



EMN
Europeiska migrationsnätverket



European Migration Network

Satisfying Labour Demand through
Migration

Sweden
June 2010

EMN grundades genom Rådsbeslut 2008/381/EG och stöds ekonomiskt av den Europeiska Unionen

Sammanfattning

Uppdraget

Det europeiska migrationsnätverket (EMN) har inom ramen för dess arbetsprogram 2010 i uppdrag att göra en jämförande studie bland EU:s medlemsstater beträffande hur migration kan täcka underskott på arbetskraft inom olika sektorer av arbetsmarknaden. Denna svenska del av studien belyser situationen på den svenska arbetsmarknaden baserat på faktaunderlag från berörda myndigheter och departement. De statistiska uppgifterna är hämtade från Statistiska centralbyrån (SCB) och Migrationsverket.

En genomgående utmaning i uppdraget har varit att svara på de i specifikationerna för studien ofta förekommande frågorna kring hur den svenska politiken ser ut för att matcha arbetsbrist med invandring av arbetskraft. Specifikationerna utgår till stor del från en förväntning om att medlemslandet har relativt strikta regler och former för ekonomisk migration. I denna svenska rapport blir svaret ofta ett annat och förklaringar till detta finns i den nya lagstiftningen. I den svenska modellen för arbetskraftsinvandring sker behovsprövningen hos arbetsgivarna. Sverige har inga kvoter eller samarbetsprogram med länder utanför EU som syftar till att bygga upp någon form av etablerad utväxling eller matchning av arbetskraft.

Politik för arbetskraftsinvandring i Sverige

Den svenska politiken för arbetskraftsinvandring förändrades i grunden när en lagändring trädde ikraft i december 2008 med syfte att underlätta för utländska medborgare utanför EU/EES att komma till Sverige och arbeta. Det förändrade regelverket innebar att arbetsmarknadens efterfrågan på arbetskraft är styrande och att mänskliga resurser lyfts fram som en viktig del i den globala migrationen.

En person som är bosatt i ett land utanför EU/EES-kretsen kan idag tämligen enkelt flytta till Sverige för att arbeta – förutsatt att han eller hon har ett anställningserbjudande. Arbetet som erbjuds måste uppfylla krav om kollektivavtalsenlig lön och allmänna försäkringsvillkor. Arbets- och uppehållstillstånd ska vara ordnat före avresa från hemlandet. Familjemedlemmar har rätt att följa med och i förekommande fall erbjuds arbetstillstånd till medföljande. Utländska medborgare åtnjuter i princip samma rättigheter som svenskar när de arbetar och bor i Sverige.

Ett stöd för reformen har noterats i nästan samtliga intressesfärer. Aktörer från näringslivet liksom andra ekonomiska aktörer betonar att tredjelandsmedborgare förbättrar Sveriges handelsrelationer med omvärlden samt att en ökad arbetskraftsinvandring på sikt bidrar till att finansiera

välfärdsstaten och öka den ekonomiska tillväxten. Arbetsvillkoren för tredjelandsmedborgare ska följa de svenska kollektivavtalen och därmed har delar av kritiken som framfördes initialt från fackligt håll dämpats.

I relation till den svenska arbetsmarknadspolitiken – vars mål är att skapa balans mellan utbud och efterfrågan samt hög sysselsättning – finns inga specifika verktyg för att reglera arbetskraftsinvandring. Kraven från arbetsmarknaden på ökad specialisering och högre utbildning föranleder dock allt mer satsningar på vidareutbildning och andra former av kompetensförsörjning.

Tillvägagångssätt i genomförandet av politiken för arbetskraftsinvandring

I analysen av statistiken, som utgör ett viktigt underlag för denna studie, framkommer att medborgare från tredje land utgör en väsentlig andel på den svenska arbetsmarknaden. De allra flesta i denna grupp är utlandsfödda som kommit till Sverige på grund av asylskäl eller med anledning av anhöriginvandring och är folkbokförda i det svenska folkbokföringsregistret hos Skatteverket. Denna grupp sysselsatta tredjelandsmedborgare ökade sin andel av hela den svenska arbetsmarknaden med 3 % under perioden för studien (2004-2009), vilket betyder att den står för mer än halva ökningen av antalet sysselsatta. I absoluta tal trädde alltså 150 000 personer ur gruppen tredjelandsmedborgare in på den svenska arbetsmarknaden under denna period.

Någon påtaglig arbetskraftsinvandring kan ännu så länge inte sägas ha tagit fart i Sverige och antalet tredjelandsmedborgare som kommer till Sverige för att arbeta är fortfarande på en relativt låg nivå. En viss ökning kan dock utläsas av statistiken. En dubblering av antalet beviljade arbetstillstånd har skett under perioden 2004–2009 och de vanligaste yrkena finns inom jordbruk, IT-sektorn och restaurangbranschen. Merparten av arbetstagarna kommer från asiatiska länder såsom Thailand, Indien och Kina. Sannolikt kommer allt fler migranter att söka sig till Sverige som arbetskraftsinvandrare till följd av det förenklade regelverket i kombination med förbättrad information (bl.a. Svenska Institutets internetbaserad webbportal: www.workinginsweden.se)

De framtida behoven av yrkesaktiva personer beräknas öka med ett netto om 175 000 till år 2030. Eftersom Sverige får en kraftigt åldrande befolkning blir det nödvändigt att bruttoökningen fram till 2030 hamnar på 250 000. De branscher i vilka behoven av arbetskraft fortsatt beräknas vara höga är personal utbildad inom vård och omsorgssektorn samt inom de tekniska områdena.

Samarbete med länder utanför EU om ekonomisk migration

Sverige har traditionellt sett inte ingått några bilaterala avtal rörande arbetskraftsinvandring.

Information om hur det är att arbeta och bo i Sverige finns uppdaterat genom hemsidor som Svenska institutet ansvarar för. I dessa återges även vilka rättigheter och skyldigheter man har när man lever i det svenska samhället.

Slutsats

Sveriges befolkning växer och blir samtidigt allt äldre, varför försörjningsbördan ökar. År 2030, då befolkningmängden beräknas ha stigit till över 10 miljoner, har pyramiden övergått till att likna en jämntjock pelare. Olika åtgärder måste därför sättas in för att stimulera deltagandet på arbetsmarknaden och en ökad invandring kan vara ett sätt att lösa delar av problematiken. Målsättningen är också att öka sysselsättningen hos utrikes födda och ungdomar samt att bredda arbetsdeltagandet i båda ändar av åldersstrukturen så att arbetslivet per individ förlängs.

Innehållsförteckning

Introduktion: Syfte och metod	6
1.1 Metod.....	6
1.2 Definitioner.....	7
2. Politik för arbetskraftsinvandring i Sverige	8
2.1 Nationell vision och politik	8
2.1.1 Vision om migrationens framtida roll för att motverka arbetsbrist	8
2.1.2 Arbetskraftsinvandring som ett verktyg?.....	9
2.1.3 Förändringar i politiken och möjliga effekter	10
2.2 Regler och institutionellt ramverk	11
2.2.1 Regelverk	11
2.3 Politisk debatt och iblandning av andra intressenter	13
2.3.1 Politisk och social debatt.....	13
2.3.2 Samarbete aktörer i Sverige och representanter i tredjeland..	14
3. Tillvägagångssätt – genomförande av politiken för ekonomisk migration	16
3.1 Genomförande av politiken för ekonomisk migration	16
3.1.1 Åtgärder för integration i samhället	17
3.2 Statistik och trender	18
3.2.1 Statistik över arbetsmarknad och arbetskraftsinvandring	18
3.2.2 Analys över trender och relevant utveckling	25
3.2.3 Ytterligare aspekter	28
4. Samarbete med länder utanför EU kring arbetskraftsinvandring.....	29
4.1 Bilateral avtal.....	29
4.2 Information om arbetsmöjlighet och migranternas rättigheter.....	29
4.3 Att motverka s.k. kunskapsflykt.....	30
5. Analys och slutsatser.....	31
5.1 Framgångsfaktorer.....	31
5.2 Utmaningar	32
5.3 Behov att ytterligare konsolidera gällande lagstiftning för arbetskraftsinvandring.....	33
6. Källförteckning	35
Tabellbilagor	

Introduktion: Syfte och metod

Denna studie har genomförts inom ramen för det europeiska migrationsnätverkets (EMN) arbetsprogram för 2010. EU-medlemsstaternas s.k. nationella kontaktpunkter för EMN tar inom ramen för denna studie fram nationella rapporter om hur migrationen förser den nationella arbetsmarknaden med arbetskraft. Syftet med studien är att beskriva den nationella politiken för att täcka arbetsbrist, men framförallt att belysa och lyfta fram de strategier som tillämpas för att försörja arbetsmarknaden genom arbetskraftsinvandring. Studien beskriver också hur effektiv arbetsmarknadspolitik är inom dessa perspektiv, och ger en bild av effekterna under den senaste konjunktturnedgången.

Målgrupperna för denna studie är framför allt politiker och tjänstemän som arbetar med dessa frågor på nationell- och EU-nivå. Studien bör också vara av intresse för aktörer inom svensk arbetsmarknad såsom arbetsgivarorganisationer och fackförbund. I övrigt kan studien intressera invandrarorganisationer samt aktörer som arbetar med integration i det svenska samhället.

1.1 Metod

Studien har tagits fram utifrån av EMN utarbetade gemensamma specifikationer.¹ Detta för att möjliggöra jämförelser mellan EU: s medlemsstater. Specifikationerna anger vilka frågor som studien ska besvara liksom definitioner och avgränsningar etc. Ett antal tidigare studier genomförda i EMN: s regi ligger till grund för denna rapport, såsom ”Conditions of Entry and Residence of Third Country Highly-Skilled Workers in the EU” från 2007 samt ”Managed migration and the Labour Market – the Health Sector” från 2006.²

Den svenska delen av studien har tagits fram av sakkunniga inom Migrationsverket i samarbete med den nationella kontaktpunkten för EMN samt i samråd med sakkunniga från Justitiedepartementet. Metoden som har använts är att samla in tillgänglig aktuell information kring arbetskraftsinvandring. Studien är bl.a. baserad på faktakällor i form av offentligt material såsom lagar, propositioner och skrivelser från regeringen. Information har även hämtats från interna rapporter från Migrationsverket samt material från Migrationsverkets, Riksdagens och regeringens hemsidor. Sakområdesexperter på Migrationsverket har bidragit med kunskap, skriftliga underlag, interna rapporter och sammanställningar, samt med tolkningar av underlagen. Statistiken till de tabeller som ingår kommer företrädesvis från Statiska centralbyrån (SCB), men även i viss mån från

¹ ”Specification for EMN Study – Satisfying Labour Demand through Migration, Final version: 22nd March 2010. MIGRAPOL, European Migration Network, Doc. 187

² Se <http://emn.sarenet.es/>

Migrationsverket och Arbetsförmedlingen. Allt material och de rapporter som använts i studien återfinns i källförteckningen.

En genomgående utmaning i uppdraget har varit att svara på de olika frågorna kring hur den svenska politiken ser ut för att matcha arbetsbrist med invandring av arbetskraft. Upplägget för studien – dvs. ovan angivna specifikationer– bygger till stor del på en förväntan om att medlemslandet har relativt strikta regler och former för ekonomisk migration. I denna svenska rapport har svaren fått anpassas till den nya lagstiftningen. I den svenska modellen för arbetskraftsinvandring sker behovsprövningen hos arbetsgivarna. Sverige har inga kvoter eller samarbetsprogram med länder utanför EU som syftar till att bygga upp någon form av etablerad utväxling eller matchning av arbetskraft.

Statistiken som efterfrågas i uppdraget har många variabler och den svenska rapporten presenterar data rörande så gott som alla uppställda tabeller. Uppgifter saknas dock framför allt i tabell 2 och 4 i fråga om utflödet av migranter som arbetat i Sverige. Sådana uppgifter finns inte registrerade vare sig hos SCB eller hos Migrationsverket.

1.2 Definitioner

Statistiken bygger på en klassificering enligt SSYK-koderna som är en vedertagen internationell klassning av yrken och yrkesgrupper. Uppgifterna i denna studie följer specifikationernas definitioner med indelning utifrån högutbildade (grupp 1 – 3), utbildade (grupp 4-8) och lågutbildade (grupp 9). En egen rad för forskare finns med i tabell 1 (bilaga), men dessa ingår även i gruppen för högutbildade varför forskare därmed blir dubbelräknade. Säsongsarbetare finns inte med i den officiella statistiken från SCB då de som regel är arbetstagare som befinner sig i landet kortare tid än ett år och därmed inte blir folkbokförda.

Arbetskraftsinvandring till Sverige har sedan början av 1970-talet varit relativt begränsad, varför avspeglingen i statistiken blir relativt liten.

2. Politik för arbetskraftsinvandring i Sverige

2.1 Nationell vision och politik

2.1.1 Vision om migrationens framtida roll för att motverka arbetsbrist

En av de största reformerna i svensk invandringspolitik genomfördes i december 2008 då nya regler för arbetskraftsinvandring till Sverige från tredje land trädde ikraft. Ett syfte med reformen var att införa ett system för arbetskraftsinvandring som styrs av arbetsmarknadens efterfrågan på arbetskraft. Brist på arbetskraft inom vissa yrkesgrupper och sektorer på arbetsmarknaden har även tidigare till viss del hanterats genom rekrytering från länder utanför unionen, men då genom en myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning och nästan uteslutande genom beviljande av tidsbegränsade tillstånd. Arbetsgivarens bedömning av behovet av att rekrytera arbetskraft från tredje land är således utgångspunkten vid handläggningen av uppehålls- och arbetstillstånd.

Den svenska politiken för arbetskraftsinvandring betonar vikten av ett öppnare och rikare samhälle. I en allt mer globaliserad värld ses migration som en positiv kraft för såväl sändarländer som mottagarländer och för migranterna själva. Att en ökad arbetskraftsinvandring kan bidra till att vitalisera arbetsmarknaden och ekonomin är uttalad regeringspolitik.³ För att främja rörlighet över gränser och ta tillvara kunskap och erfarenhet hos arbetskraftsinvandrare har perspektiven nu ändrats genom att arbetskraftsinvandring fått en tydligare plats i den migrationspolitiska debatten.

Sverige står, precis som de flesta andra höginkomstländer, inför en åldrande befolkning med en långsiktig brist på yrkesaktiva som följd. Det står dock klart att en ökad invandring inte ensamt kan lösa de utmaningar som en åldrande befolkning medför. En ökad arbetskraftsinvandring kan aldrig fullt ut kompensera effekterna av en åldrande befolkning, men däremot kan en ökad arbetskraftsinvandring bidra till att underlätta för företag att hitta arbetskraft med rätt kompetens vilket mildrar effekterna av s.k. flaskhalsar på arbetsmarknaden. Den svenska arbetsmarknadspolitik syftar till att ta tillvara alla resurser på arbetsmarknaden och rusta de arbets sökande med vederbörlig kompetens samt att sänka trösklarna för att anställa grupper med en svag anknytning till arbetsmarknaden. Den uttalade arbetskraftsinvandringspolitik är därför endast ett komplement till åtgärder för att tillvarata arbetskraft som redan finns i landet.

³ Nya regler för arbetskraftsinvandring, Justitiedepartementet, maj 2008.

2.1.2 Arbetskraftsinvandring som ett verktyg?

Beskrivningen nedan syftar till att ge läsaren förståelse kring komplexiteten i hur politiken inriktats mot att styra såväl utbud som efterfrågan på arbetsmarknaden.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen är en sammanfattande benämning på olika arbetsmarknadsrelaterade företeelser såsom aktiv arbetsmarknadspolitik, hög facklig organiseringsgrad och kollektivavtalsäckning, generös arbetslöshetsersättning och frånvaro av direkt statlig inblandning i lönebildningen. Den svenska arbetsmarknadsmodellen innehåller också ett starkt lagstadgat anställningsskydd och kollektivavtalsreglerade arbetsvillkor. Dessa skydd kan utgöra hinder för icke anställda – särskilt inom marginalgrupper såsom ungdomar, invandrare och lågutbildade – som försvårar för ett inträde på arbetsmarknaden.⁴

Arbetsmarknadspolitikens mål är att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad där lediga jobb tillsätts så snabbt som möjligt genom att människor enkelt kan gå från ett jobb till ett annat, eller från arbetslöshet till ett reguljärt arbete. Vissa grupper av arbetslösa har svårare än andra att få ett arbete och riskerar därigenom att hamna i långvarig arbetslöshet. Några av dessa grupper är ungdomar med bristfällig utbildning, utomeuropeiskt födda, personer med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, äldre arbetslösa (55-64 år) m.fl. Olika åtgärder sätts in för att stödja sysselsättningen, pressa ner arbetslösheten och stimulera arbetskraftsutbudet. Insatser för att främja kompetensförsörjning sker med större fokus på yrkesutbildningar, ökade satsningar inom högskolor och universitet, olika former av jobbskatteavdrag och regionala tillväxtprogram.⁵

Tillgång till specialiserad och kvalificerad arbetskraft är en av viktig drivkraft för hållbar tillväxt i regioner och nationer, varför den svenska regeringen pekar ut kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud som ett viktigt insatsområde för svensk arbetsmarknadspolitik. Insatser för att öka kompetensförsörjning har i korthet redan beskrivits. Ett ökat arbetskraftsutbud handlar framför allt om att så många arbetsföra som möjligt är sysselsatta eller söker arbete. Åtgärder såsom jobbskatteavdrag, förändringar i arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen är några exempel som syftar till att öka drivkrafterna till arbete.

Tillgången på utbildad arbetskraft är ofta begränsad inom yrken som uppvisar en långsiktig tillväxt – oavsett konjunkturläge. Utbildningssystemets begränsade flexibilitet medför att utbildningsutbudet inte anpassas efter de arbetsmarknadsmässiga behoven rörande dimensionering eller innehåll.

⁴ Globaliseringsrådet, Per Skedinger, dec 2008

⁵ Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2009, Arbetsförmedlingen, Ura 2009:2.

Den svenska politiken för arbetskraftsinvandring har ingen komponent av matchning gentemot yrken för vilka det råder brist på arbetskraft. Däremot kan man från statistiken tydligt urskilja att en stor grupp från tredjeländ har specialistyrken inom teknik och data. Yrken inom hälso- och sjukvård är så kallade legitimationsyrken och anställda inom dessa måste uppfylla fastlagda kriterier såsom kunskaper i svenska och godkända yrkestekniska prov, vilket medför att det tar viss tid innan yrket kan utövas.

Arbetsförmedlingen tar fram yrkesprognoser en gång per halvår⁶ I dessa visas arbetsmarknadsläge och framtidsutsikter för närmare 200 yrken. Prognoserna bygger på arbetsförmedlingskontorens bedömningar baserade på intervjuer med 12 400 privata arbetsgivare, kommuner och landsting. För att sedan kvantifiera rekryteringsbehoven används ett så kallat bristindex med ett viktat medelvärde från 1 till 5. Ur detta index identifieras inom vilka yrken (yrkesgrupper) det råder brist på sökande. Före den nya lagstiftningen om arbetskraftsinvandring (december 2008) utgjorde denna ”bristlista” ett kriterium för vem som kunde få arbetstillstånd i Sverige. Idag används bristlistan av Migrationsverket för att ge arbetstillstånd till personer som redan rest in i landet med en visering som anger besök hos arbetsgivare för intervju. Om yrket finns med på bristlistan kan den sökande erhålla arbetstillstånd direkt utan att först resa ut ur landet för att ansöka från hemlandet. De yrkesgrupper för vilka det råder viss brist idag är:

- Specialistyrken inom teknik och data
- Specialistyrken inom hälso- och sjukvård
- Vissa yrken inom byggnads- och anläggningsverksamhet
- Några yrken inom industrin med höga kvalifikationskrav
- Vissa kategorier av läraryrken

2.1.3 Förändringar i politiken och möjliga effekter

De nya reglerna för arbetskraftsinvandring trädde i kraft ungefär samtidigt som den finansiella krisen inträffade. Förväntningarna på effekten av den ändrade lagstiftningen, som i ett tidigare skede var relativt höga, dämpades betydligt och det totala inflödet av arbetskraft under första året (2009) låg på nästan samma nivå som tidigare. Eftersom den nya lagstiftningen grundar sig på en efterfrågestyrd invandring av arbetskraft så har inga särskilda åtgärder vidtagits under den ekonomiska nedgången; systemet är självreglerande.

En tillfällig nedgång i ekonomin har inte ansetts vara skäl för att ändra den reform som nyligen implementerats. Ett syfte med reformen var att se till att arbetsgivare ska kunna finna den kompetens som de behöver oavsett var i världen personen är bosatt. Därför har snarare vikten av en långsiktig hållbar migrationspolitik lyfts fram där förutsägbarheten i systemet satts främst.

⁶ Arbetsmarknadsutsikterna för år 2008 och 2009, Arbetsförmedlingen.

Arbete pågår för närvarande med att genomföra det så kallade blåkortsdirektivet (Rådets direktiv [2009/50/EG](#) av den 25 maj 2009 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning) i den svenska lagstiftningen. Genomförandet av direktivet bedöms endast medföra ett färre antal förändringar i tillägg till nuvarande system.

2.2 Regler och institutionellt ramverk

2.2.1 Regelverk

Sverige införde nya regler för arbetskraftsinvandring i december 2008.⁷ Den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen (den s.k. bristprövningen) som genomfördes av Arbetsförmedlingen upphörde att gälla från och med den 15 december 2008. En arbetsgivare som inte hittar den arbetskraft som behövs inom Sverige eller inom övriga EU/EES eller Schweiz kan sedan december 2008 anställa arbetskraft från tredje land – om villkoren för att erhålla arbetstillstånd är uppfyllda.

2.2.1.1 Villkor för arbetstillstånd

Migrationsverket är den myndighet som beviljar arbetstillstånd för arbetstagaren och prövar de erbjudna villkoren såsom lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor. Lön och villkor ska följa svenska kollektivavtalsnivåer eller vad som är praxis inom yrket/branschen. För att säkerställa en sund konkurrens, skydda arbetstagarna och förhindra lönedumpning ges fackförbunden tillfälle att yttra sig över arbetsvillkoren.

Arbetsgivaren måste visa för Migrationsverket att tjänsten har annonserats.⁸ Principen om gemenskapsföreträde tillämpas, vilket innebär att medborgare inom EU/EES och Schweiz ges företräde att söka anställningarna. Uppehålls- och arbetstillstånd beviljas för anställningstiden eller som längst för två år i taget. Tillståndet kan förlängas en eller flera gånger. Arbetstagaren kan beviljas ett permanent uppehållstillstånd om denne under de senaste fem åren haft uppehållstillstånd för arbete under en sammanlagd tid av fyra år. Familjemedlemmar såsom make/maka/sambo/registrerad partner kan också beviljas uppehålls- och arbetstillstånd. De ges då samma

⁷ Nya regler för arbetskraftsinvandring, Proposition 2007/08:147

⁸ Vid nyrekrytering ska arbetsgivaren göra det möjligt för personer bosatta i Sverige, övriga EU/EES-länder och Schweiz att söka tjänsten. Detta görs enklast genom att annonsera tjänsten under tio dagar hos Arbetsförmedlingen - då finns den också tillgänglig i EURES (europeiska platsbanken). Arbetsgivaren kan anmäla en ledig plats via tjänsten *Annonsera Direkt* på Arbetsförmedlingens webbplats, genom att kontakta Arbetsförmedlingens kundtjänst eller genom att kontakta det lokala arbetsförmedlingskontoret. Arbetsförmedlingen erbjuder även förmedlingsinsatser för att kartlägga utbudet av tillgänglig arbetskraft inom EU/EES och Schweiz. Se vidare www.arbetsformedlingen.se samt www.migrationsverket.se

rättigheter som arbetstagaren.⁹ Det samma gäller även för barn under 21 år. Ett arbetstillstånd kan återkallas om arbetstagarens anställning upphör. Personen i fråga har då tre månader på sig att hitta ett nytt arbete innan uppehållstillståndet återkallas.

Utländska studenter som studerar vid universitet eller högskola har rätt att arbeta under studietiden. Efter studietiden kan arbetstillstånd sökas inifrån landet förutsatt att personen har klarat minst 30 högskolepoäng, eller genomfört en termins forskarutbildning i Sverige, samt erhållit ett arbetserbjudande som uppfyller ovan beskrivna kriterier.

Asylsökande som fått avslag på sin ansökan kan ansöka om arbetstillstånd inom två veckor efter det att beslutet om utvisning vunnit laga kraft. Därtill måste följande krav vara uppfyllda:

- Ett giltigt pass som gäller hela tillståndstiden
- En anställning som pågått minst sex månader tidigare och en fortsättning som varar i ytterligare minst 12 månader
- Anställningen är hos samma arbetsgivare
- Att det går att försörja sig på arbetet
- I övrigt samma villkor som annat arbetstillstånd

Huvudregeln är att uppehålls- och arbetstillstånd ska vara ordnat före inresan i Sverige. Detta innebär att ansökan ska lämnas in i sökandens hemland eller det land denne är bosatt. I vissa fall kan dock Migrationsverket bevilja uppehålls- och arbetstillstånd som ansökts om från Sverige. Detta gäller bl.a. förlängningar av arbetstillstånd, studerande vid högskola/universitet i Sverige, vissa asylsökanden och personer som är på besök hos en arbetsgivare.

2.2.1.2 Mekanismer för identifiering av arbetsbrist

Den svenska lagstiftningen reglerar inte mekanismer för identifiering av brist på arbetskraft inom Sverige och EU. Däremot finns ett undantag från kravet att arbetstillstånd ska sökas utifrån vad gäller personer som kommer till Sverige genom visering för att medverka i intervju hos en arbetsgivare. Om personen sedan erbjuds arbete så kan arbetstillstånd sökas och beslutas inifrån landet om yrket finns med på den bristlista som upprättas av arbetsförmedlingen.

⁹ När man har flyttat till Sverige från utlandet ska man anmäla det vid ett skattekontor som den nya bostadsorten tillhör. Huvudregeln är att man ska vara *folkbokförd* där man är bosatt. Folkbokföringen är den grundläggande registreringen av befolkningen i Sverige. Där registreras vilka som bor i landet och var de bor. Var man är folkbokförd har betydelse för många rättigheter och skyldigheter. Till exempel är rätten till barnbidrag och bostadsbidrag beroende av **att** man är folkbokförd. Var man ska betala sin skatt och rösta beror på **var** man är folkbokförd. I folkbokföringen registreras även civilstånd och andra personuppgifter. Se vidare www.skatteverket.se

2.2.1.3 Familjeåterförening

Såsom angivits under 2.2.1.1 ovan har arbetstagaren rätt att ta med sig familjemedlemmar såsom make/maka/sambo/registrerad partner. Den medföljande får automatiskt uppehållstillstånd men kan också ansöka om och få beviljat arbetstillstånd om, och när, så önskas. Barn upp till 21 år har också rätt att följa med. Familjemedlemmar ges samma rättigheter som arbetstagaren.¹⁰

2.2.1.4 Återvändande

Inga speciella åtgärder vidtas för återresa till ursprungsland när ett arbete och tillika arbetstillstånd upphör. Regelverket förutsätter att personer vars uppehålls- och arbetstillstånd upphör också lämnar landet. Den svenska lagstiftningen är mer inriktad mot att arbetstagare från tredje land stannar i Sverige.

Värt att notera i sammanhanget i Sverige pågår genomförandet av det så kallade civilrättsliga sanktionsdirektivet (europaparlamentets och rådets direktiv 2004/48/EG av den 29 april 2004 om säkerställande av skyddet för immateriella rättigheter). Direktivets syfte är att närma medlemsstaternas lagstiftningar till varandra när det gäller säkerställandet av skyddet för immateriella rättigheter för att på så sätt uppnå en hög, likvärdig och enhetlig skyddsnivå för immateriella rättigheter på den inre marknaden.

2.3 Politisk debatt och iblandning av andra intressenter

2.3.1 Politisk och social debatt

Den svenska invandringsspolitiken har under de senaste 40 åren präglats av en stor invandring av framför allt anhängare och asylsökande.

Arbetskraftsinvandringen har endast utgjort en mindre del av den totala invandringen. Arbetslösheten hos nyanlända invandrargrupper i Sverige har varit hög varför en debatt om arbete och integration föregick den nya lagstiftningen om arbetskraftsinvandring. Samtidigt lyftes fördelarna med en mångsidig migrationspolitik fram, i vilken möjligheten att på egen hand skapa sig en bättre framtid i Sverige ansågs central.

Den nya lagen om arbetskraftsinvandring har fått ett positivt mottagande i nästan samtliga intressesfärer. En möjlig förklaring till detta kan vara att den utredning som föregick lagstiftningen lades fram av en enigt parlamentariskt tillsatt kommitté (i vilken samtliga riksdagspartier fanns representerade) som en majoritet i riksdagen år 2003 hade tagit initiativ till. Kommittén inledde sitt uppdrag 2004 och presenterade sitt förslag till lagändring 2006. Förslaget antogs 2008 av riksdagen. Den relativt breda debatt som hade förts om nyttan med en ökad arbetskraftsinvandring bidrog med största

¹⁰ Se fotnot 9.

sannolikhet till att diskussionen vid införandet av reglerna blev relativt samstämmig. Att Sverige behövde nya regler på området ifrågasattes inte.

Det har främst varit det svenska näringslivet, men även i viss mån den offentliga sektorn, som varit tillskyndare av den nya lagen. Argument för en större arbetskraftsinvandring från dessa intressesfärer har bl.a. varit att en ökad invandring av utländsk arbetskraft bidrar till att finansiera välfärdsstaten och att öka den ekonomiska tillväxten. Debatten har även handlat om behovet av inströmning av yrkesverksamma grupper för att fylla de vakanser som uppkommer när befolkningen åldras och vi får allt färre som arbetar och bidrar till ekonomin.

Positivt gensvar kommer också från den akademiska sfären, inte minst eftersom utländska studenter nu har en lagstadgad möjlighet att efter sina studier ansöka om uppehålls- och arbetstillstånd inifrån landet – förutsatt att de har ett arbetserbjudande. Forskningen har dessutom på senare tid visat ett intresse för migration och den ökade globala rörligheten. Ett antal studier lyfter fram de positiva möjligheterna som migrationen medför förutsatt att internationella överenskommelser kommer till stånd för att skydda migranter och ge dem likvärdiga rättigheter.

Kritik mot det nya systemet har främst riktats från fackligt håll där vissa organisationer betonat vikten av att villkoren för arbetskraft från tredjeland inte får äventyras. Kritik har även riktats mot bristande uppföljningsansvar och att det nya regelverket om arbetskraftsinvandring inte skyddar mot oseriösa arbetsgivare som inte lever upp till de villkor som utlovats. Villkoren på den svenska arbetsmarknaden regleras av arbetsmarknadens parter och det sker ingen särbehandling grundat på utländskt medborgarskap.

2.3.2 Samarbete aktörer i Sverige och representanter i tredjeland

Det finns för närvarande inga avtal eller etablerade dialogformer för diskussion mellan aktörer i Sverige som vill ta in arbetskraft med partners eller företrädare i länder utanför EU. Sverige har valt att inte ingå några bilaterala avtal om arbetskraftsinvandring eftersom den svenska politiken är baserad på arbetsmarknadens efterfrågan på arbetskraft. Det finns inte heller några speciella kvoter eller regleringar vad gäller krav på viss utbildning eller erfarenhet hos den utländska arbetskraften. Därmed faller det omedelbara behovet av bilaterala avtal.

Sverige har dock samförståndsavtal om rörlighet för unga personer (mellan 18-30 år) med Kanada, Australien och Nya Zeeland. Syftet med dessa avtal är att främja det kulturella utbytet och en ömsesidig förståelse genom att unga personer kan vistas och arbeta i det andra landet.

Internationella och svenska bemanningsföretag spelar en aktiv roll i att förmedla tjänster, arbetsutbud och information om arbetsmarknaden i Sverige. Dessa företag har som regel goda kunskaper om sociala, kulturella

och rättsliga frågor som kan vara av stor vikt för såväl en utländsk arbetstagare som arbetsgivaren.

I syfte att öka informationen till tredjelandsmedborgare som vill komma till Sverige för att arbeta har Svenska Institutet på uppdrag av regeringen tagit fram en internetbaserad webbportal: www.workinginsweden.se innehåller dels relevant information om reglerna för att komma hit och arbeta, dels information om den svenska arbetsmarknaden och varför man ska välja Sverige som destinationsland.

Sverige har också varit aktiva i arbetet med EU:s partnerskap för rörlighet, framför allt i partnerskapet med Moldavien där den svenska Arbetsförmedlingen administrerar programmet.

3. Tillvägagångssätt – genomförande av politiken för ekonomisk migration

3.1 Genomförande av politiken för ekonomisk migration

Den tidigare arbetsmarknadsprövningen (fram till 2008) innebar att en ansökan om arbetstillstånd som regel skulle gå till arbetsmarknadsstyrelsen och vidare till länsarbetsnämnden för granskning. Prövningen innebar ett klarläggande huruvida arbetskraft fanns att tillgå i Sverige eller övriga EU/EES-stater. Endast om det fanns brist på arbetskraft för ett visst yrke tillstyrkte dessa myndigheter, och sedan prövades ärendet hos Migrationsverket i enlighet med utlänningslagen för utfärdande av arbets- och uppehållstillstånd. Fackliga organisationer gavs möjlighet att yttra sig om anställningsvillkoren men också om arbetsmarknadsläget i gällande bransch. Riktlinjerna för detta förfarande antogs år 1968 och 1984.

Inom ramen för internationellt utbyte (som bland annat inräknade koncernförflyttningar, kulturutbyten m.m.) krävdes ingen arbetsmarknadsprövning och enligt då gällande praxis kunde tidsbegränsade arbetstillstånd för en sammanlagd period om högst fyra år utfärdas.

Därefter har en ny modell för arbetskraftsinvandring genomförts i Sverige och behovsprövningen sker i stället hos arbetsgivaren. Med den nya lagstiftningen som trädde i kraft i december 2008 har Sverige växlat över från en restriktiv hållning till arbetskraft från tredje land som bara omfattade bristyrken, till en efterfrågestyrd arbetskraftsinvandring. Det är idag arbetsgivaren som avgör behovet av arbetskraft och varifrån man vill rekrytera, förutsatt att man följer gällande regler och erbjuder kollektivavtalsmässiga anställningsvillkor samt att arbetstagaren klarar sin försörjning. Det finns inga restriktioner vad beträffar yrkeskategorier eftersom behov kan uppstå inom alla branscher. Det är upp till arbetsgivaren att bedöma yrkesskicklighet och annan lämplighet för det aktuella arbetet på precis samma sätt som för vilken rekrytering som helst.

För att säkerställa att en arbetskraftsinvandrare får rätt lön och riktiga försäkringar fördes en intensiv dialog mellan representanter för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer såväl före som efter den nya lagens genomförande. En viktig utgångspunkt för lagstiftaren var att undvika förekomst av såväl löne- som social dumpning varför Migrationsverket, som ansvarar för hanteringen av arbetstillstånd, granskar en rad rekvisit som ska vara uppfyllda innan tillstånd kan ges. De krav som ska uppfyllas är följande:

- utannonsering av tjänsten inom EU/EES
- fackligt yttrande om villkor för lön och försäkringar
- korrekta passhandlingar som stämmer med tid för arbetet
- att lönenivån är i enlighet med gällande kollektivavtal

Arbetsstillstånd utfärdas som huvudregel *innan* avresa från avsändarlandet och ska hämtas ut på svensk utlandsmyndighet. Ett arbetsstillstånd är sedan knutet till yrke och arbetsgivare under två år, och vid förlängning därefter enbart till yrke under ytterligare två år. Därefter kan arbetstagaren erhålla permanent uppehållstillstånd. Att tillståndet inledningsvis knyts till arbetsgivaren gör det möjligt att kontrollera att erbjudna villkor efterlevs. Det bör i sammanhanget nämnas att om en person vill byta arbetsgivare under denna första period så kan han/hon ansöka om nytt tillstånd inifrån landet – dvs. det finns en flexibilitet i systemet för att hantera bl.a. denna typ av situation.

Familjemedlemmar har rätt att följa med från dag ett, och hit räknas sambo/make/maka samt barn under 21 år. Medföljande kan också få arbetsstillstånd oavsett om denne har ett arbetserbjudande vid avresa från hemlandet.

Gäststudenter som slutfört studier om 30 högskolepoäng har rätt att söka arbets- och uppehållstillstånd inifrån landet om studenten erhållit ett arbetserbjudande.

En person som erhållit visering för att komma på anställningsintervju hos en arbetsgivare i Sverige kan under vissa förutsättningar (dvs. ett undantag från huvudregeln ovan) beviljas tillstånd utan att lämna landet. Förutsättningarna är att anställningen avser ett arbete där det råder stor efterfrågan på arbetskraft (den s.k. bristlistan), samt att arbetsgivaren förorsakas olägenheter genom att utlänningen måste lämna Sverige för att göra en ansökan från sitt hemland.

Asylsökande vars asylansökan avslagits genom lagakraftvunnet beslut kan också beviljas uppehållstillstånd för arbete utan att hon eller han lämnar landet. En förutsättning är tidigare arbete under sex månader med ett ettårigt erbjudande om fortsatt arbete, avtalsmässiga löner och villkor, samt godkända identitetshandlingar.

3.1.1 Åtgärder för integration i samhället

Det förekommer inga speciella åtgärdsprogram för att integrera eller utbilda personer som kommer hit genom arbetskraftsinvandring. Enda undantaget är inom s.k. legitimationsyrken (sjukvård, tandvård etc.) för vilka särskilda bestämmelser reglerar krav på kunskaper i svenska språket samt för yrket relevant kunskapsnivå. Dessa kompetenser måste arbetstagaren själv inhämta och detta finns reglerat av Socialstyrelsen som är ansvarig myndighet. Arbetskraftsinvandrare som är folkbokförda i Sverige är dock, i likhet med andra invandrare, berättigade till kostnadsfri undervisning i svenska för invandrare.

De svenska insatserna för nyanländas etablering är främst riktade mot nyanlända flyktingar och deras anhöriga och syftar till att minska utanförskapet i det svenska samhället. Eftersom invandringen till Sverige främst sker genom asyl och familjeanknytning, och dessa gruppers arbetsmarknadsdeltagande är relativt lågt, är ett snabbare inträde och högre deltagande på den svenska arbetsmarknaden centrala mål för insatserna. Åtgärder för dessa gruppers integration kan vara insatser inom arbetsmarknad och utbildning. Åtgärder som riktar sig till invandrare som grupp ska bara förekomma under den första tiden i Sverige, och målet är att utrikes födda därefter ska omfattas av generella välfärdssystem på samma sätt som alla andra som bor i landet. Språkutbildning och etablering på arbetsmarknaden är hörnstenar i den svenska integrationspolitiken, och ansvaret för genomförande är utlagt på kommuner och Arbetsförmedlingen. Från och med december 2010 får Arbetsförmedlingen huvudansvar för introduktionen av nyanlända flyktingar, andra skyddsbehövande med uppehållstillstånd och deras anhöriga. Exempel på konkreta insatser för att främja integrering är förbättrad introduktion för nyanlända, kartläggning av kompetenser och behov av vidareutbildning, stöd för arbetsetablering m.m.

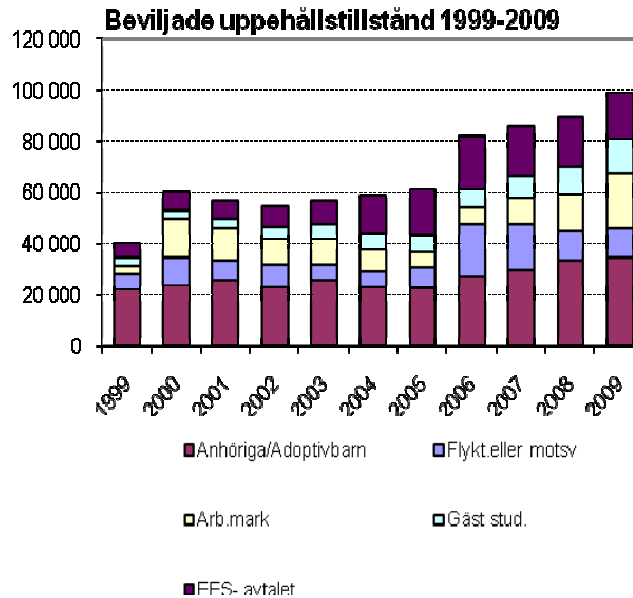
EU:s samarbete inom integrationsområdet har stadfäst i Stockholmsprogrammet och ska utvecklas genom stärkt kunskaps- och erfarenhetsutbyte samt samordning med andra relevanta politikområden. Det kan vara värt att nämna att uppföljning av integrationspolitiken inom EU ska ske inom följande områden: sysselsättning, utbildning, social inkludering och aktivt deltagande i samhället (*active citizenship*).

3.2 Statistik och trender

3.2.1 Statistik över arbetsmarknad och arbetskraftsinvandring

Statistiken i tabellbilagorna 1, 3 och 5 är framtagen av Statistiska Centralbyrån genom utdrag ur de återkommande arbetskraftsundersökningar (AKU) som genomförs flera gånger per år. AKU är en urvalsundersökning som vid ett givet tillfälle mäter den totala arbetskraften med uppdelning på sysselsatta och arbetslösa. Personer som ingår i arbetskraften är registrerade i folkbokföringen hos skatteförvaltningen. Den som är bosatt i Sverige efter inflyttning folkbokförs om han eller hon har för avsikt att stanna minst ett år i Sverige. Det innebär att den som har för avsikt att stanna kortare tid än ett år inte finns med i denna statistik.

AKU är en urvalsundersökning och materialet tillåter inte fina indelningar. Celler i tabellbilagorna som innehåller markeringen ”****” är sådana där antalet observationer är för litet för att lämnas ut. Dessa räknas dock med i totalcolumnerna. I samtliga tabeller är urvalet gjort på personer i åldern 15-74 år, utom år 2004 då åldern är 16-64 år. Gruppen forskare som redovisas i egen rad (D) ingår också i högutbildade (A). De är således avräknade från totalsiffran.



Inom kategorin tredjelandsmedborgare finns utlandsfödda som kommit till Sverige genom invandring på olika grunder. I denna statistik kan man dock inte urskilja på vilken grund en tredjelandsmedborgare kommit till Sverige. Man kan emellertid anta, på basis av den statistik som finns för invandring, att här finns personer som kommit till Sverige av asylskäl och till ännu större del via anhöriginvandring. Allt fler utländska medborgare har under de senaste tio åren sökt skydd, bosatt sig, arbetat eller studerat i Sverige. Under 2009 fick 98 644 personer, inklusive EU-medborgare, tillstånd att vistas i Sverige vilket var en ökning med tio procent jämfört med året innan.¹¹ Diagrammet *ovan* visar ökningen under en tioårsperiod.

Inflödet av arbetskraft till Sverige redovisas i tabellbilagorna 2 och 4. Materialet bygger på statistik som Migrationsverket tar fram baserat på antal arbetstillstånd under ett givet år. Det är först efter reformen kring arbetskraftsinvandring, i december 2008, som en tydlig uppdelning enligt yrkesgrupper och länder införts.

Det statistiska underlaget följer i stor utsträckning studiens specifikationer. Tabellerna är framtagna på årsbasis från 2004 till 2009 och är uppdelade efter medborgarskap, utbildningsnivåer samt kön. I kommentarerna som följer görs ofta mer sammanfattande analyser som spänner över flera år, kategorier eller grupper. När utfallet i tabellerna ger tydliga indikationer eller upplysningar för ett visst år eller grupp kommenteras detta i texten nedan.

¹¹ Rapport 2:2010, Migration 2000-2010, Migrationsverket.

3.2.1.1 Sysselsättningsgrad

Under denna rubrik kommenteras tabellbilagorna 1, 3 och 5.

Inledningsvis görs en iakttagelse över den totala sysselsättningen på den svenska arbetsmarknaden med indelning på medborgare från Sverige (nationella), EU-grupp (14+10+2) och tredjeland. Tabellen nedan anger procentandel av total arbetskraft.

Andel av arbetskraften i %

	Nationella	EU-grupp	Tredjeland
2004	85	9	6
2005	82	11	7
2006	81	11	8
2007	81	11	8
2008	80	11	9
2009	80	11	9

Det intressanta med ovanstående tabell är att gruppen tredjelandsmedborgare ökar med 3 % som andel av arbetskraften från att utgöra 6 % år 2004 till 9 % år 2008 och 2009. EU-gruppen ligger på en relativt konstant nivå om 11 % och svenska medborgare minskar följaktligen något i andel.

De absoluta siffrorna som finns i bilaga 1 visar på en ökning av den totala arbetskraften. Personer i arbete ökar från 4 212 700 år 2004 till 4 498 700 år 2009, dvs. med 286 000 eller 6,7 %. Av denna ökning utgör tredjelandsmedborgare ca hälften (51 %), vilket i absoluta tal betyder att närmare 150 000 medborgare från tredjeland har gått in på den svenska arbetsmarknaden under denna period. Dessa siffror är mycket intressanta och kan delvis förklaras av en lyckad integrationspolitik i kombination med den ekonomiska uppgång som rådde under åren 2004-2008.

Kvinnor är aktiva på arbetsmarknaden och i snitt utgör de 47 % av den totala arbetskraften. Det återstår alltså endast 3 % för att uppnå lika fördelning mellan könen. I de olika grupperna är bilden likartad, men den skiljer sig i EU-10 gruppen där kvinnors deltagande endast är runt 38 %. I studier som tittat på invandringen från EU 10-gruppen konstaterades att kvinnor utgjorde en majoritet fram t.o.m. 2005. Männens andel av denna invandringsgrupp ökade gradvis från maj 2004 och det kom fler män än kvinnor under 2006 och 2007. Merparten var också yngre och i yrkesverksam ålder (20-34 år).¹² En förklaring till detta kan vara att det rådde högkonjunktur under denna period.

¹² Sieps, Immigrants from the New EU Member States and the Swedish Welfare State, 2008:9.

Kategoriindelningen som baseras på högutbildade, utbildade och lågutbildade ger en oförändrad bild över tid för samtliga grupper utom de från tredjeland. Merparten av arbetskraften från EU-gruppen finns inom de två övre högutbildade kategorierna och rörligheten är relativt begränsad över tid. 45 % bland högutbildade, 50 % bland utbildade och 5 % bland lågutbildade (jämfört inom varje grupp, dvs. inte total andel av hela arbetskraften). EU 10-gruppen avviker dock något med högre andel högutbildade.

Inom gruppen tredjelandsmedborgare är fördelningen mellan olika kategorier (dvs. från låg- till högutbildningsyrken) relativt konstant under den aktuella tidsperioden. Lågutbildade utgör i snitt 13 % av den egna gruppen och medelutbildade ca 55 %. Det kan noteras att gruppen som helhet gradvis ökar sin andel av arbetsmarknaden och i absoluta tal sker den största ökningen inom yrkesgruppen med lågutbildning.

Den tredje tabellbilagan ger en lista över de tio vanligaste ursprungsländerna för arbetskraft från tredjeland som arbetar i Sverige. Här kan noteras att Jugoslavien (ex-Jugoslavien) har flest medborgare i arbete under hela perioden. På andra plats under de första tre åren kommer Bosnien och senare hamnar Irak, Iran och Jugoslavien på denna nivå. Chile hamnar på en 6:e plats de första tre åren och därefter på 5:e plats. Norge som inte är medlem i EU får en tydlig plats i denna grupp, men deras andel av den totala mängden tredjelandsmedborgare är endast 5 % (runt 20 000 personer) och deras deltagande i arbetskraften är relativt konstant. Eftersom de norska medborgarna inte förändras märkbart så påverkar de inte heller ökningen som beskrivits tidigare i detta avsnitt. De tre sista länderna är Libanon, Syrien och Thailand. De flesta övriga länder ur gruppen tredjeland är uteslutande personer som kommit till Sverige av andra skäl än arbetskraftsinvandring.

I tabellbilaga 5 sorteras arbetskraften på en mer detaljerad nivå utefter vissa utvalda yrken. Inga större förändringar sker under den aktuella perioden. I jämförelse mellan de totala siffrorna på arbetsmarknaden för en viss yrkeskategori och andel av tredjelandsmedborgare under hela perioden kommer följande genomsnittliga siffror i procent:

- Tredjelandsmedborgare finns representerade inom restaurangbranschen i yrken såsom kockar (i snitt 21 %) och servitörer (16 %)
- Inom hälsoservice finns personliga assistenter (13 %) och läkare (14 %)
- Byggsektorn består i snitt av 16 % tredjelandsmedborgare

3.2.1.2 Antal arbetskraftsinvandrare

Tabellbilagorna 2 och 4 redovisar antalet människor som kommit till Sverige för att arbeta under 2009 baserat på statistik från Migrationsverket. Övriga årtal redovisas i tabellen nedan. Arbetskraft från tredjeland har hittills varit relativt begränsat och den statistik som upprättats har främst

inriktats på den totala invandringen till Sverige. Vid årsskiftet 2008/2009 upprättades system för att kartlägga arbetskraftsinvandringen på mer detaljerad nivå, vilken sedan dess redovisas i Migrationsverkets Årsredovisning.

Säsongsarbetare utgör den största gruppen, i vilken medborgare från framförallt Thailand men också Vietnam och Ukraina finns representerade. Högutbildade arbetar som regel inom IT- eller tekniksektorerna, och många inom denna grupp är anställda av utländska företag. De stannar ofta kortare tid än ett år i Sverige. Någon statistiskt över utflöde finns dock inte att redovisa i dagsläget, men det pågår ett utredningsarbete kring cirkulär migration som på sikt kan komma att ge uppgifter om utflödet.¹³

Som framgår under 2.2.1.1 har asylsökande som har arbetat i Sverige under prövningsprocessen men som sedan fått avslag på sin asylansökan möjlighet att ansöka om uppehållstillstånd för arbete. Sedan den nya lagen trädde i kraft i mitten på december 2008 till december 2009 har knappa 400 tillstånd av denna typ beviljats.

Beviljade arbets- och uppehållstillstånd åren 2004-2009 för tredjelandsmedborgare

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Arbets- tagare		3135	3567	4829	7508	7615
Säsongs- arbetare		496	70	2358	3747	7259
Övriga		2354	2620	2672	3258	3049
Total	8652	5985	6257	9859	14513	17923

Tabellen ovan redovisar antalet beviljade arbetstillstånd av Migrationsverket under perioden 2004-2009. Antalet beviljade arbetstillstånd har nästan tredubblats under denna period och störst variation samt ökning noteras inom kategorin säsongsarbetare.

Totalt antal beviljade arbetstillstånd under 2004 var 8652, varav merparten grundades på arbetserbjudanden som avsåg att täcka en tillfällig brist på den svenska arbetsmarknaden. En mindre andel utgjorde så kallat internationellt utbyte vilket framför allt omfattade forskare, idrottsutövare och personer med ledande befattningar inom näringslivet. Jämfört med året innan minskade antalet ansökningar och den främsta orsaken för detta var att medborgare i EU:s nya medlemsländer ansökte via EES-avtalet. Denna effekt spillde över även på påföljande år. Det var först år 2007 som antal sökande ökade, framför allt på grund av den förbättrade konjunkturen. De

¹³ Kartläggning av migration och cirkulär migration i Sverige, SOU 2010:40

flesta ansökningarna kom från medborgare i Indien och Kina. Antalet ansökningar fortsatte att öka även under 2008 eftersom den goda konjunkturen höll i sig åtminstone halva det året.

Under de första fyra månaderna 2010 har 4 400 arbetstillstånd utfärdats, vilket innebär en liten ökning jämfört med samma tid 2009. En tredjedel kommer från Asien och är högutbildade inom IT och teknik.¹⁴

3.2.1.3 Lediga platser – vakanser

Arbetsförmedlingen tar emot nyanmälda platser på arbetsmarknaden och annonserar dessa. Mot bakgrund av att arbetsgivare numera har fler alternativa kanaler för att söka arbetskraft, såsom via bemanningsföretag och rekryteringskonsulter, upphörde den tidigare skyldigheten för arbetsgivare att anmäla lediga platser till Arbetsförmedlingen från och med den 2 juli 2007.

Arbetsförmedlingens andel av det totala antalet lediga platserna på arbetsmarknaden under perioden 2004 till 2 juli 2007 har varierat mellan 27- och drygt 50 % beroende på konjunkturen (högre andel vid högkonjunktur och lägre vid lågkonjunktur). Dessa nivåer gäller även åren fram till och med 2009.

Merparten av matchningen på arbetsmarknaden sker genom egna kontakter eller spontanansökningar mellan en arbetstagare och en arbetsgivare. Statistiken från Arbetsförmedlingen utgör därför endast en liten del av det totala antalet lediga platser – de senaste två åren är nivån ca 30 % av det totala utbudet.¹⁵

3.2.1.4 Framtida behov – scenarion och prognoser¹⁶

År 2030 beräknas Sveriges folkmängd vara drygt 10 miljoner. Befolkningen antas öka med 900 000 mellan åren 2008 till 2030 varav större delen av ökningen, ca 700 000, kommer att utgöras av personer i åldern 65 år och därutöver. Sveriges befolkningspyramid får alltså utseende av en jämntjock kolumn med en liten spets i toppen, vilket betyder

¹⁴ Månadsrapport, april 2010, Migrationsverket

¹⁵ Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsrapport 2010. Se även tabellen nedan som dock endast presenterar totalsiffror på årsbasis för nyanmälda platser som inrapporterats till Arbetsförmedlingen och inte uppgifter fördelade på olika yrkeskategorier som efterfrågas specifikationerna för denna studie:

	Antal platser
2004	353 087
2005	414 296
2006	610 316
2007	828 785
2008	609 641
2009	409 090

¹⁶ Statistiska centralbyrån (SCB), Arbetskraftsprognos 2009.

att åldersgrupperna är nästan lika stora över tid. Detta innebär att allt färre ska försörja allt fler i samhället.

SCB har tagit fram en arbetskraftsprognos som redovisar två alternativa framtidsscenario fram till år 2030. Antalet i yrkesaktiv ålder, dvs. 20-64 år, väntas öka med endast 40 000 personer. Ökningen i yrkesaktiv ålder sker främst i åldersgruppen 20-29 år samt bland personer som är utrikes födda. Vidare görs två antaganden kring andel sysselsatta i ett huvudscenario och ett nollscenario som beskrivs i följande text.

Huvudscenariot beräknar en ökning av arbetskraften som framför allt bygger på ett antagande om ökat deltagande bland äldre. Det bygger också på en ökning av andelen utrikes födda i arbetskraften från 14 % till 19 %. Antalet i arbetskraften beräknas öka med cirka 175 000, varav utrikes födda står för hela ökningen (250 000) och inrikes födda står för en minskning (75 000).

I ett *nollscenario* antas arbetskraftsdeltagandet ligga på samma nivå som 2007 och påverkas enbart av den demografiska utvecklingen.

Prognos för befolkning i ålder 20-64 år (angivet i tusen tal)

	2007	2030 <i>Huvudscenario</i>	2030 <i>Nollscenario</i>
Befolkning	5 396	5 433	5 433
Arbetskraft	4 538	4 710	4 551
Sysselsatta	4 305	4 472	4 302
Arbetade tim/v <i>(angivet i miljoner)</i>	133,4	138,6	133,2

Det är framför allt kvinnors arbetskraftsutbud som skiljer sig i huvud- respektive nollscenariot. Detta bygger på ett antagande om att kvinnors deltagande i arbetskraften ska närma sig männens såväl bland inrikes som utrikes födda.

Det demografiska underlaget för beräkningarna i prognosen är relativt säkert med ett undantag vad gäller migrationens påverkan på befolkningens utveckling. De närmaste åren antas invandringsöverskottet ligga kring 30–40 000 personer per år för att därefter gradvis minska till cirka 18 000 per år. Vad beträffar arbetskraftsinvandring så har SCB gjort ett mycket försiktigt antagande om en ökning från länder utanför Europa.

I ett kortare perspektiv, inom en femårsperiod, konstateras att resursutnyttjandet inom arbetsmarknaden och ekonomin utgår från en mycket låg nivå på grund av krisen år 2008. Produktionen inom hela industrisektorn förväntas ligga på en lägre nivå än före krisen som ett resultat av den tröga internationella konjunkturåterhämtningen.

Tjänstebranscherna, som utgör 65 % av näringslivets totala produktion, har inte drabbats i samma utsträckning och den ökade efterfrågan gör att produktionen kommer att öka de kommande åren. Den offentliga produktionen beräknas också öka de kommande fem åren inom såväl statlig som kommunal sektor. Vård och äldreomsorg som följer av en allt äldre befolkning bidrar till ökade insatser inom den kommunala produktionen.

En annan dimension som också påverkar arbetsutbudet på arbetsmarknaden är arbetslivets längd. Under en längre tid har det konstaterats att den genomsnittliga förvärvsarbetstiden per sysselsatt minskat i antal timmar, men också att individer befinner sig kortare antal år på arbetsmarknaden pga. längre utbildningar och tidigare pension. Det kortare arbetslivet kan ses som ett uttryck för att medborgarna vill ta ut en del av välståndsökningarna i form av fritid och utbildning, vilket lyfts fram i långtidsutredningen.¹⁷ De offentligt finansierade välfärdssystemen kan alltså på sikt bli ohållbara om inte nya lösningar identifieras. Ett ökat arbetsutbud i form av små förändringar i in- respektive utträdesålder skulle få stora effekter. Om mönstret i arbetskraftsdeltagandet tidigareläggs med ett år för dem mellan 20 och 29 år, och ett år senare för dem mellan 55 och 70 år, skulle arbetskraften öka med 115 000 personer år 2007 (en ökning med 2,7 %).

Inom de närmaste åren förväntas produktionsökningar inom näringslivet ske med befintlig arbetsstyrka. Arbetslösheten fortsätter att vara hög men så snart BNP-tillväxten tilltar åren 2012-2015, stiger resursutnyttjandet på arbetsmarknaden. Konjunkturinstitutet bedömer att arbetslösheten sjunker till 6,3 % år 2015 (idag är arbetslösheten över 9 %).

Sysselsättningen inom den offentliga sektorn, särskilt offentliga tjänster, kommer att öka under åren 2016-2020. Minskad sysselsättning beräknas ske inom näringslivet och allra mest inom industrin.¹⁸

3.2.2 Analys över trender och relevant utveckling

Det statistiska underlaget i denna studie visar att den registrerade arbetskraften med ursprung från tredje land är relativt hög med totalsiffran 412 000, eller 9 % av den totala arbetskraften år 2009. Detta förklaras av en invandringspolitik där migration på olika grunder ökat kontinuerligt. Andelen utrikes födda av den totala befolkningen är idag 14 procent. Det kan i sammanhanget noteras att gruppen främst består av anhörig- och asylinvandring.

Antalet tredjelandsmedborgare som kommit till Sverige genom arbetskraftsinvandring är mer begränsat. Det antal personer som erhållit arbetstillstånd mellan åren 2004 – 2009 har ökat från ca 8000 till 15 000. Tidsserien över inflödet från 2005 fram till 2009 ger vid handen en liten

¹⁷ Långtidsutredningen, SOU, 2008:105

¹⁸ Konjunkturinstitutet

ökning, som de senaste åren är högst i kategorin säsongsarbetare. Nästan alla arbetstillstånd som beviljades under den föregående lagstiftningen var tidsbegränsade och yrkena fanns uppräknade i en bristlista, alternativt så handlade det om internationellt utbyte.

Det är alltför tidigt att analysera effekterna av reformen som infördes i december 2008, men den torde ge mätbara resultat genom högre inflöde inom de närmaste åren. Om man bortser från säsongsarbetare har den vanligaste yrkeskategorin varit arbetstagare inom data-, tele- och elektronikbranschen. En annan framträdande yrkesgrupp är personal inom storhushåll och restaurang. De länder från vilka inflödet har varit störst de senaste åren är Indien, Kina, Thailand och Vietnam.

Ur gruppen före detta asylsökande för vilka arbetstillstånd har beviljats kommer de flesta från Irak. De vanligaste yrkena inom denna grupp är städare, köks- och restaurangbiträden.

Studenter som kommer till Sverige för att studera kommer framförallt från länder i Asien. Under läsåret 2008/09 fanns det 36 000 inskrivna utländska studenter på svenska högskolor. Många arbetar parallellt med sina studier och för detta krävs inget särskilt tillstånd. De nya reglerna ger dessutom utländska studenter möjlighet att söka arbetstillstånd direkt efter att åtminstone en termins studier, eller 30 högskolepoäng, är avklarade. Hittills har ganska få utnyttjat detta och statistiken visar på att 395 studenter erhöll arbetstillstånd under 2009.

3.2.2.1 Yrken eller sektorer med brist på arbetstagare

Det råder idag viss brist på arbetskraft inom vissa yrkesbefattningar för vilka det krävs god utbildning, ofta i kombination med yrkeserfarenhet. Det största underskottet på utbildad arbetskraft idag bedöms finnas inom teknik och data, och inom de närmaste åren beräknas detta underskott öka allt mer. Brist råder även inom vårdyrken, och då främst arbeten med krav på längre akademisk utbildning, samt inom vissa läraryrken. På kortare sikt ökar åldersavgångarna kraftigt och företag kommer att få svårt att hitta ersättare inom vissa yrken. Andra verksamheter kommer säkert att förändras och då efterfrågas nya kompetenser varför åldersavgångar inte alltid får så avgörande konsekvenser.¹⁹

En av grundorsakerna *varför* det råder brist inom vissa yrken är utbildningssystemens begränsade flexibilitet. Utbildningsutbudet anpassas helt enkelt inte efter de arbetsmarknadsmässiga behoven rörande vare sig dimensionering eller innehåll. Förslag på *åtgärder* för att undvika bristsituationer är bl.a. att öka den geografiska rörligheten inom landet. En annan åtgärd är validering av utbildningar och kompetenser hos

¹⁹ Arbetsförmedlingen, Var finns jobben, bedömning för 2010 och en långsiktig utblick, februari 2010.

arbetssökande. Detta gäller inte minst den stora grupp av utlandsfödda som är inskrivna vid arbetsförmedlingen.²⁰

De yrkesgrupper för vilka rådande bristsituation ser ut att bli omfattande även på sikt (enligt prognos fram till 2030) är inom hälso- och sjukvård, social omsorg samt inom teknik och tillverkning. Inom vårdsektorn efterfrågas i första hand personer med gymnasial utbildning. Efterfrågan på arbetskraft med högre utbildning inom teknikområdet beräknas öka kraftfullt (tiofaldigt). Det betyder att om nuvarande utbildningsdimensionering och ungdomars studieval inte ändras kommer dagens bristsituation att tillta.²¹

Inom området pedagogik och lärarutbildning beräknas tillgång och efterfrågan i huvudsak överensstämma på totalnivå. Däremot finns stora skillnader i utvecklingen mellan olika grupper av lärare. Exempelvis beräknas en stor brist på lärare för förskola och fritidshem, medan det väntas bli ett visst överskott på lärare som särskilt är inriktade att arbeta inom grund- och gymnasieskola.

3.2.2.2 Arbetskraftsinvandring – en möjlig lösning?

Såsom tidigare beskrivits i denna rapport är de svenska reglerna för arbetskraftsinvandring inte anpassade efter något kvotsystem, eller definition av brister inom vissa särskilda sektorer, utan bygger på en efterfrågestyrd modell där arbetsgivaren avgör om behovet av att ta in arbetskraft från tredje land.

De regler om arbetskraftsinvandring som gäller före genomförandet av reformen för arbetskraftsinvandring den 15 december 2008 byggde på en behovsprövning som genomfördes av en härför utsedd myndighet. De yrkesgrupper som kunde resa in och arbeta i Sverige skulle finnas med på en bristlista som arbetsförmedlingen tagit fram. Systemet satte begränsningar i flera aspekter såsom i tid eller arbetsmarknadsprövning. Tidsbegränsade arbetstillstånd kunde ges till personer som erbjöds säsongarbete, anställning inom ett yrke som hade tillfällig brist på arbetskraft eller till personer som deltog i internationellt utbyte. Arbetstillstånd hade tre olika giltighetstider – 3, 18 eller 48 månader. Permanenta uppehållstillstånd kunde utfärdas i exceptionella fall när kvalificerad personal för ett visst arbete endast kunde rekryteras utanför landets gränser.

3.2.2.3 När återvänder migranter?

Idag finns inga samlade uppgifter över hur många migranter som återvänder till sina ursprungsländer. Den pågående parlamentariska utredningen om cirkulär migration²² kommer förhoppningsvis att kunna ge vissa svar på denna fråga.

²⁰ SCB, Arbetsmarknadsutsikterna för år 2008 och 2009.

²¹ SCB, Trender och prognoser 2008.

²² Kartläggning av migration och cirkulär migration i Sverige, SOU 2010:40

3.2.2.4 Illegala invandrare som arbetar i landet

Det finns inga bekräftade uppgifter om antalet illegala invandrare som arbetar i Sverige.

3.2.3 Ytterligare aspekter

3.2.3.1 Rörligheten inom EU och effekter på den svenska arbetsmarknaden

Sverige var det enda land i EU som inte införde någon form av övergångsregler för EU-medborgare från de 10 nya länder som blev medlemmar i maj 2004 och som ville komma till Sverige för att arbeta till följd av den fria rörligheten.²³ Samma beslut fattades när Bulgarien och Rumänien blev medlemmar i januari 2007. Antalet EU-medborgare som kom till Sverige från EU 10-länderna för att arbeta ökade redan under början av 2000-talet, men ökade mycket snabbare under 2004, 2005 och framförallt under 2006 och 2007.

Fram till och med 2005 utgjorde kvinnorna en majoritet av de som kom till Sverige för att arbeta från de nya medlemsländerna. Männens andel ökade gradvis från maj 2004, och det kom fler män än kvinnor från de tio nya medlemsländerna 2006 och 2007. Merparten har varit i yngre aktiv ålder (20-34 år).

Trots att antalet EU-medborgare från dessa 10 länder som kommit till Sverige har mer än dubblades mellan åren 2004–2007 så utgjorde gruppen en relativt liten del av den totala invandringen och andelen på den svenska marknaden. År 2007 nådde gruppen över 10 000 personer, varav knappt hälften var sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden och tre fjärdedelar kom från Polen. EU-medborgare från EU 10-ländernas har varit överrepresenterad inom jordbruk och i byggsektorn, men i övrigt har inga direkta analyser gjorts vad beträffar effekten av denna rörlighet inom EU på den svenska arbetsmarknaden.

²³ SIEPS, Immigrants from the New EU Member States and the Swedish Welfare State, 2008:9

4. Samarbete med länder utanför EU kring arbetskraftsinvandring

Den svenska arbetsmarknadsmodellen²⁴ innefattar regler och verktyg även för migranters rättigheter på arbetsmarknaden. En person som kommer till Sverige för att arbeta och bo under mer än ett år blir automatiskt registrerad i den svenska folkbokföringen, vilket ger både förmåner och rättigheter såsom tillgång till sjukvård, barnomsorg, skola m.m. Information om hur det är att arbeta och bo i Sverige samt vilka rättigheter och skyldigheter man har när man lever i det svenska samhället finns bl.a. uppdaterat på hemsidor som Svenska institutet ansvarar för (se vidare 4.2 nedan).

4.1 Bilateral avtal

Sverige har hittills inte sett något behov av att ingå bilaterala avtal rörande arbetskraftsinvandring. Sverige har dock ingått samförståndsavtal om rörlighet för unga personer (mellan 18-30 år) med Kanada (SÖ 2007:20), Australien (SÖ 2001:1) och Nya Zeeland (SÖ 2001:15) – s.k. *working holiday schemes*. Syftet med dessa samförståndsavtal är huvudsakligen att främja det kulturella utbytet mellan länderna samt att skapa möjligheter för ungdomar att få en ömsesidig förståelse för kulturen och samhällslivet i respektive land genom att unga personer kan vistas i det andra landet under en längre tid, främst under ferier. Avtalen möjliggör även för ungdomarna att vara yrkesverksamma under ferierna för att förstärka reskassan.

4.2 Information om arbetsmöjlighet och migranters rättigheter

Svenska utlandsmyndigheter har ett generellt uppdrag att sprida information om Sverige och på olika sätt bedriva främjande aktiviteter. Ett led i att förstärka och ge en heltäckande information om Sverige är den nya portal om hur det är att arbeta och bo i Sverige som Svenska Institutet på uppdrag av regeringen tagit fram (lanserades i december 2009). Portalen finns under www.workinginsweden.se och innehåller information om nationella lagar och regler, fakta om livsvillkor under vistelse och boende i Sverige.²⁵ Denna information är direkt inriktad på tredjelandsmedborgare med syfte att få

²⁴ Den svenska arbetsmarknadsmodellen är en sammanfattande benämning på olika arbetsmarknadsrelaterade företeelser i Sverige – såsom aktiv arbetsmarknadspolitik, hög facklig organiseringsgrad och kollektivavtalsstäckning, generös arbetslöshetsersättning och frånvaro av direkt statlig inblandning i lönebildningen. Den svenska arbetsmarknadsmodellen innehåller ett starkt lagstadgat anställningsskydd och kollektivavtalsreglerade lönegolv. Se vidare kap. 2, samt Globaliseringsrådet, Per Skedinger, dec 2008.

²⁵ Exempelvis (och som tidigare nämnts) blir en person som kommer till Sverige för att arbeta och bo under mer än ett år registrerad i den svenska folkbokföringen, vilket ger olika förmåner och rättigheter såsom tillgång till sjukvård, barnomsorg, skola m.m.

dessa att välja Sverige som arbetskraftsdestination. I denna portal finns också länkar till kurser i svenska språket on-line för de personer som vill öka sin anställningsbarhet på den svenska arbetsmarknaden.

I tillägg till informationen på www.workingsweden.se så finns det ett utbyggt nätverk för information till arbetsgivare. En dialog mellan svenska myndigheter som berörs av arbetskraftsinvandring sker kontinuerligt. De myndigheter som samverkar är framför allt Skatteverket, Försäkringskassan och Migrationsverket. Gemensam information tas fram inför s.k. internationella arbetsgivar dagar då företag bjuds in för att ges så bred upplysning som möjligt för att vara väl förberedda vid anlitan av utländsk arbetskraft. Det är inte bara upplysning om vad som krävs för att erhålla ett arbetstillstånd som möjliggör bästa inträdet i Sverige utan också hur det går till med folkbokföring, socialförsäkringar, skattskyldighet och andra samhällsrättigheter. För arbetstagaren sker den mesta informationen och introduktionen till det svenska samhället genom privata kanaler (socialt nätverk) eller genom rekryteringsföretag.

4.3 Att motverka s.k. kunskapsflykt

Kunskapsflykt, eller s.k. "brain-drain", i "sändarländerna" inom vissa känsliga branscher såsom vårdsektorn är en problemställning som hittills till mycket liten del berör arbetskraftsinvandringen till Sverige. Inströmningen av hälsovårdspersonal till Sverige från tredje land har hittills varit mycket begränsad.

5. Analys och slutsatser

Sveriges befolkning växer och blir samtidigt allt äldre varför försörjningsbördan blir allt tyngre i framtiden. År 2030, när befolkningmängden beräknas stiga över 10 miljoner, kommer befolkningspyramiden likna en jämntjock pelare. Olika åtgärder måste därför sättas in för att stimulera arbetskraftsdeltagandet och en ökad invandring kan vara ett sätt att lösa delar av denna problematik. Andra åtgärder kan bestå i att öka sysselsättningen hos utrikes födda och ungdomar, liksom att bredda arbetsdeltagandet i båda ändar av åldersstrukturen så att arbetslivet per individ förlängs.

En intressant iakttagelse i denna rapport är den tydliga ökningen i sysselsättning hos gruppen tredjelandsmedborgare. De allra flesta i denna grupp är utlandsfödda som kommit till Sverige på grund av asyl- eller anhöriginvandring. Denna grupp ökade sin andel av antalet sysselsatta med 3 % under perioden 2004-2009, vilket betyder att de stod för mer än halva ökningen. I absoluta tal trädde alltså 150 000 personer ur gruppen tredjelandsmedborgare in på den svenska arbetsmarknaden under denna period. De bakomliggande faktorerna till denna ökning har inte belagts med forskning eller andra mer djupgående studier.

Arbetskraftsinvandringen har till följd av det förenklade regelverket ännu så länge inte ökat i någon större omfattning. En viss ökning kan dock utläsas av statistiken men det återstår att se om regelverket tillsammans med förbättrad information om förutsättningarna för att arbeta i Sverige får en positiv effekt.

5.1 Framgångsfaktorer

Än så länge är det alltför tidigt att dra några lång gående slutsatser om effekterna på den svenska arbetsmarknaden av det nya regelverket, annat än att arbetskraftsinvandringen har ökat något. Under det första året har drygt 17 000 arbetstillstånd beviljats. De vanligaste yrkena är inom IT-företag, restaurangnäring och jordbruk. Merparten av arbetstagarna kommer från asiatiska länder såsom Indien, Kina och Thailand. Allt tyder på att den ökande trenden håller i sig eftersom antalet personer som flyttar till Sverige för att arbeta också har ökat under de första fem månaderna av 2010.

Trots att någon egentlig utvärdering eller analys av effekterna ännu inte har gjorts kan man se vissa resultat som belysts i denna studie. Det nya svenska regelverket för arbetskraftsinvandring har inneburit att möjligheterna för invandring från länder utanför EU-kretsen har ökat. Arbetsgivare har numera bättre möjligheter att rekrytera personal utanför landets gränser för att täcka sina arbetskraftsbehov. Lagstiftningen har också tagits fram i syfte att främja större rörlighet i en allt mer globaliserad värld.

Det förenklade regelverket kan även anses ha en positiv inverkan på globala företag som söker kompetens från olika länder. Det svenska näringslivet har ställt sig positivt till den nya lagstiftningen. Reaktionerna från olika svenska arbetsgivare är dessutom att de nya reglerna hanteras effektivt och med god service av ansvarig myndighet. De fackliga organisationerna, som har en kontrollerande roll för att förhindra förekomst av lönedumpning och dåliga försäkringsvillkor, har efter hand blivit mindre negativa till denna form av invandring.

Den kontinuerliga dialogen som genomförs med berörda parter – såsom myndigheter och företrädare för arbetsmarknaden – underlättar den fortsatta tillämpningen av reglerna. Åtgärder för att förbättra och förenkla ansökningsprocedurerna pågår fortlöpande, och med teknikens hjälp kommer ledtiderna ytterligare att förkortas till förmån för sökande och arbetsgivare. En satsning på ökad information om hur det är att leva, bo och arbeta i Sverige är av stor vikt för att locka hit arbetskraft från tredje land. Den nya hemsidan som Svenska Institutet tagit fram (www.workinginsweden.se) är ett viktigt instrument, liksom de länkar till relevanta myndigheter som finns angivna där.

5.2 Utmaningar

Sverige har uppdragit åt OECD att genomföra en utvärdering och studie av hur det svenska systemet för arbetskraftsinvandring fungerar. Det är därför ännu för tidigt att mer i detalj gå in på vilka förändringar som skulle behövas vidtas. Nedan ges dock en presentation av vad som i mer generella drag framhållits.

Ett syfte med reformen kring arbetskraftsinvandring var att införa ett system som styrs av arbetsmarknadens efterfrågan på arbetskraft och att förenkla reglerna för att anställa medborgare från tredjeländ. Regelverket anses också väsentligt förenklat hanteringen för arbetsgivare som behöver rekrytera personal från utlandet när viss yrkeskompetens saknas inom landet.

De framtida behoven av arbetskraft i Sverige kommer framför allt att riktas mot utbildad personal inom vård och omsorg samt inom de tekniska branscherna. För att kunna hitta rätt yrkeskompetens hos personal ute i världen krävs breda nätverk och god kännedom, vilket säkert saknas hos många mindre arbetsgivare. Vissa internationella rekryteringsföretag och stora internationella företag har ett försprång och kan lättare matcha kompetens med en anställning. Ett generellt problem är ändå hur en arbetsgivare ska hitta den sökta kompetensen och hur den arbetssökande ska hitta ett arbete i Sverige, dvs. hur bättre matchning av utbud och efterfrågan av arbetskraft kan uppnås.

Många länder har kvotsystem genom vilka man identifierar behoven i en viss sektor och sedan granskar migranters bakgrund, utbildning och yrkeskunnighet, vilket sedan ger rätt att resa till ett EU-land med uppehålls-

och arbetstillstånd för att på plats söka arbete. Det svenska systemet bygger på att personen måste ha ett arbetserbjudande innan han/hon söker om tillstånd för inresa.

Kunskaper i det svenska språket är ofta ett krav för en anställning, särskilt om yrket kräver högre utbildning. Undantag finns framför allt inom internationella koncerner och i IT-branschen. Kravet på legitimation eller särskild behörighet inom vissa yrken utgör en tydlig begränsning för vissa yrkeskategorier inom den svenska arbetsmarknaden. Detta skapar hinder för rekrytering till bl.a. vårdsektorn inom vilken det råder stor brist på arbetskraft både i dagsläget och i framtiden. Underlaget till denna studie visar på att behoven inom vårdsektorn kommer att öka konstant. Om Sverige ska täcka dessa behov genom ökad arbetskraftsinvandring kommer det att kräva kraftfulla insatser för att kraven som ställs på dessa yrkesgrupper ska uppnås, såsom utbildning i svenska, eller ev. andra åtgärder i samma riktning.

5.3 Behov att ytterligare konsolidera gällande lagstiftning för arbetskraftsinvandring

Det nya regelverket för arbetskraftsinvandring har inte varit i bruk mer än drygt ett år, och som nämns under 5.2 ovan har Sverige uppdragit åt OECD att genomföra en utvärdering och studie av hur det svenska systemet för arbetskraftsinvandring fungerar. Det är därför för tidigt att mer i detalj gå in på vilka förändringar som skulle behövas vidtas. Några generella aspekter ges dock nedan.

Det anses viktigt att hålla fast vid principerna kring lönevillkor och rättigheter som gäller för alla arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden – oavsett medborgarskap. Information till arbetskraftinvandrare om rättigheter och skyldigheter i samhället kan förbättras både före och efter ankomst till Sverige.

Invandringen till Sverige har ökat det senaste decenniet och andelen utrikes födda utgör idag 14 % av hela befolkningen. Merparten av dessa personer har sökt sig till Sverige på grund av asylskäl eller att någon anhörig bor i landet. Det har vid genomgången av statistiken över sysselsättning framkommit att tredjelandsmedborgare över tid har ökat sitt inträde på arbetsmarknaden. Behovet av att fullfölja och förstärka vidtagna åtgärder för integration och anpassning till det svenska samhället kommer sannolikt att vara nödvändigt även i framtiden.

Validering av kunskaper som personer förvärvat i annat land är en åtgärd som bör tillämpas för att bättre ta till vara på den kompetens som nyanlända behärskar och för att så snabbt som möjligt få ut dem i arbetsmarknaden. En tidig kartläggning av asylsökandes utbildnings- och yrkeskunskaper ska genomföras av Migrationsverket i samverkan med Arbetsförmedlingen. Denna kartläggning ska ligga till grund för de så kallade etableringssamtal

som Arbetsförmedlingen i en försöksverksamhet genomför med vissa nyanlända invandrare som fått uppehållstillstånd i Sverige. Från och med den 1 december 2010 då Arbetsförmedlingen får huvudansvaret för introduktionen av nyanlända flyktingar, andra skyddsbehövande med uppehållstillstånd och deras anhöriga kommer samtliga i denna målgrupp erbjudas ett etableringssamtal.

6. Källförteckning

Arbetskraftsinvandring till Sverige, delbetänkande, SOU 2005:50

Arbetskraftsinvandring till Sverige, förslag och konsekvenser, SO2006:87

Arbetskraftsprognos 2009, Utvecklingen till år 2030 enligt två scenarier, SCB, Statistiska Centralbyrån.

Arbetsmarknadsutsikterna för år 2008 och 2009, Arbetsförmedlingen, Ura 2008:3. ISSN 1401-0844.

Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2009, Arbetsförmedlingen, Ura 2009:2, ISBN 978-91-977809-5-7.

Den stora utmaningen: Internationell migration i en globaliserad värld, Underlagsrapport nr 18 till globaliseringsrådet, Charlotta Hedberg och Bo Malmberg, juli 2008.

En exkluderande arbetsmarknadsmodell? Den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv, Underlagsrapport nr 24 till Globaliseringsrådet, Per Skedinger, december 2008.

Faktablad om nyanländas etablering i Sverige, november 2009, Integrations- och jämställdhetsdepartementet.

Immigrants from the New EU Member States and the Swedish Welfare State, Sieps, Christer Gerdes and Eskil Wadensjö, 2008:9.

Invandringspolitik för cirkulär migration, Sieps, Per Lundborg, 2009:9.

Långtidsutredningen 2008, SOU 2008:105.

Nya regler för arbetskraftsinvandring, Proposition 2007/08:147

Nya regler för arbetskraftsinvandring, Justitiedepartementet, maj 2008.

Var finns jobben? Bedömning för 2010 och en långsiktig utblick, Arbetsförmedlingen.

Årsredovisningar från Migrationsverket, år 2004-2009.

