

NR 9

PATRICK JOYCE

# ARBETSKRAFTS INVANDRING – vägar framåt

FORES

RATIO

NR 9  
PATRICK JOYCE

---

***ARBETSKRAFTS  
INVANDRING  
– vägar framåt***

---

**FORES**

**RATIO**

Rapport nr 9

Arbetskraftsinvandring – Vågar framåt

© Författaren, Fores och Ratio 2019

Omslag & sättning: Magnus Frederiksen *Glafisk*

Tryck: Dalagrafiska

ISBN: 978-91-7819-192-5

**Patrick Joyce** är fil. lic. i nationalekonomi och var tidigare forskare med inriktning mot arbetsmarknad och integration på Ratio – näringslivets forskningsinstitut. Han är idag chefekonom på Almega. Johanna Hemberg på Fores samt Marcus Lindkvist och Joakim Rönnbäck på Ratio har bidragit med underlag till rapporten.

# RATIO

Ratio är ett fristående forskningsinstitut som forskar om hur företagandets villkor kan utvecklas och förbättras.

Mer information finns på [www.ratio.se](http://www.ratio.se)

**FORES** Fores – forum för reformer och entreprenörskap – är den gröna och liberala tankesmedja som har ekonomi och entreprenörskap som ett av sina fyra huvudområden. Fores rapporter och studier baseras på forskning sammanställd av aktuella experter. Varje program har ett råd med stor akademisk tyngd och verksamheten leds övergripande av en styrelse med brett samhällsengagemang. Som tankesmedja är vi en oberoende mötesplats där forskning, debattörer, beslutsfattare, entreprenörer och nyfikna samhällsmedborgare möts. Vill du veta mer om Fores och våra aktuella projekt? Besök [www.fores.se](http://www.fores.se)

# Innehållsförteckning

1	Inledning och syfte.....	5
2	Migration ökar tillväxt och sysselsättning .....	9
2.1	Inledning.....	9
2.2	Tillväxten ökar .....	9
2.3	Löner kan sjunka men sedan öka.....	10
2.4	Effekter på handel .....	12
2.5	Effekter på innovationer.....	13
3	Sverige behöver arbetskraftsinvandring.....	15
3.1	Brist på arbetskraft dämpar ekonomin .....	15
3.2	Arbetskraft behövs från andra länder.....	17
4	Arbetskraftsinvandring till Sverige.....	23
4.1	Invandring för arbete sedan 1945.....	23
4.2	Reformen 2008.....	23
4.3	Hur många kommer och vad arbetar de med? .....	31
4.4	Arbetskraftsinvandringens ekonomiska betydelse.....	43
5	Gör arbetskraftsinvandring lättare – slutsatser och förslag.....	49
5.1	Arbetskraftsinvandring måste främjas .....	49
5.2	Korta handläggningstiderna .....	50
5.3	Gör regelverket mer flexibelt .....	51
5.4	Gör det lättare för studenter att stanna .....	53
5.5	Talangvisum.....	54
5.6	Stärk informationen om att arbeta i Sverige .....	55
5.7	Informera om erkännande av utbildningar .....	55
	Referenser.....	57



# 1 Inledning och syfte

Sverige är ett litet land i utkanten av Europa. Den svenska ekonomin är exportberoende och den långsiktiga konkurrenskraften bestäms av näringslivets innovationsförmåga och tillgång till kompetent arbetskraft.

Bristen på arbetskraft har varit rekordhög i Sverige de senaste åren. En del förklaras av högkonjunkturen men den åldrande befolkningen innebär att en del av bristen kommer att finnas kvar även när konjunkturen mattas av. Sverige har den näst högsta andelen kvinnor i arbete i EU och har mindre möjligheter än andra länder att öka det inhemska utbudet av arbetskraft.<sup>1</sup> Den arbetskraft som saknas i landet måste sökas från andra länder. Det finns i huvudsak tre källor av arbetskraft från andra länder:

*Asylinvandringen* har de senaste 20 åren tillfört Sverige många personer i arbetsför ålder men tiden från ankomst till arbete har varit lång för många av de som har fått asyl.<sup>2</sup> *Den fria rörligheten* inom EU/EES bidrar med personer inom många yrken som arbetar i Sverige tillfälligt eller permanent. Högre löner och färre unga i bland annat Polen och Rumänien riskerar dock att minska rörligheten framöver. Den tredje källan är *arbetskraftsinvandring* från länder utanför EU/EES. Sedan år 2008 har personer från tredje land kunnat komma till Sverige inom alla yrken så länge de har ett erbjudande om arbete där lön och andra villkor motsvarar svenska kollektivavtal. När de nya reglerna infördes förväntade sig regeringen och riksdagen att närmare 40 000 arbetstillstånd skulle utfärdas

---

1) Eurostat (2019) Eurostat database. Employment and activity.

2) Med asylinvandring avses flyktingar enligt FN-konventionen, kvotflyktingar, alternativt skyddsbehövande samt anhöriga till dessa.

varje år. I praktiken har det blivit knappt hälften så många. Detta kan ha flera orsaker. En orsak kan vara att finanskrisen 2008 – 2009 dämpade efterfrågan på arbetskraft de första åren. Senare infördes striktare kontroller som vidare gjorde det svårare att få arbetstillstånd. En annan förklaring kan vara att det svenska systemet för arbetskraftsinvandring vilar på att svenska arbetsgivare lyckas få kontakt med tänkbara medarbetare vilket kan vara svårt för båda parter.

Migration är en omdebatterad fråga i Sverige och hela västvärlden, fokus har på senare tid legat på migrationens baksidor. Asylinvandringen till Sverige har stramats åt kraftigt i och med den tillfälliga lag som trädde i kraft den 1 juli 2016. Inför riksdagsvalet 2018 föreslog både Socialdemokraterna och Sverigedemokraterna att även arbetskraftsinvandringen skulle begränsas.<sup>3</sup> I januariöverenskommelsen mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och Liberalerna ingår dock att dagens regler för arbetskraftsinvandring ska värnas.<sup>4</sup>

Forskning visar att migration har stora positiva ekonomiska effekter för migranterna men även för tillväxt och sysselsättning i de mottagande länderna. Personer som migrerar för att arbeta är särskilt lönsamma för mottagarlandet eftersom regelverken oftast kräver att de arbetar från start och reser hem när de inte arbetar längre. Till Sverige kommer människor för att arbeta såväl från EU som från tredje land. Regelverket för rörligheten inom EU beslutas gemensamt av medlemsländerna medan Sverige i princip råder över regelverket för arbetskraftsinvandring från tredje land. EU har stiftat direktiv om arbetskraftsinvandring, bland annat det så kallade Blåkortsdirektivet för högkvalificerad arbetskraft som dock används i liten utsträckning i Sverige.<sup>5</sup> Sverige har därför stora möjligheter att genom nationella regelverk underlätta arbetskraftsinvandring från tredje land.<sup>6</sup>

---

3) Socialdemokraterna (2018) Valmanifest och Sverigedemokraterna (2018) Valmanifest.

4) Januariöverenskommelsen (2019).

5) Regeringens proposition 2012/13:148 och rådets direktiv 2009/50/EG av den 25 maj 2009 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning (blåkortsdirektivet).

6) EU:s blåkort är mer restriktivt än det svenska systemet och blåkortsdirektivet tillåter att medlemsländerna har egna regler parallellt med direktivet. EU-kommissionens förslag till reviderat blåkortsdirektiv är dock mer tvingande för medlemsländerna. Regeringskansliet (2016).

Syftet med denna rapport är att ta upp hinder som bromsar arbetskraftsinvandring från tredje land till Sverige idag samt att föreslå åtgärder för att minska dessa hinder. Rapporten beskriver även omfattningen av arbetskraftsinvandringen till Sverige, fördelningen mellan olika yrken och arbetskraftsinvandringens betydelse för samhällsekonomin.



## 2 Migration ökar tillväxt och sysselsättning

### 2.1 Inledning

Migration är politiskt omstritt idag och vad som kan uppfattas som negativa effekter av migration får stort utrymme i debatten. Därför är det viktigt att göra klart att forskningen visar att migration gör det mottagande landet rikare genom ökad tillväxt, produktivitet och handel. Migration – som exempel arbetskraftsinvandring och asylinvandring – ökar konkurrensen om enklare arbeten i de mottagande länderna vilket på kort sikt kan sänka lönerna något för vissa inhemska arbetstagare men på lång sikt tenderar inhemska arbetstagare få mer kvalificerade arbeten.

I detta avsnitt sammanfattas forskningen om de samhällsekonomiska effekterna av migration. De flesta forskningsstudier som refereras här avser effekterna av migration som helhet och gör inte skillnad på till exempel arbetskraftsinvandring och asylinvandring. Sannolikt är de positiva effekterna större av arbetskraftsinvandring eftersom migranterna börjar arbeta direkt efter ankomst.

### 2.2 Tillväxten ökar

Migration ökar befolkningen. Migranter är oftast unga vuxna i åldern 25 till 35 år. Därför förnygrar migrationen befolkningen och ökar den samtidigt vilket ökar den ekonomiska tillväxten.<sup>7</sup> En jämförelse av BNP-tillväxten i 149 länder mellan 1950 och 2010 visade att en befolkningsökning som berodde på migration gav en nästan dubbelt så stor positiv effekt på BNP som en naturlig befolkningsökning.<sup>8</sup> Den höga invandringen till Sverige mellan 2000 och 2015 har

---

7) Se bl.a. Bloom (2003).

8) Brunow et al. (2015).

ökat befolkningen i arbetsför ålder vilket beräknas höja BNP-tillväxten med mellan en halv och en procent om året de närmaste 25 åren.<sup>9</sup>

Migranter tar med sig kunskap och yrkeskunnande till det nya landet. Flera studier av de ekonomiska effekterna av migration till 22 OECD-länder mellan 1986 – 2006 visade att migration ledde till högre tillväxt och minskad arbetslöshet i mottagarlandet bland både inrikes och utrikes födda. Den ekonomiska tillväxten ökade även i de länder som inte begränsade invandringen till personer med särskild kompetens.<sup>10</sup>

Migrationen inom EU har lett till ökad BNP i de regioner som haft nettoinvandring utan att arbetslösheten stigit. Däremot har utvandringsregionerna tappat BNP.<sup>11</sup>

### 2.3 Löner kan sjunka men sedan öka

Även om migration är bra för samhällsekonomin kan det ha negativa effekter för delar av befolkningen i mottagarländerna. Konkurrensen från migranter kan leda till sänkta löner och minskad sysselsättning för vissa arbetstagare. Effekterna är dock små och kortvariga. På längre sikt kan inhemska arbetstagare istället få mer kvalificerade arbeten.

En sammanställning av 18 forskningsstudier av migrationens effekter på löner hos inrikes födda visade att löner sjönk för de som hade samma yrkesfärdigheter som migranterna men effekten var liten. En procentenhets ökning av andelen migranter i arbetskraften ledde i genomsnitt till 0,119 procent lönesänkning hos inrikes födda med samma färdigheter.<sup>12</sup> En annan övergripande studie på invandring till 18 OECD-länder visade att invandringen ledde till minskad sysselsättning för inrikes födda manliga arbetstagare på kort sikt men inte på längre sikt.<sup>13</sup> Forskning på olika delar av USA har visat att det

---

9) Malmberg et al. (2016).

10) Boubtane et al. (2014).

11) Huber & Tondl (2012).

12) Longhi, Nijkamp & Poot (2004).

13) Jean och Jiménez (2011).

främst är lågutbildade inhemska arbetare och tidigare migranter som påverkas negativt av migration.<sup>14</sup>

En studie av lokala effekter av migration i Sverige mellan 1995 och 2005 visade att en procents ökning av andelen migranter med en viss utbildning och erfarenhet på en lokal arbetsmarknad ledde till att sysselsättningen för inrikes födda med samma kompetens minskade med 0,13 procent och lönerna med 0,3 procent.<sup>15</sup> Studier i Danmark och Norge på migration från EU inom byggsektorn tyder på att den lett till en mindre lönesänkning.<sup>16</sup> Studier på svenska läkarlöner visar också på en mindre övergående lönesänkning.<sup>17</sup>

Invandringen har troligen också en så kallad push-up-effekt som driver upp ambitionen hos de inrikes födda att skaffa sig den kompetens som behövs för att kunna konkurrera under de nya förhållandena på arbetsmarknaden. Inicialt kan invandringen tränga undan inhemska arbetare men på längre sikt kan dessa dra nytta av situationen.

I en studie av migration till elva EU-länder 1995 – 2001 jämfördes effekterna för olika grupper av arbetare. De som utsattes för konkurrens från utländsk arbetskraft fick den bästa löneutvecklingen på sikt. Om andelen migranter i en viss del av arbetsmarknaden ökade med tio procentenheter ökade sannolikheten för inhemska arbetare inom sektorn att få ett mer kvalificerat jobb med 13 till 19 procent inom två år och 16 till 26 procent inom fyra år.<sup>18</sup>

Lågutbildade inrikes födda kan landets språk och kan därför lättare hantera kommunikativa uppgifter. Forskning om löneutvecklingen bland inrikes och utrikes födda med kort utbildning i USA mellan 1960 och 2000 visade att inrikes födda rörde sig från fysiska arbeten till bättre avlönade språk- och kommunikationsintensiva arbeten medan migranter fyllde de luckor de inrikes födda lämnade efter sig.<sup>19</sup>

---

14) Card (2007) samt Ottaviano och Peri (2006).

15) Engdahl (2016).

16) Malchow-Möller (2009) samt Bratsberg och Raum (2012).

17) Lundborg (2014).

18) Cattaneo, Fiorio och Peri (2013).

19) Peri och Sparber (2009)

Forskning om migration av lågutbildade asylinvandrare på olika lokala arbetsmarknader i Danmark mellan 1991 och 2008 visade att ökad migration fick lågutbildade danska arbetstagarna att söka sig till mer kvalificerade yrken. Den så kallade push-up effekten var störst bland unga.<sup>20</sup>

## 2.4 Effekter på handel

Migranter är konsumenter och även i det nya landet efterfrågar de varor och tjänster från sitt hemland vilket leder till ökad import. I Danmark efterfrågar främst migranter från höginkomstländer produkter från sitt hemland. I Sverige tycks däremot inte migrationen öka importen, troligen för att migranterna främst varit asylinvandrare från konflikttrabbade länder med liten export.<sup>21</sup> Efterfrågan på produkter från hemlandet minskar dock med tiden eftersom migranter oftast gradvis anpassar sin konsumtion till det nya landets mönster eller kan få de produkter de är vana vid av landsmän på plats.<sup>22</sup>

Migration kan även öka exporten till hemländerna. Migranter kan ge företag kunskaper som underlättar export till den region de kommer från. Det kan handla om språkkunskaper, marknadskänedom, kunskap om kulturella normer, lagar och regler eller tillgång till viktiga nätverk. Migranter kan främst underlätta export till utvecklingsländer, sannolikt för att länderna har svagare institutioner och personer med särskild kännedom om länderna kan minska informations- och sökkostnader för företagen.<sup>23</sup>

En studie fann att en ökning av antalet utrikes födda i Sverige med tio procent ökade den svenska exporten med 3 till 4,5 procent.<sup>24</sup> Andra studier på företagsnivå visade positiva samband mellan att anställa en utrikes född och företagets export till personens hemland. Effekten var störst för små företag och tjänsteföretag. Det var främst högutbildade migranter och nyanlända som bidrog till den ökade exporten.<sup>25</sup>

---

20) Foged och Peri (2016).

21) White (2007) samt Hatzigeorgiou och Lodefalk (2015).

22) Wadell (2018). I Sverige finns till exempel flera bagerier som enbart bakar finskt bröd.

23) Wadell (2018).

24) Hatzigeorgiou och Lodefalk (2015).

25) Hatzigeorgiou och Lodefalk (2014 och 2016).

## 2.5 Effekter på innovationer

Det finns omfattande forskning om hur högutbildade migranter främjar vetenskap och innovationer i mottagarlandet. Studier i USA ger starkt stöd för att migration bidrar till fler nya patent och ett ökat entreprenörskap. Invandringen till USA är dock selektiv och består främst av arbetskraftsinvandring. Regelverket främjar personer med särskild kompetens.<sup>26</sup>

I Sverige är inte sambandet lika tydligt. En genomgång av innovatörers flytt-rörelser i Europa visade att svenska regioner och andra regioner norra och centrala Europa gynnades särskilt av inflyttning av utländska innovatörer.<sup>27</sup> En annan studie visade dock att migranter skapar färre patent per person än inrikes födda i Sverige men att kvaliteten på patenten är lika hög. Förklaringen kan enligt studien vara att Sverige har svårt att locka till sig kvalificerade migranter inom kunskapsintensiva branscher, bland annat på grund av en sammanpressad lönestruktur. De migranter som arbetar inom kunskapsintensiva branscher i Sverige skapar dock fler nya patent än de inrikes födda i samma branscher.<sup>28</sup>

---

26) Wadell (2018) innehåller en bra översikt av forskningen på området.

27) Miguelez et al. (2010).

28) Zheng och Ejermo (2015). Antalet registrerade patent är vanligt använt mått på innovationer även om man även bör ta hänsyn till kvalitet och värdet på patenten när man bedömer deras bidrag till innovationer.

<http://www.oecd.org/sti/inno/intellectual-property-statistics-and-analysis.htm>



## 3 Sverige behöver arbetskraftsinvandring

### 3.1 Brist på arbetskraft dämpar ekonomin

Sverige har haft brist på arbetskraft under en längre tid vilket visats i både svenska och internationella studier.<sup>29</sup> Under hösten 2018 hade över 40 procent av de tillfrågade företagen i Konjunkturinstitutets barometer brist på arbetskraft vilket var den största andelen på nästan 20 år.<sup>30</sup> Samma år svarade vart tredje företag att rekryteringssvårigheter hindrat en planerad expansion.<sup>31</sup> Arbetsförmedlingen uppskattar att det kommer att saknas 100 000 personer inom kvalificerade yrken de närmaste fem åren. Två tredjedelar av dessa kommer att behövas inom hälso- och sjukvård, utbildningssektorn och sociala omsorgstjänster.<sup>32</sup> Bristen på arbetskraft är stor även inom digitala yrken. Vid slutet av 2018 uppgav 80 procent av företagen inom dataprogrammering och datakonsulttjänster att brist på arbetskraft var det största hindret för deras verksamhet.<sup>33</sup>

Bristen på arbetskraft beror delvis på högkonjunkturen men även på den åldrande befolkningen. Med en krympande andel av befolkningen i arbetsför ålder innebär att behovet av arbetskraft ökar långsiktigt.

Sveriges befolkning passerade tio miljoner 2016 och beräknas nå elva miljoner 2029. De äldre över 80 år ökar mest medan de i arbetsför ålder (20 – 64 år) ökar långsammare.<sup>34</sup> Sverige skulle behöva nästan 200 000 fler personer i åldern

---

29) Världsbanken (2014), Tillväxtverket (2014 och 2017) samt Hays (2015).

30) Konjunkturinstitutet (2018).

31) Svenskt Näringsliv (2018a).

32) Arbetsförmedlingen (2019).

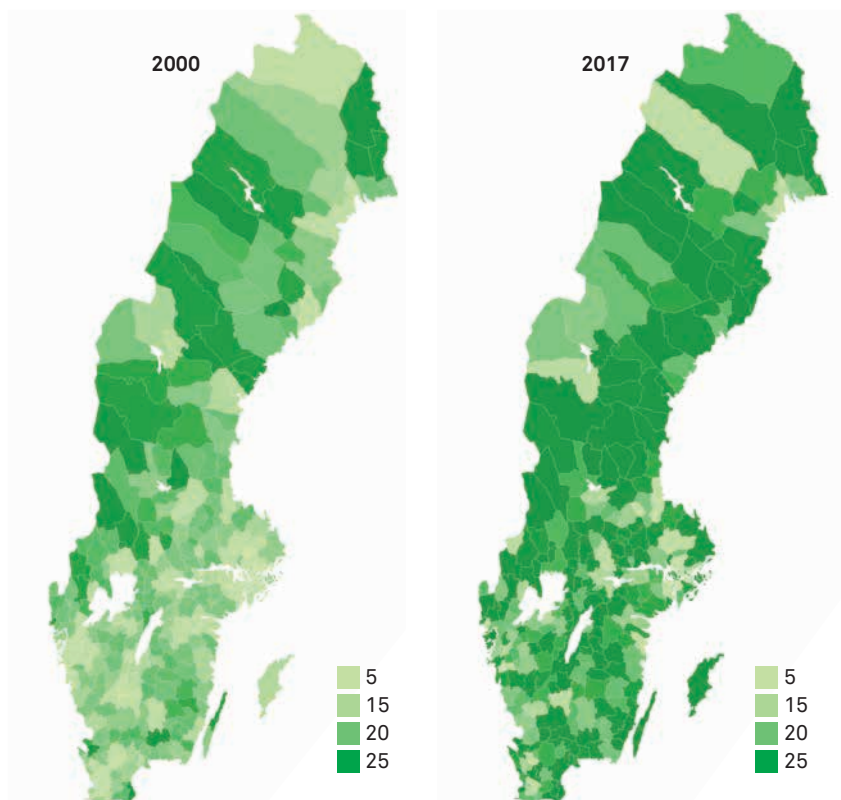
33) IT- och Telekombranschen (2017) och Almega (2019).

34) SCB (2019c). Antalet personer över 80 år beräknas öka med 50 procent de närmaste tio åren.

20 – 64 år 2030 för att ha samma förhållande mellan personer i arbetsför ålder och resten av befolkningen som rådde 2018.<sup>35</sup>

Den åldrande befolkningen ökar behovet av personalintensiva välfärdstjänster, bland annat hälso- och sjukvård. Sveriges kommuner och landsting beräknar att de som producerar välfärdstjänster skulle behöva anställa 60 procent av den väntade ökningen av sysselsättningen fram till 2025 enbart för att möta de demografiska behoven.<sup>36</sup>

**Figur 1: Sveriges kommuner efter andel av befolkningen över 65 år 2000 och 2017, procent**



Källa: SCB (2018b) och egna beräkningar.  
Karta: Ratio – Näringslivets forskningsinstitut.

Andelen äldre ökar snabbare i vissa delar av landet. År 2000 fanns det sju kommuner där var fjärde invånare hade fyllt 65 år. År 2017 hade antalet vuxit till 106 kommuner vilket var mer än var tredje kommun.

Behovet av mer arbetskraft kan mötas av en ökning av den inhemska arbetskraften genom att arbetande går i pension senare eller unga börjar arbeta tidigare. Förändringar i lagen (SFS 1982:80) om anställningsskydd och pensionssystemet för att göra det lättare att stanna längre i arbetslivet har delvis redan genomförts. Åtgärder i utbildningssystemet som skyndar på ungas inträde i arbetslivet kan också bidra till att den arbetande delen av befolkningen växer. En ytterligare lösning på behovet av arbetskraft är att tillföra mer arbetskraft från andra länder.

### **3.2 Arbetskraft behövs från andra länder**

#### *Asylinvandrare Asylinvandring föryngrar befolkningen*

Mellan 2000 och 2017 hade Sverige en nettoinvandring på nästan en miljon personer. Merparten av migranterna var unga, genomsnittsåldern var 29 år. Utan den invandringen hade andelen av befolkningen i arbetsför ålder (20 – 64 år) varit mindre än i dag.<sup>37</sup>

Huvuddelen av de som invandrat till Sverige sedan 2000 har varit asylinvandrare samt andra anhöriginvandrare som det generellt tar längre tid för att komma i arbete. Efter fem år i Sverige har 40 procent av asylinvandrarerna ett arbete jämfört med 80 procent bland inrikes födda.<sup>38</sup> Ska asylinvandring bidra till att lösa bristen på arbetskraft krävs en snabbare etablering på arbetsmarknaden än hittills. En halvering av skillnaden i sysselsättning mellan asylinvandrare och inrikes födda skulle innebära nästan 80 000 fler personer i arbete.<sup>39</sup>

---

35) SCB (2019c).

36) SKL (2018).

37) SCB (2018a) och Malmberg m.fl. (2016).

38) SCB (2016) Gäller personer i åldern 20–64 år. Med asylinvandrare avses både flyktingar enligt FN-konventionen, kvotflyktingar och skyddsbehövande. Bland övriga anhöriginvandrare arbetar 50 procent efter fem år.

39) SCB (2019b).

## Den fria rörligheten inom EU är viktig

Den fria rörligheten inom EU/EES är en viktig källa för arbetskraft i Sverige. 2016 bodde och arbetade nästan 170 000 personer som var födda i ett EU-land utanför Norden i Sverige vilket motsvarade 3,5 procent av alla sysselsatta. Mer än var tredje person kom från Polen eller Rumänien.

**Tabell 1: De tio vanligaste ursprungsländerna för arbetande i Sverige från EU-länder (ej Norden) 2016.**

	Land	Antal
1	Polen .....	50 676
2	Tyskland .....	19 998
3	Rumänien.....	15 755
4	Storbritannien .....	13 649
5	Grekland .....	7 295
6	Ungern.....	7 262
7	Litauen .....	6 818
8	Nederländerna .....	5 632
9	Kroatien .....	5 221
10	Frankrike.....	5 169
	<b>Samtliga arbetande från EU .....</b>	<b>169 277</b>

Anm: Anställda och egna företagare.

Källa: SCB, Rams

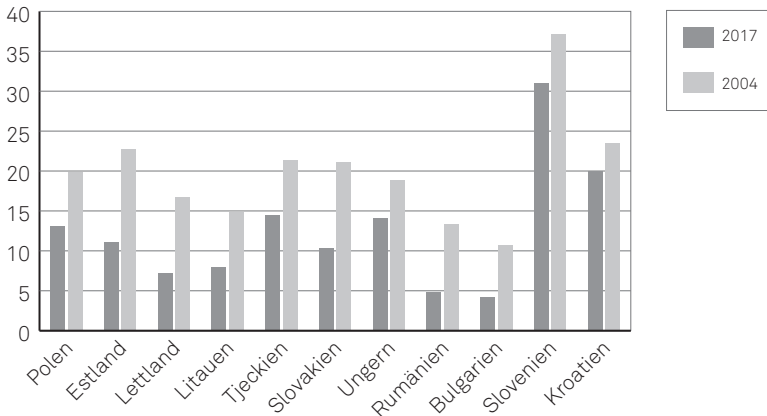
Personer från ett annat EU-land (utom Norden) utgjorde 2016 fem procent av de som arbetade inom hotell- och restaurangbranschen. Polen, Storbritannien och Tyskland var de vanligaste ursprungsländerna.<sup>40</sup>

Personer från EU/EES-länder arbetar också i Sverige kortare tider som utstationerade.<sup>41</sup> Utstationeringen har ökat de senaste åren och 2018 arbetade 16 500 utstationerade personer i Sverige samtidigt men fem gånger så många var utstationerade här under någon del av året. 60 procent av de utstationerade arbetade inom bygg- och anläggningsbranschen med Polen som det vanligaste ursprungslandet.<sup>42</sup>

## Den fria rörligheten från EU kan minska

Den fria rörligheten av arbetskraft inom EU möjliggör för människor att röra sig mellan alla länder i EU. De stora nettoströmmarna har gått från de östra medlemsländerna i EU till norra och västra Europa. Tyskland och Storbritannien är de vanligaste mottagarländerna. Drivkrafterna för migration av arbetskraft är främst att personer flyttar för att få det bättre ekonomiskt.<sup>43</sup> Lönerna i de östra medlemsländerna har varit och är fortfarande lägre än i övriga EU.

**Figur 2: Den genomsnittliga timlönen i elva östliga EU-länder som andel av timlönen i Sverige 2004 och 2017, procent.**



Källa: Eurostat, labour costs annual data

Figur 2 visar att lönerna i de östliga EU-länderna har närmats sig de svenska men att skillnaderna fortfarande är stora. I de flesta EU-länder i öst är den genomsnittliga timlönen runt en femtedel av den svenska. Samma förhållande

40) Ej födda i Norden. SCB, Rams.

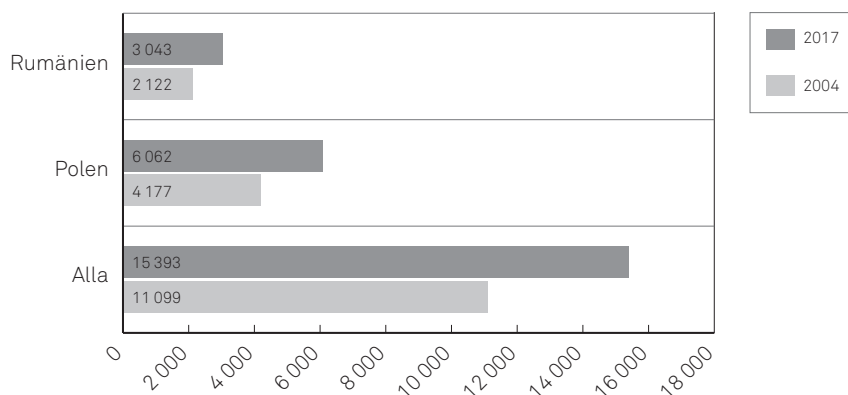
41) För att anställningen ska räknas som utstationering ska den utländska arbetsgivaren tillhandahålla tjänster över gränserna och det ska finnas en mottagare av tjänsterna i det land som arbetstagaren skickas till.

42) Arbetsmiljöverkets statistikdatabas.

43) Wadensjö (2015).

gäller för lönerna i branscher där arbetskraften är rörlig över gränserna – som byggsektorn samt hotell- och restaurang. I Polen var 2017 den genomsnittliga timlönen i byggsektorn 26 procent av den svenska lönen och i hotell- och restaurangsektorn 28 procent.

**Figur 3: Ung befolkning (15 – 24 år) i de östliga EU-länderna 2007 och 2017, tusen personer.**



Källa: Eurostat

Det är framför allt unga människor som rör sig över gränserna för att arbeta. På grund av låga födelsetal i de östra medlemsländerna har antalet unga minskat med nästan en tredjedel det senaste decenniet. I Polen har antalet 15 – 24 åringar blivit 1,9 miljoner färre på tio år. I Rumänien har de blivit drygt 900 000 färre. SCB beräknar att invandringen från EU-länderna kommer att minska med nästan en tredjedel det närmaste decenniet på grund av att de unga i öst blir färre.<sup>44</sup>

Det finns dock faktorer som kan hålla uppe rörligheten från de östliga medlemsländerna till Sverige. De luckor som uppstått i arbetskraften i Polen när unga polacker sökt sig norrut och västerut har delvis fyllts av migranter från länder i närområdet, exempelvis Ukraina.

44) SCB (2018a).

Storbritanniens utträde ur EU kan komma att innebära att personer från Öst- och Centraleuropa väljer att arbeta i andra EU-länder, bland annat Sverige.<sup>45</sup>

Sannolikheten för att rörligheten från andra EU-länder till Sverige kommer att minska framöver innebär att behovet av arbetskraft från länder utanför EU kommer att öka.

---

45) Eurostat, population by country of birth.



## 4 Arbetskraftsinvandring till Sverige

### 4.1 Invandring för arbete sedan 1945

Sverige har en historia av arbetskraftsinvandring. Under 1950- och 1960-talen var invandringen för arbete omfattande och kom i första hand från Norden – främst från Finland där lönerna var betydligt lägre. Staten rekryterade även arbetskraft från länder utanför Norden, främst Italien, Österrike och Tyskland, Grekland och Jugoslavien. Utomnordiska invandrare kunde resa till Sverige och få arbetstillstånd på några dagar.<sup>46</sup> Från mitten av 1960-talet mötte dock den svenska industrin hårdare konkurrens och reglerna för arbetskraftsinvandring stramades åt. Från 1967 beviljades bara arbetstillstånd om arbetsmarknadsläget krävde det. Från början av 1970-talet fick bara nordiska medborgare samt specialister och säsongsarbetare från utomnordiska länder arbetstillstånd. När Sverige gick med i EES 1994 och EU 1995 blev Sverige en del av den gemensamma arbetsmarknaden. 2008 infördes regler som möjliggjorde en friare – men fortfarande reglerad – arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES.<sup>47</sup>

### 4.2 Reformen 2008

#### *Vissa vägar in redan före 2008*

Redan före reformen 2008 tilläts viss arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES. Villkoren reglerades inte i lag utan fanns i riktlinjer från Arbetsförmedlingen och Migrationsverket. 2006 fördes dock bestämmelserna in i den nya utlänningslagen (SFS 2005:716).<sup>48</sup> Riktlinjerna innebar att arbetstillstånd kunde ges för:

---

<sup>46</sup> Calleman och Herzfeld Olsson (2015).

<sup>47</sup> Calleman och Herzfeld Olsson (2015) samt Nilsson (2004).

<sup>48</sup> Calleman och Hertzfeld Olsson (2015) samt SOU 2006:87, kap 3.

*Internationellt utbyte* som avsåg nyckelpersoner inom internationella koncerner samt forskare, praktikanter, au-pairer, kulturutövare och idrottare. Tillstånd kunde ges i fyra år och begränsades normalt till ett yrke och en arbetsgivare.

*Säsongsarbete* som kunde gälla bärplockning, växtodling och skogsplantering. Tillstånden kunde ges för tre månader mellan april och oktober och var knutet till branschen men inte till en speciell arbetsgivare.

*Att täcka tillfällig brist.* I yrken där bristen inte kunde täckas genom rekrytering inom EU/EES kunde arbetstillstånd ges i 18 månader med möjlighet till sex månaders förlängning. Tillståndet begränsades till ett yrke och en arbetsgivare.

### *Reformen 2008*

Den 15 december 2008 infördes nya regler för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES.<sup>49</sup> Syftet var att underlätta rekrytering av arbetskraft från tredje land för att arbetsgivarnas kompetensbehov skulle tillgodoseas bättre och snabbare. De regler som med vissa justeringar fortfarande gäller innebär i korthet att:<sup>50</sup>

- 1) Det räcker att en person fått erbjudande om arbete i Sverige för att han eller hon ska kunna få arbetstillstånd. Den statliga arbetsmarknadsprövningen av behovet inom yrket har tagits bort, istället är det arbetsgivarnas bedömning av rekryteringsbehovet som avgör om någon får arbetstillstånd. Arbetet ska dock utlysas i EU/EES under tio dagar.<sup>51</sup>
- 2) Arbetstillstånd kan beviljas i högst två år med möjlighet till förlängning i ytterligare två år. Det första tillståndet är knutet till en särskild arbetsgiva-

---

49) Regeringens proposition 2007/08:147 samt SOU 2006:87.

50) Reglerna om arbetstillstånd finns i 6 Kap Utlänningslagen (2005:716). På Migrationsverkets hemsida sammanfattas regelverket för arbetsgivare: <https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Arbetsgivare.html> och arbetstagare: <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbete-i-Sverige.html> (hämtade 2019-05-19).

51) Arbetet ska vara utlyst på Arbetsförmedlingens platsbank som är en del av the European Job Mobility Portal (Eures). Eures är ett samarbete mellan europeiska arbetsförmedlingar som bl.a. har platsannonser.

re och ett särskilt yrke. Syftet med detta är att arbetsgivare som rekryterat arbetstagare i tredje land ska få behålla dem under en viss tid. Det förlängda tillståndet är begränsat till ett yrke men tillåter att personen byter arbetsgivare under tillståndstiden.

- 3) Personer som förlorar sitt arbete får stanna i Sverige i tre månader och söka nytt arbete. Den som bott och arbetat i landet under fyra av de senaste sju åren kan söka permanent uppehållstillstånd. Fram till 2014 krävdes arbete under fyra av de senaste fem åren.
- 4) Lön och andra anställningsvillkor får inte vara sämre än svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket. Arbetstagaren måste också kunna försörja sig på sitt arbete även vid deltidsarbete. Gränsen sattes 2008 vid en bruttolön på minst 13 000 kronor i månaden. Beloppet har varit oförändrat sedan dess.<sup>52</sup> Fackförbunden får yttra sig över arbetsvillkoren innan arbetstillstånd beviljas. Innan ett arbetstillstånd förlängs prövas om de anställningsvillkor som gällde för det första arbetstillståndet uppfyllts.
- 5) Arbetstillstånd ska i regel sökas innan personen anländer till Sverige men det finns tre undantag: *studenter* som utbildat sig i Sverige har arbetstillstånd under studierna. Sedan 2014 får studenter stanna i Sverige under sex månader efter avslutade studier och söka arbete om de kan försörja sig under tiden.<sup>53</sup> Perioden förlängs till nio månader när EU:s student- och forskardirektiv införs i svensk lag den 1 juli 2019.<sup>54</sup> *Asylsökande* som fått avslag på sin asylansökan kan få arbetstillstånd om de arbetat i Sverige i minst fyra månader under handläggningstiden och har ett löfte om arbete i minst ett år framåt. Före 2014 krävdes sex månaders arbete.<sup>55</sup> Personer kan även söka arbetstillstånd inifrån Sverige om det råder *stor brist* inom yrket och det skulle vara en stor olägenhet för arbetsgivaren om den sökande lämnar landet.

---

52) I praktiken gränsen för kommunalt försörjningsstöd.

53) Regeringens proposition 2013/14:213.

54) DS 2018:37.

55) Sverige är ensamt att ge asylsökande som fått avslag möjlighet att söka arbetstillstånd. I Norge och Tyskland får inte asylsökande byta spår. I Danmark kan asylsökande som fått avslag söka arbetstillstånd men enbart om de har särskilda kvalifikationer. År 2018 fick 1 268 personer arbetstillstånd efter att först ha fått avslag på sin asylansökan. Det motsvarade sex procent av alla som fick arbetstillstånd 2018.

- 6) Arbetstagare får ta med sig sina nära anhöriga till Sverige. Sedan 2016 måste dock arbetskraftsinvandrare som söker permanent uppehållstillstånd för sig och sina anhöriga kunna försörja familjen samt ha en bostad av tillräcklig storlek och standard.<sup>56</sup>

Sverige tillhör en minoritet inom EU som inte gör en statlig arbetsmarknadsprövning innan ett arbetstillstånd beviljas.<sup>57</sup> Flertalet EU-länder erbjuder dock en snabb väg till arbetstillstånd genom att upprätta listor över bristyrken där ett tillstånd kan beviljas snabbt. I ett stort antal länder, bland annat Tyskland, Frankrike och Spanien, begränsas dock listorna till yrken som kräver speciella kvalifikationer.

Kanada, Australien och Nya Zeeland kräver inte ett arbetserbjudande för att bevilja arbetstillstånd utan tillåter utvalda personer att resa in och söka arbete i landet. Tillstånden beviljas enligt *poängsystem* som ska spegla personernas möjlighet att få arbete i landet som utbildning, yrkeserfarenhet, språkkunskaper, ålder och hälsa. Poängssystemen utvecklades under 1970- och 1980-talen och har modifierats efter hand. Utvärderingar har visat att de varit bra för att attrahera högkvalificerad arbetskraft men att högkvalificerade migranter hamnat i arbeten de varit överkvalificerade för. Danmark införde ett poängsystem 2007 men avskaffade det 2012 när det visade sig att de flesta som fick arbetstillstånd den vägen arbetade i okvalificerade yrken eller var arbetslösa.<sup>58</sup>

### *Regelskärpningar efter 2008*

Under åren efter 2008 riktades kritik mot det nya systemet från framförallt vissa arbetstagarorganisationer som hävdade att reglerna var lätta att missbruka. I den allmänna debatten fördes det fram uppgifter om fall där arbetstagare inte fått den lön eller de förmåner som angavs när arbetstillståndet söktes, om handel med arbetstillstånd och även rena skenanställningar.<sup>59</sup>

Migrationsverket fick i sitt regleringsbrev för 2011 i uppdrag av regeringen att motverka missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring och införde i maj 2011 särskilda kontrollrutiner för bärbranschen. För att bärplockare ska få arbetstillstånd måste företaget kunna garantera lön i minst tre månader och även ha en filial i Sverige som myndigheter kunde vända sig till vid problem.<sup>60</sup> I januari 2012 utökades kontrollkraven till att gälla fler branscher där Migra-

tionsverket ansåg att problemen var stora, bland annat inom städning, hotell- och restaurangbranschen samt nystartade företag. Dessa rutiner gäller fortfarande idag. I dessa branscher ska ansökningar om arbetstillstånd granskas mer ingående. Företagen ska kunna garantera lön tre månader framåt och kunna visa att man betalat löner och skatter för tidigare arbetskraftsinvandrare.<sup>61</sup>

De särskilda kontrollerna och de utökade kraven på dokumentation ledde till längre handläggningstider för ansökningar om arbetstillstånd i de branscher som kontrollerades särskilt noga. I oktober 2012 införde Migrationsverket ett system med certifiering som innebar att arbetsgivare med återkommande behov av att anställa arbetskraftsinvandrare kunde göra en särskild överenskommelse med Migrationsverket om snabb handläggning. Systemet finns fortfarande kvar. I utbyte mot att arbetsgivarna lämnar in korrekta och fullständiga ansökningar lovar Migrationsverket att handlägga en ansökan om ett första arbetstillstånd på högst tio arbetsdagar och en ansökan om förlängning på högst tjugo dagar. I december 2014 stängdes certifieringssystemet för nya arbetsgivare men i maj 2017 började nya arbetsgivare att släppas in igen. Knappt vart tredje nytt arbetstillstånd 2018 gällde en certifierad arbetsgivare.<sup>62</sup> Det är främst större företag som kan bli certifierade eftersom det krävs minst 25 ansökningar om arbetstillstånd om året för att ett företag ska kunna bli certifierat. Mindre företag kan dock istället använda sig av certifierade ombud, till exempel branschorganisationer eller andra företag.<sup>63</sup>

---

56) Detta är en följd av försörjningskravet för anhöriginvandring som ingår i skärpningarna av Sveriges asyllagstiftning i och med den tillfälliga asylagen som gäller sedan juni 2016. Regeringens proposition 2015/16:174. Den tillfälliga lagens krav på en bostad av tillräcklig storlek och standard gäller dock inte anhöriga till arbetskraftsinvandrare som redan har ett tillfälligt uppehållstillstånd i Sverige. Migrationsverket (2018b).

57) OECD (2016). Estland och Lettland gör inte heller någon statlig arbetsmarknadsprövning.

58) Kolmodin (2018).

59) SOU 2011:28, Regeringens proposition 2013/14:227, Nordlund och Pelling (2013) samt Vogiazides och Hedberg (2014).

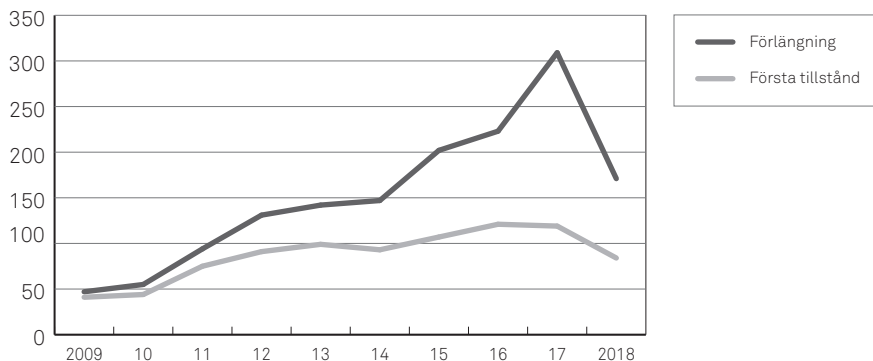
60) Hedberg (2016).

61) Migrationsverket (2019a). De särskilda kontrollerna gäller även företag inom byggsektorn, handel, jord- och skogsbruk, bilverkstäder samt service och bemanning. Företag med fler än 50 anställda är undantagna från kraven.

62) Migrationsverket (2019b). Ett beslut kan dock ta upp till 60 dagar om fackförbundet inte har yttrat sig eller avstyrkt ansökan.

63) Riksrevisionen (2016).

**Figur 4: Genomsnittlig handläggningstid för arbetstillstånd 2009 – 2018, kalenderdagar.**



Anm: Enbart arbetstagare.

Källa: Migrationsverkets ärendedatabas

Skärpningen av kontrollerna bidrog till att handläggningstiderna för arbetstillstånd blev längre. Detta berodde framför allt på att handläggningen av ansökningar om förlängt arbetstillstånd tog längre tid i de branscher som skulle kontrolleras särskilt. Mer dokumentation måste lämnas in och granskas vid en förlängning än vid en första ansökan. Det stora antalet asylansökningar under 2015–2016 bidrog också till att handläggningstiderna för arbetstillstånd ökade genom att personal flyttades till att arbeta med asylärenden.<sup>64</sup> 2017 var handläggningstiderna för arbetstillstånd som längst.<sup>65</sup>

I augusti 2014 skärptes lagen för att ytterligare motverka missbruk. De nya reglerna gäller fortfarande och innebär bland annat att:<sup>66</sup>

- 1) Arbetstillstånd ska återkallas om de villkor som angavs vid ansökan inte uppfyllts. Arbetstillståndet ska också återkallas om arbetstagaren inte börjat sitt arbete inom fyra månader. Migrationsverket kan kontrollera att villkoren uppfyllts även under gällande tillståndstid till skillnad från tidigare då kontrollerna gjordes först när arbetstagaren sökte ett nytt arbetstillstånd.

64) Riksrevisionen (2016).

65) Migrationsverkets ärendedatabas.

66) Regeringens proposition 2013/14:227.

- 2) Arbetsgivare som har arbetskraftsinvandrare anställda är skyldiga att på begäran från Migrationsverket lämna uppgift om de anställningsvillkor som gäller för dessa, till exempel inom ramen för en efterkontroll. Migrationsverket ska informera utländska arbetstagare om deras rättigheter och att de kan få hjälp av svenska fackförbund.

Lagändringarna 2014 och två domar i Migrationsöverdomstolen 2015 innebär att Migrationsverket 2015 skärpte sina bedömningar av ansökningar om förlängt arbetstillstånd och permanenta uppehållstillstånd.<sup>67</sup> Enligt den nya regleringen räckte det att lönen eller något annat anställningsvillkor någon gång under tillståndstiden varit lägre än kollektivavtalet i yrket för att arbetstillståndet inte skulle förlängas och att det i princip inte fanns något utrymme att acceptera att förutsättningarna inte varit uppfyllda varje månad. Samma sak gällde om inkomsten hade understigit kravet för försörjning – 13 000 kronor i månaden – under någon månad.

### *Lättnader i regler och praxis*

Skärpningarna av regler och praxis 2014–2015 ledde till en ny debatt om att regelverket blivit för hårt. Flera fall uppmärksammades där personer som bott och arbetat i Sverige under flera år blivit utvisade på grund av små avvikelser i lön eller andra villkor som skett av misstag, inträffat långt tillbaka i tiden och till och med rättats till efteråt.<sup>68</sup> Kritiken mot dessa så kallade kompetensutvisningar ledde till att regelverket mjukades upp något mot slutet av 2017.

Den 1 december 2017 infördes regler om att ett arbetstillstånd inte längre måste återkallas vid brister i anställningsvillkoren om arbetsgivaren själv rättat till bristerna innan Migrationsverket vidtagit någon åtgärd.<sup>69</sup>

I två domar i december 2017 – de så kallade Luciadomarna – slog Migrationsöverdomstolen fast att det bör göras en helhetsbedömning av hur villkoren för

---

67) MIG 2015:11 samt MIG 2015:20. Domarna gällde två fall där arbetstagaren haft lön enligt kollektivavtal men på grund av deltidsarbete uppfyllde de inte försörjningskravet på 13 000 kronor i månaden under delar av tillståndstiden.

68) Se bl.a. Forssberg (2016).

69) Regeringens proposition 2016/17:212.

arbetstillståndet uppfyllts under en längre tid och att om villkoren som helhet inte är sämre än vad som är brukligt i branschen bör de kunna godtas så länge arbetsgivaren bedöms som seriös.<sup>70</sup>

Domarna är vägledande för Migrationsverkets och migrationsdomstolarnas tillämpning av reglerna och har inneburit att förlängningar av arbetstillstånd kan beviljas även vid mindre avvikelser och misstag. En senare dom från Migrationsöverdomstolen slog fast att helhetsbedömningen även ska gälla kravet på minst 13 000 kronor i månadsinkomst men att särskild försiktighet måste gälla för att motverka riskerna för utnyttjande av utländsk arbetskraft.<sup>71</sup>

Luciadamarna 2017 har inneburit att Migrationsverkets avslår färre ansökningar om arbetstillstånd än tidigare. 2018 avslogs 14 procent av ansökningarna om ett första arbetstillstånd jämfört med 16 procent 2017. När det gäller ansökningar om förlängt arbetstillstånd minskade andelen avslag från 17 procent 2017 till sex procent 2018.<sup>72</sup> En studie av Centrum för rättvisa visar även att Migrationsdomstolarna har bifallit fler överklaganden från arbetstagare efter Luciadamarna.<sup>73</sup> Risken att en person utvisas på grund av brister i anställningsvillkoren har minskat betydligt men inte upphört helt. Vissa problem kvarstår dock. Kravet på att upptäckta brister ska ha rättats till innebär att en person fortfarande kan bli utvisad om felet har begåtts av en tidigare arbetsgivare som inte kan eller vill rätta till dem.

---

70) MIG 2017:24 samt MIG 2017:25. Domarna rörde två fall där den ena arbetstagaren under period haft en lön som något understeg kollektivavtalet och den andra arbetstagaren under en period inte omfattats av den tjänstepension och sjukförsäkring som fanns i kollektivavtalet.

71) MIG 2018:12 samt Migrationsverket (2018). Målet i Migrationsöverdomstolen gällde ett fall där en person arbetat i Sverige i flera år och under tre månader haft en lön under 13 000 kronor men övriga månader tjänat betydligt mer.

72) Mail från Cecilia Borin, sektionschef, digitaliserings- och utvecklingsavdelningen, Migrationsverket 2019-05-10.

73) Forssberg (2018). 332 domar i migrationsdomstolarna under perioden före Luciadamarna jämfördes med 326 domar under perioden efteråt.

74) Riksdagens betänkande 2008/09:SfU3.

75) Bärplockare och plantörer är den största eller näst största yrkesgruppen bland arbetskraftsinvandrarerna men antalet varierar kraftigt år från år.

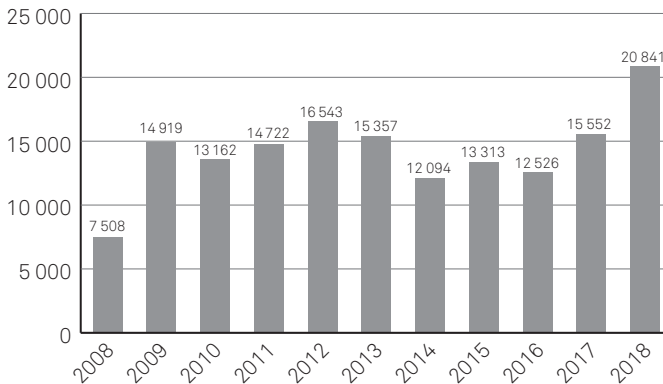
### 4.3 Hur många kommer och vad arbetar de med?

#### *Omfattning*

Syftet med reformen av arbetskraftsinvandringen 2008 var att möta ett långsiktigt växande behov av arbetskraft. Inför riksdagsbeslutet 2008 räknade Migrationsverket med en kraftigt ökad arbetskraftsinvandring och inom ett par år bevilja 37 000 nya arbetstillstånd om året.<sup>74</sup> Så blev det dock inte. Sedan 2008 har i genomsnitt 15 000 personer från länder utanför EU/EES fått arbetstillstånd i Sverige varje år. Antalet arbetstillstånd har varit relativt konstant sedan 2009 med en viss nedgång 2014 – 2016 och en kraftig uppgång 2018.

2018 beviljades 5 300 fler nya arbetstillstånd än 2017. En tredjedel av ökningen berodde på att fler bärplockare och plantörer arbetade i Sverige under 2018.<sup>75</sup> Resten av ökningen berodde på att fler nya arbetstillstånd beviljades till yrken där arbetskraftsinvandring redan tidigare var vanlig som IT-specialister, ingenjörer, samt yrken i restaurang- och byggsektorn.<sup>76</sup>

**Figur 5: Nya arbetstillstånd till arbetstagare från länder utanför EU/EES 2008 – 2018.**



Anm: Ej anhängiga till arbetstagare.

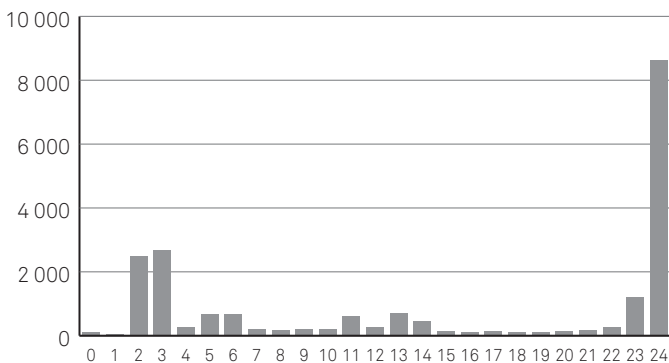
Källa: Migrationsverket

76) Migrationsverket, statistik om arbetstillstånd. <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik/Arbete.html> (hämtade 2019-05-19).

## Hur länge stannar de?

Frånsett de säsonganställda bärplockarna som oftast beviljas arbetstillstånd på två eller tre månader söker och beviljas de flesta övriga arbetskraftsinvandrare långa arbetstillstånd. Den vanligaste tillståndstiden är maximala två år. Det betyder inte att personerna nödvändigtvis stannar i Sverige tiden ut. IT-specialister stannar oftast bara runt tre månader även om de har ett längre arbetstillstånd.<sup>77</sup> Skatteregler gynnar kortare anställningar i Sverige. Personer som arbetar i Sverige mindre än halva året kan ansöka om att bli begränsat skattskyldiga och bara betala 25 procent i inkomstskatt.<sup>78</sup> Under den första tiden efter 2008 hade personerna i kvalificerade yrken kortare arbetstillstånd än personer i enklare yrken. Detta jämnades dock ut senare. Personer i mer kvalificerade yrken söker och beviljas oftare förlängning av arbetstillståndet än personer i enklare yrken.<sup>79</sup>

**Figur 6: Nya arbetstillstånd till arbetstagare från länder utanför EU/EES 2008–2018**



Källa: Migrationsverkets ärendedatabas

Arbetskraftsinvandrare kan söka permanent uppehållstillstånd om de bott och arbetat i Sverige i fyra år. Majoriteten återvänder dock hem innan dess. Riksrevisionen fann att var fjärde arbetskraftsinvandrare (exklusive bärplockare) som kom till Sverige mellan 2009 och 2011 hade fått permanent

77) Kolmodin m.fl. (2018).

78) Skatteverket (2019).

79) Riksrevisionen (2016).

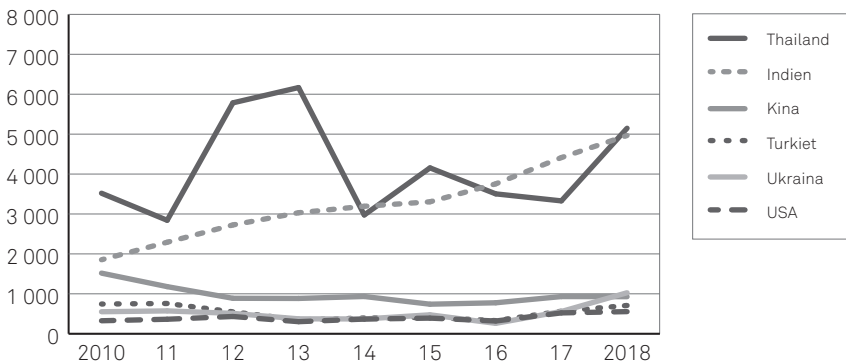
uppehållstillstånd senast 2015. De vanligaste ursprungsländerna var Kina, Indien och Turkiet. Arbetskraftsinvandrare fortsätter att arbeta efter att de fått permanent uppehållstillstånd. 91 procent av de arbetskraftsinvandrare som fått permanent uppehållstillstånd mellan åren 2009 och 2014 arbetade 2014.<sup>80</sup>

Under åren 2017 och 2018 beviljades totalt 6 014 personer som tidigare haft arbetstillstånd ett permanent uppehållstillstånd. Det motsvarar en knapp tredjedel av de som fick sitt första arbetstillstånd fyra år tidigare.<sup>81</sup>

### Ursprungsländer

År 2018 fick personer från 112 länder arbetstillstånd i Sverige. Thailand och Indien dominerar och har tillsammans stått för hälften av arbetskraftsinvandringen sedan de nya reglerna infördes. Arbetskraftsinvandringen från Thailand har varierat över åren. Invandringen från Indien har däremot ökat varje år och var 2018 mer än dubbelt så stor som 2010. Bland övriga länder är antalet arbetskraftsinvandrare betydligt mindre och det finns ingen trendmässig förändring.

**Figur 7: Nya arbetstillstånd 2010 – 2018 från de sex vanligaste ursprungsländerna**



Anm: Ej anhängiga till arbetstagarare.

Källa: Migrationsverket

80) Riksrevisionen (2016).

81) Migrationsverkets ärendedatabas. Åren 2013 och 2014 fick sammanlagt 18 651 personer (ej bärplockare) sitt första arbetstillstånd i Sverige. Bland de arbetstagarare som fick permanent uppehållstillstånd 2017 och 2018 fanns dock sannolikt även personer som anlät till Sverige före 2013.

## Yrken

Arbetskraftsinvandringen från *Indien* domineras av personer med högre utbildning. 75 procent av de arbetar inom kommunikationsteknologi, framför allt som IT-arkitekter, systemutvecklare eller drift- och nätverkstekniker. Runt 20 procent av arbetskraftsinvandrare från Indien är ingenjörer eller tekniker.

Arbetskraftsinvandrare från *Thailand* arbetar främst inom yrken som inte kräver någon särskild utbildning. 90 procent är säsongsanställda bärplockare, plantörer och skogsarbetare som kommer på korta kontrakt. Övriga arbetar främst inom restaurangnäringen som kockar och köksbiträden.

Arbetskraftsinvandrare från *Kina* är mer spridda över olika yrken. 30 procent arbetar inom restaurangbranschen som kockar eller köksbiträden. 25 procent arbetar som ingenjörer eller tekniker och 15 procent finns inom IT-yrken, främst som IT-arkitekter och systemutvecklare.

Nästan 60 procent av arbetskraftsinvandrare från *Turkiet* arbetar inom restaurangbranschen främst som snabbmatpersonal och köksbiträden. Tio procent är IT-arkitekter och systemutvecklare och ytterligare tio procent är ingenjörer eller tekniker.

40 procent av arbetskraftsinvandringen från *Ukraina* består av säsongsanställda skogsarbetare, bärplockare och plantörer. 20 procent arbetar inom olika hantverksyrken som snickare, murare, målare och montörer. Tio procent arbetar inom IT-yrken och ytterligare tio procent är städare.

Arbetskraftsinvandrare från *USA* arbetar närmast uteslutande i kvalificerade yrken. 25 procent arbetar som IT-arkitekter och systemutvecklare. Tio procent arbetar som lärare, ett yrke där det annars finns få arbetskraftsinvandrare. Sannolikt arbetar de amerikanska lärarna på engelsktalande skolor samt på universitet och högskolor.<sup>82</sup> Designer och ingenjörer är också vanliga yrken samt chefsarbeten.

---

82) Arbetskraftsinvandrarerna inom läraryrket kommer nästan helt och hållet från engelsktalande länder som Kanada, USA, Sydafrika och Australien. Riksrevisionen (2016).

Som framgår av tabell 2 är skillnaderna i lön stora mellan Sverige och flera av de länder där arbetskraftsinvandringarna har sitt ursprung. En byggnadsarbetare från Ukraina kan tudubbla sin lön i Sverige och ett restaurangbiträde från Kina näst intill femdubbla sin lön även om skatter och levnadsomkostnader är betydligt högre i Sverige. Det är värt att påpeka att uppgifterna om utländska löner är hämtade från nationella källor och behäftade med viss osäkerhet.

**Tabell 2: Löner i vissa yrken och ursprungsländer**

Genomsnittslön		Svensk ingångslön	
Jordbruksarbetare i Thailand	<b>1 600 kr</b>	Bärplockare/plantör	<b>19 300 kr</b>
Byggnadsarbetare i Ukraina	<b>2 400 kr</b>	Grovarbetare inom bygg	<b>26 800 kr</b>
Hotell- och restaurangbranschen i Kina	<b>3 900 kr</b>	Restaurangbiträde	<b>19 000 kr</b>
Ingenjör och tekniker i Thailand	<b>5 800 kr</b>	Ingenjör och tekniker	<b>29 000 kr</b>
IT- och kommunikationsbranschen i Kina	<b>7 500 kr</b>	IT-tekniker	<b>26 000 kr</b>

Källa: Thailand (2018) National statistical office, Ukraina (2018) State statistics service, Kina (2018) Statistical yearbook samt SCB (2019a)

Anm: Med svenska ingångslöner menas lönerna för de tio procent lägst avlönade inom yrket 2017.

De flesta nya arbetstillstånd 2018 gick till säsongsarbeten inom de gröna näringarna, främst till bärplockare och skogsarbetare.

Näst flest arbetstillstånd beviljades till anställda inom IT-sektorn, främst IT-arkitekter och systemutvecklare. De flesta IT-specialister stannar kort tid i Sverige även om arbetstillstånd söks för två år. IT-företagen har haft stor brist på kompetens under flera år. Vid slutet av 2018 uppgav 80 procent av företagen inom dataprogrammering och datakonsulttjänster att brist på kompetens var deras största hinder för att öka produktionen.<sup>83</sup> Svenska företag utlokaliserar även IT-tjänster till framför allt Indien vilket kräver att indiska specialister i perioder arbetar hos kunderna i Sverige. Utlokaliseringen ger företagen mer effektiva IT-lösningar och gör dem mer konkurrenskraftiga. Den utlokalisering som sker i Sverige idag ägde rum i USA och Storbritannien för ett decennium sedan.<sup>84</sup>

83) Almega (2019).

84) Se bl.a. Emilsson och Magnusson (2015) samt Kolmodin m.fl. (2018).

**Tabell 3: Beviljade nya arbetstillstånd efter yrkesgrupper 2018**

Yrkesgrupper	Antal	Andel %
<b>Gröna näringar</b>	<b>5 410</b>	<b>26</b>
Bärplockare, plantörer	4 882	
Skogsarbetare	327	
Växtodlare och djuruppfödare	201	
<b>IT-yrken</b>	<b>4 971</b>	<b>24</b>
IT-arkitekter, systemutvecklare	4 415	
Drift-, support- och nätverkstekniker	480	
IT-chefer	76	
<b>Restaurangsektorn</b>	<b>2 313</b>	<b>11</b>
Snabbmatspersonal, köksbiträden	1 117	
Kockar, kallskänkor	1 085	
Hovmästare, servitörer	78	
Restaurang- och kökschefer	33	
<b>Ingenjörsyrken</b>	<b>1 913</b>	<b>9</b>
Civilingenjörer	1 249	
Övriga ingenjörer och tekniker	656	
Chefer ingenjörer	8	
<b>Byggnadssektorn</b>	<b>1 102</b>	<b>5</b>
Snickare, murare, anläggningsarbetare	653	
Montörer, golvläggare	128	
Målare	108	
Elektriker	95	
Gjutare, svetsare, plåtslagare	82	
Grovarbetare bygg	33	
Driftschefer bygg	3	
<b>Städ och tvätt</b>	<b>780</b>	<b>4</b>
Städare och hemservice	688	
Tvätt och fönsterputs	92	
<b>Övriga yrken</b>	<b>4 352</b>	<b>21</b>
<b>Totalt</b>	<b>20 841</b>	<b>100</b>

Källa: Migrationsverket

Anm: Ej anhöriga till arbetstagare.

Yrken inom restaurangbranschen, med kockar som nyckelpersoner, samt ingenjörer och tekniker stod för en tiondel av de nya arbetstillstånden vardera.

Trots att det finns stor brist på personal inom den offentliga sektorn – som hälso- och sjukvård, omsorgspersonal och lärare – utfärdas få arbetstillstånd för dessa yrken vilket kan bero på att de kräver legitimation och goda kunskaper i svenska.<sup>85</sup> Personer från tredje land kan arbeta i svenska legitimationsyrken inom vården om de har en utbildning från ett EU/ES-land samt har godkända kunskaper i svenska. Om de däremot är utbildade utanför EU/EES är vägen lång till en svensk legitimation. Antingen måste de göra ett omfattande kunskapsprov på plats i Sverige eller gå en kompletterande utbildning på ett svenskt universitet.<sup>86</sup> De kompletterande utbildningarna har byggts ut de senaste åren dock med syftet att hjälpa utbildade asylinvandrare att arbeta inom sitt yrke. Det finns dock inga formella hinder för arbetskraftsinvandrare eller deras anhöriga att gå sådana utbildningar.

Tabell 4 (s38) visar antalet gällande arbetstillstånd i förhållande till antalet anställda i olika yrken vid slutet av 2016.<sup>87</sup> Arbetskraftsinvandrare utgjorde närmare sju procent av IT-arkitekterna och drygt sex procent av kockarna i slutet av 2016.

---

85) 53 läkare, 63 sjuksköterskor och 180 lärare har fått arbetstillstånd under 2018.

86) Socialstyrelsen (2019). <https://legitimation.socialstyrelsen.se/sv/utbildad-utanfor-eu-och-ees/sjukskoterska/olika-vagar-till-legitimation>

87) Att jämföra antalet gällande arbetstillstånd – både nya tillstånd och förlängda tillstånd – med antalet anställda är det bästa sättet att uppskatta arbetskraftsinvandrarnas andel av de anställda.

**Tabell 4: Gällande arbetstillstånd och totalt antal anställda (16–64 år) i olika yrkesgrupper vid slutet av 2016**

Yrkesgrupp arbetskrafts invandrare	Gällande arbetstillstånd	Anställda	Andel
IT-arkitekter, systemutvecklare med mera	7 570	111 725	6,8 %
Kockar och kallskänkor	2 523	39 641	6,4 %
Civilingenjörstrycken	1 834	88 418	2,1 %
Städare, hemservice	1 423	75 409	1,9 %
Skönhets- och kroppsterapeuter	171	9 692	1,8 %
Drift- support- och nätverkstekniker	679	46 483	1,5 %
Ingenjörer, tekniker	976	98 649	1,0 %
Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden	509	77 340	0,7 %
Snickare, murare, anläggningsarbetare	625	100 639	0,6 %
Slaktare, bagare	33	8 315	0,4 %

Källa: Migrationsverkets ärendedatabas samt SCB, yrkesregistret.

Anm: Yrken enligt SSYK2012. Antalet gällande arbetstillstånd den 31 dec 2016. Yrkesregistret mäter antalet anställda i yrket i november 2016. Bärplockare, plantörer och skogsarbetare ingår inte eftersom de är säsongsyrken med få anställda i nov/dec.

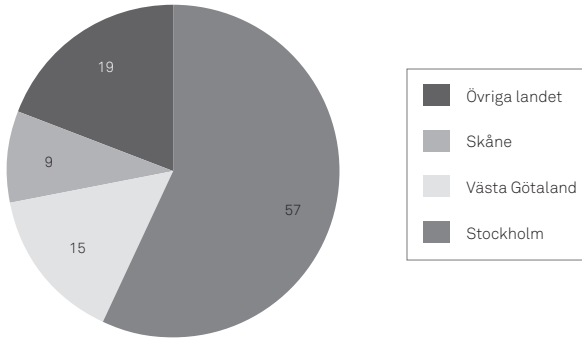
### Fördelning efter utbildning

Huvuddelen av arbetstillstånden 2018 gick till yrken som kräver utbildning. 43 procent arbetade i ett yrke som kräver högskoleutbildning, främst IT-arkitekter och ingenjörer. 23 procent har ett yrke som kräver en yrkesutbildning medan 34 procent arbetar i yrken som inte kräver någon särskild utbildning som bärplockare, snabbmatpersonal och städare. Yrken som inte kräver formell utbildning kan dock ställa andra krav på kompetens och yrkesskicklighet.

### Fördelning i landet

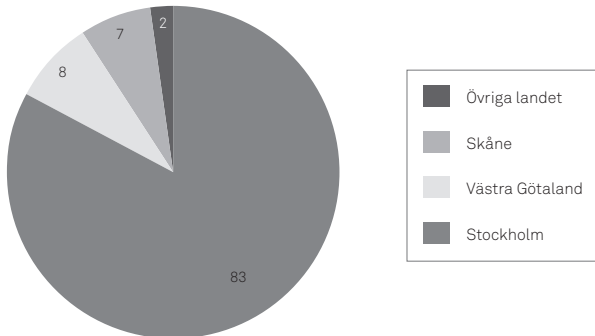
Arbetskraftsinvandring är vanligare i storstadsregionerna. Räkner man bort bärplockarna gick 81 procent av de nya arbetstillstånden 2018 till anställda på företag i Stockholms län, Västra Götaland eller Skåne. 57 procent av arbetstillstånden gick till anställda på företag i Stockholms län.<sup>88</sup> Av alla arbetande i riket arbetade 54 procent i de tre storstadsregionerna och 24 procent i Stockholms län.<sup>89</sup>

**Figur 8: Nya arbetstillstånd totalt (ej bärplockare) efter region 2018, procent**



Källa: Migrationsverket

**Figur 9: Arbetskraftsinvandrare inom IT-yrken efter region 2018, procent**



Anm: Mjukvaru- och systemutvecklare, Systemanalytiker, IT-arkitekter, Supporttekniker, Systemtestare, med mera.

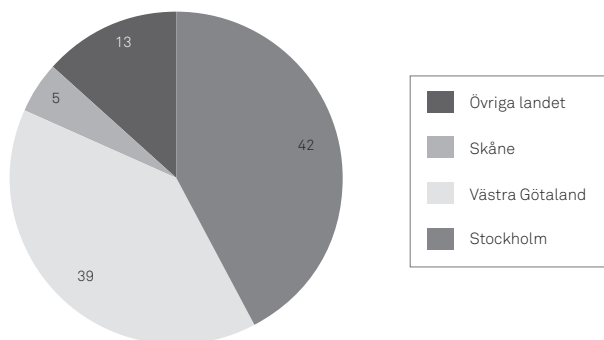
Källa: Migrationsverket.

88) Arbetstillståndet registreras i det län där arbetsgivaren har sin hemvist. Arbetstagaren kan dock arbeta i ett annat län.

89) Andel av de arbetande 2017 enligt SCB, Rams.

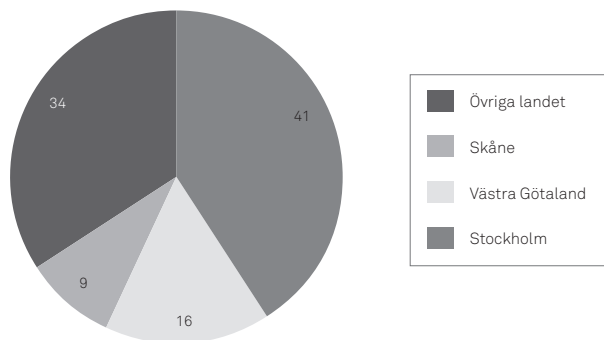
Inom IT-yrken (figur 9) är Stockholms län den helt dominerande destinationen. Över 80 procent av arbetskraftsinvandrarerna är anställda av företag med hemvist i länet.

**Figur 10: Nya arbetstillstånd inom ingenjörsyrken efter region 2018, procent**



Anm: Nya arbetstillstånd enbart anställda. Civilingenjörer samt övriga ingenjörer.  
Källa: Migrationsverket.

**Figur 11: Nya arbetstillstånd inom restaurangyrken efter region 2018, procent**



Anm: Nya arbetstillstånd enbart anställda. Kökschefer, kockar, köksbiträden, pizzabagare, serveringspersonal.  
Källa: Migrationsverket.

Inom ingenjörsyrken (figur 10) är arbetskraftsinvandringarna mer spridda i landet. Det finns nästan lika många arbetskraftsinvandringare på företag i Västra Götaland som i Stockholms län.

Även inom restaurangyrkena (figur 11) fördelas arbetskraftsinvandringarna betydligt jämnare i landet även om Stockholms län är överrepresenterat.

### *Arbetsgivare som anställer arbetskraftsinvandringare*

Riksrevisionen fann att 2,5 procent av arbetsgivarna hade anställt arbetskraftsinvandringare mellan åren 2009 och 2015. Det var nästan uteslutande privata företag som anställde och det fanns en överrepresentation av stora företag.<sup>90</sup>

Mönstren varierade mellan branscher. Inom de gröna näringarna och IT-sektorn anställde ett fåtal företag många arbetskraftsinvandringare var. En procent av företagen anställde minst 50 arbetskraftsinvandringare under en femårsperiod varav ett företag ensamt anställde över 2 000 personer. Inom hotell- och restaurang och inom byggsektorn anställde istället många företag få arbetskraftsinvandringare var. Nästan var femte restaurang i Sverige anställde minst en arbetskraftsinvandringare mellan 2009 och 2015.<sup>91</sup>

Nästan 70 procent av de företag som anställde arbetskraftsinvandringare leddes av någon med utländsk bakgrund. Det var dubbelt så vanligt att företag som leddes av någon med utländsk bakgrund anställde arbetskraftsinvandringare än att andra företag gjorde det.<sup>92</sup>

En mindre studie av arbetskraftsinvandring i restaurang- och städbranschen 2012 visade en koppling mellan arbetskraftsinvandringarna och arbetsgivarnas ursprungsland. Bland de minsta företagen med 1–4 anställda hade tre fjärdedelar av arbetskraftsinvandringarna en nationell koppling till arbetsgivaren. Bland de större företagen med 20–49 anställda hade hälften av arbetskraftsinvandringarna

---

90) Riksrevisionen (2016).

91) Riksrevisionen (2016) samt Svenskt Näringsliv (2016a).

92) Riksrevisionen (2016). Skillnaden gällde även om man tog hänsyn till skillnader i bransch, storlek på företaget och personalens sammansättning

det. Tre fjärdedelar av de arbetskraftsinvandrare som ingick i studien uppgav att de fått arbetet genom personliga kontakter.<sup>93</sup>

Det svenska systemet för arbetskraftsinvandring bygger på att arbetsgivare i Sverige och arbetstagare i tredje land har egna nätverk och vägar att finna varandra. Studier visar att det främst är arbetsgivare med egna upparbetade rekryteringskanaler och egna internationella nätverk som utnyttjar möjligheten att rekrytera från tredje land.<sup>94</sup> Stora företag med verksamheter i flera länder kan flytta personal mellan länder inom företaget. Mindre arbetsgivare som själva har sitt ursprung i tredje land har, som framgår ovan, större möjligheter att rekrytera från sitt hemland.

Företag utan egna internationella kontaktnät kan ta hjälp av rekryteringsföretag eller bemanningsföretag för att rekrytera kompetens från tredje land. Det saknas dock studier över hur vanligt det är att arbetskraftsinvandrare kommer till Sverige på detta sätt. Bärplockare är ofta anställda av bemanningsföretag.<sup>95</sup> Inom IT- och kommunikationssektorn finns flera rekryteringsföretag som söker kompetens åt svenska företag i tredje land, framför allt Indien. Rekryteringsföretagen är certifierade hos Migrationsverket för att underlätta processen.<sup>96</sup>

Den svenska staten hjälper inte aktivt till att stödja denna matchningsprocess till skillnad från åren 1945–1970 då staten själv rekryterade arbetskraft utomlands.<sup>97</sup>

Flera svenska myndigheter har i uppdrag att marknadsföra och sprida information om att arbeta i Sverige. Webbplatsen *Working in Sweden* som drivs av Svenska Institutet tillsammans med bland annat Migrationsverket, Skatteverket, Arbetsförmedlingen ger överskådlig information på engelska om de

93) Frödin och Kjellberg (2017). Studien baserades på 493 arbetskraftsinvandrare som arbetade i restaurang och städbranschen i Stockholm 2012.

94) Tillväxtanalys (2018).

95) Sedan 2011 måste dessa bemanningsföretag vara svenska eller ha en filial i Sverige för att bl.a. säkerställa att löner betalas ut till de anställda.

96) Två exempel på sådana företag är Ants, <https://ants.se/> och Otivr, <https://otivr.com/>

97) Nilsson (2004).

regelverk som gäller för den som vill arbeta eller driva företag här.<sup>98</sup> Mer aktivt stöd från staten på området skulle sannolikt hjälpa de arbetsgivare som saknar egna internationella nätverk att rekrytera arbetskraft i tredje land.

#### 4.4 Arbetskraftsinvandringens ekonomiska betydelse

##### *Avhjälpa brist på arbetskraft*

Arbetskraftsinvandring ska kunna avhjälpa brist på arbetskraft inom olika yrken och i olika regioner. Därför är det intressant hur stor del av de nya arbetstillstånden som gäller yrken där det råder brist på arbetskraft.

Arbetsförmedlingen gör varje år en prognos över utbud och efterfrågan i 189 yrken på ett och fem års sikt. De kortsiktiga prognoserna bygger på arbetsförmedlingskontorens bedömningar av läget på den lokala arbetsmarknaden. De lokala bedömningarna vägs samman till ett femskaligt bristindex i varje yrke. Ett index över 3,30 betyder viss brist och index över 4,00 betyder mer påtaglig brist.

En genomgång av bedömningen av arbetsmarknadsläget på riksnivå hösten 2018 i de tio yrkesgrupper som beviljades flest nya arbetstillstånd samma år visar att det var brist på arbetskraft i samtliga yrkesgrupper. I fem av yrkesgrupperna var bristen på arbetskraft mer påtaglig. Bärplockare ingår inte jämförelsen eftersom det är ett speciellt säsongsyрке med mycket kort säsong.<sup>100</sup>

Av samtliga nya arbetstillstånd som beviljades 2018 gick 59 procent till personer i yrkesgrupper med mer påtaglig brist på arbetskraft och ytterligare 26 procent till yrkesgrupper med viss brist på arbetskraft. Tre procent av tillstånden gick till yrken där det rådde balans – som revisorer – och sju procent till yrken med överskott på arbetskraft – som butikspersonal.<sup>101</sup>

---

98) <https://workinginsweden.se/>

99) Ett index på mellan 2,90 och 3,29 betyder att det råder balans i yrket. Ett index på under 2,90 innebär överskott på arbetskraft.

100) Arbetsförmedlingen (2019).

101) Migrationsverkets ärendedatabas samt Arbetsförmedlingen (2019). För 5 procent av arbetstillstånden saknas uppgifter om arbetsmarknadsläget inom yrkesgruppen.

**Tabell 5: Arbetsmarknadsläget i de tio vanligaste yrkesgrupperna (ej bärplockare) för arbetskraftsinvandrare 2018**

Yrke	Tillstånd	Bristindex	Brist/ överskott
IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.	4 415	4,83	Mer påtaglig brist
Civilingenjörsyrken Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.	1 249	4,64	Mer påtaglig brist
Kockar och kallskänkor	1 117	3,42	Viss brist
Städare och hemservicepersonal m.fl.	1 085	4,80	Mer påtaglig brist
Ingenjörer och tekniker	688	3,59	Viss brist
Snickare, murare och anläggningsarbetare	656	4,52	Mer påtaglig brist
Drift-, support- och nätverkstekniker m.fl.	653	4,46	Mer påtaglig brist
Skogsarbetare	480	3,93	Viss brist
Skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl.	327	3,54	Viss brist
	257	3,73	Viss brist

Källa: Migrationsverket samt Arbetsförmedlingen (2019).

2018 rådde brist inom 75 procent av alla yrken som Arbetsförmedlingen kartlade.<sup>102</sup> Även tidigare år när bristen på arbetskraft var lägre beviljades majoriteten av arbetstillstånden till bristyrken. Mellan 2009 och 2015 beviljades 60 procent av alla arbetstillstånd till yrken där det rådde brist på arbetskraft.<sup>103</sup>

### Regionala skillnader

För att bedöma bristsituationen på arbetsmarknaden bör man dock även ta hänsyn till att den kan variera över landet. Det kan vara överskott på arbetskraft inom ett yrke på riksnivå men råda brist i vissa regioner och tvärtom.

102) Arbetsförmedlingen (2019).

103) Riksrevisionen (2016).

En jämförelse av arbetstillstånden på regional nivå med Arbetsförmedlingens regionala bedömningar av efterfrågan inom olika yrken visar små skillnader mot bilden på riksnivå. I de tio vanligaste yrkesgrupperna bland arbetskraftsinvandrare där det var brist på riksnivå i samtliga yrkesgrupper rådde det även brist i princip i alla regioner i landet. Det enda undantaget var skötare, vårdare och personliga assistenter där det fanns överskott på arbetskraft i fem län. Några motsatta exempel fanns dock också:

1 044 arbetstillstånd beviljades till köks- och restaurangbiträden under 2018. På riksnivå rådde nästan balans inom yrkesgruppen men i elva län var det brist. 286 av 1 044 arbetstillstånd gick till dessa län.

126 arbetstillstånd beviljades till tidningsdistributörer och reklamutdelare, ett yrke där det på riksnivå rådde överskott på arbetskraft. I 13 län var det dock balans eller brist inom yrket. 90 av 126 arbetstillstånden inom yrket gick just till dessa län.

### *Produktion och växande företag*

Invandringen av arbetskraft från länder utanför EU/EES är som tidigare nämnts liten totalt sett. Mindre än en halv procent av de arbetande i Sverige är arbetskraftsinvandrare. I vissa yrkesgrupper är andelen större, till exempel bland IT-arkitekter och kokkar.

Även en mindre arbetskraftsinvandring kan ha viktiga positiva effekter för ekonomin. Säsongsanställningen av bärplockare innebär att en viktig naturresurs som annars sannolikt inte skulle ha tagits tillvara. Den kommersiella bärplockningen har skötts av utländsk arbetskraft i decennier. Först kom bärplockarna från EU. Numera är Thailand det vanligaste ursprungslandet även om bärplockare även kommer från bland annat Polen och Bulgarien. Svenskarnas intresse för att plocka bär för eget behov har också minskat kraftigt de senaste decennierna. De utländska bärplockarna är en förutsättning för att det ska finnas svenska bär att exportera och till råvaror för sylt och saft.<sup>104</sup>

---

104) Livsmedelsföretagen (2013).

Konsultföretaget Damvad har på uppdrag av Svenskt Näringsliv gjort en samhällsekonomisk beräkning av det ekonomiska värdet av arbetskraftsinvandringen. De fann att arbetskraftsinvandrare som fick nya arbetstillstånd 2015 gav ett direkt tillskott till produktionen på 7,4 miljarder kronor från de arbeten de utförde. Genom spridningseffekter i ekonomin via efterfrågan till andra branscher genererades produktion för ytterligare 3 miljarder kronor vilket motsvarar 0,2 procent av BNP 2015.<sup>105</sup>

Det samhällsekonomiska bidraget var störst från de personer som arbetade inom IT-sektorn. De beräknades stå för 40 procent av arbetskraftsinvandrarnas bidrag till produktionen motsvarande drygt fyra miljarder kronor. Restaurangyrkena stod för 1,2 miljarder kronor och ingenjörsyrkena för en miljard kronor. Trots att bärplockarna var flest bidrog de med enbart en halv miljard kronor till produktionen år 2015, främst för att de enbart arbetade i Sverige två till tre månader.

År 2018 beviljades betydligt fler nya arbetstillstånd än 2015 samtidigt som lönerna ökade mellan 2015 och 2018. Arbetskraftsinvandrarnas bidrag till produktionen var därför sannolikt betydligt högre 2018.<sup>106</sup>

Arbetskraftsinvandring ger även andra samhällsekonomiska effekter än de som kan fångas i en kalkyl som den ovan. Rekrytering av nyckelpersonal kan möjliggöra en hel produktionskedja och skapa högre produktion och ge sysselsättning för inhemska arbetare i samma verksamhet. Det kan handla om utländska IT-experter som möjliggör mer kostnadseffektiva administrativa lösningar eller rekrytering av utländska kockar som ser till att en restaurang kan etableras eller expandera.

Damvad har även på uppdrag av Svenskt Näringsliv studerat hur olika typer av företag som anställt arbetskraftsinvandrare utvecklats efter rekrytering-

---

105) Svenskt Näringsliv (2016b). Kalkylen byggde på genomsnittslönen inom varje yrkeskategori. Enbart personer med nya arbetstillstånd ingick i kalkylen och de beräknades stanna i Sverige lika länge som de beviljats tillstånd, vilket i vissa fall överskattar den tid de stannar. Å andra sidan ingår inte arbetskraftsinvandrare som är kvar på förlängda tillstånd eller fått permanenta uppehållstillstånd i kalkylen.

106) Damvad kommer att uppdatera sina kalkyler under sommaren 2019.

en jämfört med liknande företag som inte rekryterade.<sup>107</sup> I samtliga studerade branscher ökade omsättningen för de företag som rekryterade arbetskraftsinvandrare och i alla branscher utom handel ökade lönerna till de anställda. Inom information- och kommunikationsteknik ökade även exporten signifikant för de företag som rekryterade arbetskraftsinvandrare jämfört med liknande företag som inte gjorde det. De positiva effekterna var störst för mindre företag med färre än tio anställda.<sup>108</sup>

Studien bevisade dock inte ett orsakssamband mellan arbetskraftsinvandring och tillväxt. De företag som rekryterade arbetskraftsinvandrare befann sig i en tillväxtfas som underlättades av att de kunde rekrytera utländsk arbetskraft. Ett genomsnittligt svenskt företag kan inte automatiskt öka sin produktion genom att rekrytera från utlandet utan arbetskraftsinvandring är främst till nytta för växande företag som behöver särskild kompetens för att utvecklas och växa ytterligare.<sup>109</sup>

---

107) I studien ingick företag inom; information- och kommunikationsteknik (IKT), juridik, ekonomi, vetenskap och teknik, hotell och restaurang samt handel.

108) Svenskt Näringsliv (2016a).

109) Svenskt Näringsliv (2016a).



## 5 Gör arbetskraftsinvandring lättare – slutsatser och förslag

### 5.1 Arbetskraftsinvandring måste främjas

År 2018 fick nästan 21 000 personer från länder utanför EU/EES arbetstillstånd i Sverige. Det var fler än något år tidigare. Arbetskraftsinvandringarna motsvarar en knapp procent av de arbetande men är betydelsefulla inom flera branscher.

De bärplockare och skogsarbetare som kommer från Thailand varje år är avgörande för att de gröna näringarna. Den skriande bristen på kompetens inom IT- och kommunikationsbranschen skulle vara ännu större utan de indiska experter som arbetar här. Utan kockar och restaurangbiträden från bland annat Kina och Turkiet skulle färre restauranger vara öppna, inte minst på mindre orter. Detta bara för att nämna några exempel.

Det svenska systemet har kritiserats för att det saknar en statlig prövning av behovet av arbetskraft inom yrket. Det är viktigt att slå fast att de allra flesta arbetstillstånd går till yrken med brist på arbetskraft. Att rekrytera från tredje land är mer komplicerat än att rekrytera inom Sverige. Under 2018 gick 85 procent av arbetstillstånden till bristyrken.

Efterfrågan på arbetskraft varierar med konjunkturen. Den åldrande svenska befolkningen innebär dock att vi har ett långsiktigt behov av att rekrytera arbetskraft från andra länder. Färre unga i EU/EES-länderna i framtiden betyder att en större del av behovet kommer att behöva täckas genom arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES.

Systemet för arbetskraftsinvandring från tredje land behöver förbättras för att göra det möjligt för fler personer att komma till Sverige och arbeta. I avsnitten nedan finns flera förslag på förändringar av regelverket och tillämpningen samt förslag på fler insatser för att främja en större arbetskraftsinvandring.

## 5.2 Korta handläggningstiderna

Långa handläggningstider för arbetstillstånd innebär en osäkerhet för arbetstägaren och försvårar företagens rekryteringar.

Som framgått tidigare ökade handläggningstiderna för arbetstillstånd kraftigt när regelverket och kontrollerna gradvis skärptes mellan 2011 och 2015. Handläggningstiderna var som längst under 2017, sedan dess har Migrationsverket kortat tiderna betydligt. Minskningen beror bland annat på förbättringar i handläggningsstöd och IT-stöd samt att Migrationsverket lagt mer resurser på handläggning av arbetstillstånd. Under 2017 blev fler arbetsgivare certifierade och fick tillgång till snabbare handläggning. Sedan 2017 tillämpar Migrationsverket ett indikationsbaserat arbetssätt där man anpassar kraven på underlag för ansökningar om arbetstillstånd utifrån indikationer i ärendet.

Den nya regeltillämpningen efter Luciadomarna 2017 innebär att Migrationsverket inte längre behöver kontrollera tidigare lön och anställningsvillkor månad för månad vid ansökningar om förlängningar vilket sparar tid.<sup>110</sup>

Handläggningstiderna är dock fortfarande långa för ansökningar om förlängt arbetstillstånd för branscher som omfattas av särskild kontroll och för arbetsgivare som inte är certifierade. Mediantiden för att handlägga en ansökan om ett första arbetstillstånd var 2018 tre gånger längre för en arbetsgivare som inte var certifierad. För en ansökan om förlängt arbetstillstånd var handläggnings-tiden tio gånger längre.<sup>111</sup>

Ett arbetstillstånd är knutet till en arbetsgivare de första två åren och till ett särskilt yrke de följande två åren. Den som vill byta arbetsgivare måste söka ett nytt tillstånd. Långa handläggningstider gör det svårare att byta jobb och yrke.

---

110) Mail från Erik Holmgren, enhetschef Arbetstillståndsenheten, Migrationsverket, 2019-04-04.

111) Migrationsverkets ärendedatabas.

- Det är centralt att Migrationsverket fortsätter sitt arbete med att effektivisera handläggningen av arbetstillstånd för att minska handläggningstiderna.

### 5.3 Gör regelverket mer flexibelt

Reglerna för arbetskraftsinvandring ska tillåta arbetsgivare att rekrytera den kompetens de behöver samtidigt som systemet inte får missbrukas.

Under de senaste åren har fokus legat på att förhindra missbruk. Efter skärpningen av regelverket 2014 och Migrationsöverdomstolens domar 2015 blev både reglerna och tillämpningen strikt.<sup>112</sup> Att lönen eller något annat villkor under en enstaka månad understigit vad som uppgivits i ansökan om arbetstillstånd räckte för att ett arbetstillstånd inte skulle förlängas och arbetstagaren utvisas ur Sverige. Små misstag från en arbetsgivare kunde, även om de rättades till, få svåra konsekvenser för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren. De så kallade kompetensutvisningarna av kvalificerade arbetstagare som behövdes i yrket bidrog sannolikt till att försämra Sveriges rykte som ett attraktivt land att flytta till och arbeta i.<sup>113</sup>

Även här har förbättringar skett. Möjligheten för arbetsgivare att rätta mindre misstag som infördes 2017 och den nya rättstillämpningen efter Luciadomarna 2017 har förbättrat situationen. Nu kan Migrationsverket göra en helhetsbedömning och bortse från mindre avvikelser under kortare perioder om de rättas till. Risken för utvisningar på grund av små misstag är mindre idag än tidigare.<sup>114</sup>

Vissa problem kvarstår dock. Kravet på att upptäckta brister ska ha rättats till innebär att en person kan bli nekad förlängt arbetstillstånd om felet har begåtts av en tidigare arbetsgivare som inte kan eller vill rätta till dem.

- Prövningen av arbetstillstånd bör se mer framåt än bakåt. Misstag som begåtts av tidigare arbetsgivare bör inte hindra en arbetstagare att få ett förlängt arbetstillstånd hos en ny arbetsgivare om den bedöms som seriös och att anställningen uppfyller villkoren i regelverket.

---

112) Riksrevisionen (2016).

113) Forsberg (2016), Almega (2017) samt Svenskt Näringsliv (2018b).

114) Mig 2017:24, samt MIG 2017:25.

Reglerna kräver att en arbetskraftsinvandrare ska ha en månadsinkomst på minst 13 000 kronor även vid deltidarbete. Försörjningskravet finns för att garantera att en arbetstagare ska kunna leva på sin lön även vid ett deltidarbete. En ny dom i Migrationsöverdomstolen slår fast att inkomsten får understiga 13 000 kronor enstaka månader men att särskild försiktighet måste visas i frågan för att hindra utnyttjande av utländsk arbetskraft.<sup>115</sup> Det kan dock finnas giltiga skäl att ha en inkomst under försörjningskravet en längre tid, till exempel om någon går ner i arbetstid för att utbilda sig.

- Det bör tillåtas att ha en inkomst under 13 000 kronor i månaden även under en längre tid om det finns giltiga skäl till detta. En förutsättning är dock att personen inte tar emot försörjningsstöd eller att det inte finns skäl att anta att personen arbetar svart under tiden.

Ett av kraven i regelverket är att ett arbete ska ha varit utlyst i Arbetsförmedlingens platsbank och tillgängligt i hela EU/EES samt Schweiz via den europeiska platsbanken Eures. Vissa av de uppmärksammade fallen av kompetensutvisningar har arbetsgivarens fel varit att han eller hon annonserat ut arbetet i andra forum, till exempel i LinkedIn. När reglerna infördes 2008 var detta ett sätt att uppfylla kravet att erbjudandet om arbete skulle vara tillgängligt för sökande i hela EU/EES. Sedan dess har andra rekryteringsforum med stor räckvidd vuxit fram. Migrationsverket tillåter att arbetsgivare annonserar på andra forum men är inte tydlig med vilka forum som är godtagbara. Migrationsverket lägger i dagsläget bevisbördan på den enskilda arbetsgivaren och kräver att han eller hon kan visa att annonsen motsvarar räckvidden i Eures.

- Migrationsverket bör förtydliga vilka alternativa rekryteringsforum som kan jämföras med Eures.

Ett arbetstillstånd är bundet till ett yrke och en arbetsgivare de första två åren. Om arbetstillståndet förlängs är det bundet till ett yrke i två år till. Syftet med regeln är att den arbetsgivare som rekryterat utomlands ska kunna behålla arbetstagaren en viss period. Regeln underlättar också Migrationsverkets kontroller av löner och arbetsvillkor. Regeln gör det dock svårare för arbetstagare att byta arbetsgivare och avancera i sitt yrke. Byte av arbetsgivare eller yrke kräver en ny ansökan om arbetstillstånd med de handläggningstider som detta kan innebära.

---

115) MIG 2018:12.

- Regeln om att ett arbetstillstånd ska vara knutet till en arbetsgivare eller yrke bör tas bort. Regeln bör ersättas med en plikt för arbetstagaren att informera Migrationsverket om den nya anställningen. Om villkoren för den nya anställningen avviker märkbart från de villkor som gällde arbetstillståndet så bör tillståndet kunna dras in.

## 5.4 Gör det lättare för studenter att stanna

Internationella studenter som utbildar sig i Sverige är en högkvalificerad grupp som är intressant för den svenska arbetsmarknaden. Tidigare undersökningar har visat att en stor majoritet av dem vill stanna i Sverige och arbeta efter studierna.<sup>116</sup> I praktiken stannar dock få. Drygt 20 procent av de internationella studenterna är kvar i Sverige två år efter avslutade studier, vilket är en något lägre andel i andra OECD-länder.<sup>117</sup> Bland de utländska forskare som doktorerat på svenska universitet är knappt 40 procent kvar i landet tre år efter examen.<sup>118</sup>

Kunskaper i svenska är en viktig faktor för att studenter ska stanna efter avslutade studier. Kunskaper i engelska kan räcka under studietiden om undervisningen men för att kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden krävs goda kunskaper i svenska.<sup>119</sup> Studier från Danmark visar att kunskaper i värdlandets språk men även möjligheter till praktik och arbete under studierna påverkar sannolikheten för att internationella studenterna stannar efter examen.<sup>120</sup>

Studenter från tredje land får arbeta i Sverige under studierna och får stanna i sex månader efter avslutade studier och söka arbete om de kan försörja sig under tiden. Den första juli 2019 förlängs tiden till nio månader när EU:s forskar- och studentdirektiv införs i svensk lag.<sup>121</sup> I Norge och Finland får dock studenter stanna och söka arbete under ett år efter avslutade studier och Tyskland får de stanna i 18 månader.

---

116) Voltaire (2016).

117) Tillväxtanalys (2018). I studien ingår internationella studenter från tredje land och EU/EES.

118) UKÄ (2019). Sedan 2014 jämställs doktorandstudier med arbete. Fyra års doktorandstudier i Sverige under en sju-årsperiod kvalificerar till permanent uppehållstillstånd.

119) Joyce (2015).

120) Tillväxtanalys (2018).

121) MIG 2018:12.

Utländska studenter som tagit en examen vid ett svenskt lärosäte är en mycket kvalificerad grupp som Sverige bör göra större ansträngningar för att behålla i landet.

- Rätten att stanna kvar i Sverige och söka arbete efter examen bör förlängas till minst ett år för tidigare studenter och forskare.
- Universitet och högskolor bör förbättra utbildningen i svenska för internationella studenter.

## 5.5 Talangvisum

Det svenska systemet för arbetskraftsinvandring är efterfrågebaserat. Bara personer som har ett anställningserbjudande får komma till Sverige och arbeta. Personer från tredje land kan inte komma till Sverige på eget initiativ och söka arbete här även om de har utbildning eller erfarenheter som efterfrågas. För att möjliggöra det är det motiverat att komplettera det svenska systemet med en extra möjlighet för personer med särskilt intressant kompetens att komma till Sverige och söka arbete här under en viss tid.

I januariöverenskommelsen mellan regeringen, Centerpartiet och Liberalerna öppnas för möjligheten att införa ett talangvisum för högkvalificerade personer.<sup>122</sup> Ett talangvisum skulle kunna beviljas till utvalda personer med högre utbildning inom vissa kvalificerade bristyrken. Den tyska regeringen avser att tillåta personer med särskild utbildning eller yrkeskvalifikationer att komma till landet och söka arbete under sex månader om de kan försörja sig själva.<sup>123</sup> Som nämnts i kapitel fyra väljer Kanada, Australien och Nya Zeeland ut kandidater med ett poängssystem där flera faktorer vägs samman, bland annat utbildning och yrkeserfarenhet.

En risk med detta är det skulle kunna öppna för att begränsa möjligheten till arbetskraftsinvandring för personer med färre kvalifikationer.

- Ett talangvisum för särskilt kvalificerad arbetskraft vore ett bra komplement till det svenska systemet så länge det inte leder till någon inskränkning av möjligheterna för andra från tredje land att komma till Sverige att arbeta.

---

122) Januariöverenskommelsen, punkt 21. <https://www.centerpartiet.se/download/18.428b8cbe->

167cac99b611402/1547223336523/Utkast%20till%20överenskommelse.pdf

123) <https://www.dw.com/en/germanys-new-immigration-laws-open-door-for-skilled-labor/a-45734442>

## 5.6 Stärk informationen om att arbeta i Sverige

Det svenska systemet för arbetskraftsinvandring bygger på att arbetsgivare i Sverige och arbetstagare i tredje land har egna nätverk och vägar att finna varandra. Den svenska staten hjälper inte aktivt till i denna matchningsprocess till skillnad från under 1950- och 1960-talen. Svenska myndigheter informerar utländska arbetstagare om villkoren för att arbeta i Sverige på bland annat webbplatsen [workinginsweden.se](http://workinginsweden.se).

- Workinginsweden.se bör ge tydligare hjälp till både arbetstagare som vill arbeta i Sverige och arbetsgivare som vill rekrytera från tredje land. Webbplatsen bör bland annat innehålla en checklista på fler språk än engelska som hjälper både arbetsgivare och arbetstagare genom varje steg i processen som hur man söker arbetstillstånd, personnummer med mera. En förebild är [verksamt.se](http://verksamt.se) som hjälper personer som vill starta nya företag och drivs av bland annat Bolagsverket och Skatteverket.

Sverige har cirka 100 ambassader och generalkonsulat. En del av dessa bör engageras för att underlätta arbetskraftsinvandring.

- Särskilda jobbcenter bör öppnas på ambassader och konsulat i länder som är särskilt intressanta för kvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige. Jobbcentren kan hjälpa till med ansökningar om arbetstillstånd, informera om bostäder och skolor i Sverige och även erbjuda viss språkundervisning.

## 5.7 Informera om erkännande av utbildningar

Trots att det råder brist på arbetskraft inom hälso- och sjukvård samt omsorg och utbildning är arbetskraftsinvandringen från tredje land liten inom dessa yrken. Det krävs ett omfattande kunskapsprov eller en kompletterande utbildning för att någon som är utbildad utanför EU/EES ska få arbeta inom yrket i Sverige. Platserna på kompletterande utbildningarna har byggts ut de senaste åren och är öppna även personer som har arbetstillstånd och deras anhöriga.

- Arbetskraftsinvandrare och framför allt deras anhöriga som har en utbildning inom legitimationsyrken men inte arbetar inom yrket bör informeras om vilka möjligheter det finns att få utbildningen erkänd i Sverige.



## Referenser

- Almega (2017) *Kompetensjakt utan gränser*. Almega, Stockholm.
- Almega (2019) *Avmattningen har börjat*. Almegas tjänsteindikator, kvartal 1 2019. Almega, Stockholm.
- Arbetsförmedlingen (2019) *Var finns jobben? Bedömning för 2019 och på fem års sikt*. Arbetsförmedlingen, februari 2019, Stockholm.
- Bloom, D, Canning, D. & Sevilla, J. (2003) *The demographic dividend. A new perspective on the economic consequences of population change*. Rand, Santa Monica, CA.
- Boubtane, E, Dumont, J-C & Rault, C (2014) *Immigration and Economic Growth in the OECD Countries, 1986–2006*. Discussion paper no. 8681, Institute of labour economics (IZA), Bonn.
- Bratsberg, B. & Raaum, O. (2012) *Immigration and wages: Evidence from construction*. Economic Journal, Vol. 122(565), p. 1177–1205.
- Brunow, S, Nijkamp, P & Poot, J (2015) *The Impact of International Migration on Economic Growth in the Global Economy*. Volume 1B, Handbook of the Economics of International Migration.
- Calleman, C & Herzfeld Olsson, P (2015) Inledning. I: Calleman, C. & Herzfeld Olsson P. (red) *Arbetskraft från hela världen*. Rapport 2015:9, Delegationen för migrationsstudier (Delmi), Regeringskansliet, Stockholm.
- Cattaneo, C, Fiorio, C & Peri, G (2013) *What Happens to the Careers of European Workers When Immigrants "Take Their Jobs"?* Discussion paper no. 7282, IZA.
- Card, D (2007) *How Immigration Affects U.S. Cities*. Discussion paper no. 11/07, Centre for Research and Analysis of Migration.
- DS 2018:37. *Genomförande av student- och forskardirektivet*.
- Emilsson, H. & Magnusson, K. (2015) *Högkvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige*. I: Calleman, C. & Herzfeld Olsson, P. (red) *Arbetskraft från hela världen*. Rapport 2015:9, Delegationen för migrationsstudier (Delmi), Regeringskansliet, Stockholm.
- Engdahl, M (2016) *Invandringens arbetsmarknadseffekter – Lärdomar från den internationella litteraturen och svenska resultat*. Rapport 2016:2, Delegationen för migrationsstudier (Delmi), Regeringskansliet, Stockholm.
- Eurostat (2019) Eurostat database. Employment and activity. [https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p\\_p\\_id=NavTreeporletprod\\_WAR\\_NavTreeporletprod\\_INSTANCE\\_nPqeVbPXRMWQ&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_pos=1&p\\_p\\_col\\_count=2](https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p_p_id=NavTreeporletprod_WAR_NavTreeporletprod_INSTANCE_nPqeVbPXRMWQ&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2)
- Foged, M. & Peri, G. (2016) *Immigrants effects on native workers: New analysis on longitudinal data*. American Economic Journal-Applied Economics 8, no. 2:1–34.
- Forsberg, J. (2016) *Arbetskraftsinvandrares rättslöshet i Sverige*. En rapport om utvisningar med bristfälligt lagstöd. Centrum för rättvisa.

- Forssberg, J. (2018) *Så fick pizzabagaren från Jokkmokk ett absurt system på fall. En granskning av kompetensutvisningarna*. Centrum för rättvisa.
- Frödin, O. och Kjellberg, A. (2017) *Arbetskraftsmigration från tredje land i låglöneyrken*. Arbetsmarknad & Arbetsliv. Årgång 23, nummer 1, våren 2017.
- Gerdes, C & Wadensjö, E (2013) *Immigration to Sweden from the New EU Member States*. 2013:5, Swedish Institute for European Policy Studies (Sieps), Stockholm.
- Hatzigeorgiou, A. & Lodefalk, M. (2014) *The role of foreign networks for trade in services: firm level evidence*. Working paper 2014:27, Swedish entrepreneurship forum.
- Hatzigeorgiou, A. & Lodefalk, M. (2015) *Trade, migration and integration. Evidence and policy implications*. *The World Economy*, 38: 2013–2048.
- Hatzigeorgiou, A. & Lodefalk, M. (2016) *Migrants influence on firm level exports*. *Journal of Industry, Competition and Trade*, 16:477–497.
- Hays (2015) *Labour markets in a world of continuous change. The Hays global skills index 2015*. Hays and Oxford Economics.
- Hedberg, C. (2016) *Thailändska bärplockare. Hushållsstrategier på en global arbetsmarknad*. I: Calleman, C. & Herzfeld Olsson P. (red) *Arbetskraft från hela världen*. Rapport 2015:9, Delegationen för migrationsstudier (Delmi), Regeringskansliet, Stockholm.
- Huber, P. & Tondl, G. (2012) *Migration and regional convergence in the European Union*. *Empirica* 39 no. 4:439–460. [https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS\\_638305/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS_638305/lang--en/index.htm)
- IT och Telekomföretagen (2017) *IT-kompetensbristen. En rapport om den svenska digitala sektorns behov av spetskompetens*. IT & Telekomföretagen, Stockholm.
- Januariöverenskommelsen (2019). <https://www.centerpartiet.se/download/18.428b8cbe167cac99b611402/1547223336523/Utkast%20till%20överenskommelse.pdf>
- Jean, S & Jiménez, M. (2011) *The unemployment impact of immigration in OECD countries*. Volume 27, Issue 2, *European Journal of Political Economy*.
- Joyce, P (2015) *Integration och arbetsmarknad*. *Kunskapsöversikt 2015:3*. Delegationen för migrationsstudier (Delmi), Regeringskansliet, Stockholm.
- Kina (2018) *China statistical yearbook 2018*. Table 4.16. National Bureau of Statistics. <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2018/indexeh.htm>
- Kolmodin, A. m.fl. (2018) *Konkurrensen om internationell kompetens – Sverige som ett attraktivt land för högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare*. PM 2018:14, Tillväxtanalys, Östersund.
- Konjunkturinstitutet (2018) *Konjunkturläget, oktober 2018*.
- Livsmedelsföretagen (2013) *Guld i gröna skogar. Bärplockning från självförsörjning till industri*.
- Longhi, S, Nijkamp, P. & Poot, J. (2004) *A Meta-Analytic Assessment of the Effect of Immigration on Wages*. Discussion papers no. 47, Population Studies Centre.
- Lundborg, P. (2014), *The rationale of the migrant share as a wage determinant: Theory and evidence*. Working paper 6/2014, Swedish Institute for Social Research.
- Malchow-Møller, N, Much, J.R. & Skaksen, J.R. (2009) *Den danske arbejdsmarked og EU-udvidelsen mod øst*. Gyldendal, Köpenhamn.
- Malmberg, B. et al. (2016), *Invandringens effekter på Sveriges ekonomiska utveckling*. Rapport 2016:8, Delegationen för migrationsstudier (Delmi), Regeringskansliet, Stockholm.
- Migrationsverket (2018) *Handbok för migrationsärenden. Tillstånd för arbete, anställning*. Uppdaterad 2018-09-07.
- Migrationsverket (2018b) *Rättsligt ställningstagande SR14/2018*. <file:///C:/Users/ALMPJE/Downloads/180410601.pdf>.
- Migrationsverket (2019a) *Anställa från länder utanför EU*. <https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Arbetsgivare/Anstalla-fran-lander-utanfor-EU.html>

- Migrationsverket (2019b) Migrationsverkets årsredovisning 2018. Att komma till Sverige och stanna i Sverige. Migrationsverket, Norrköping.
- MIG 2015:11. *Dom i Migrationsöverdomstolen*. 2015-03-27.
- MIG 2015:20. *Dom i Migrationsöverdomstolen*. 2015-10-27.
- MIG 2017:24. *Dom i Migrationsöverdomstolen*. 2017-12-13.
- MIG 2017:25. *Dom i Migrationsöverdomstolen*. 2017-12-13.
- MIG 2018:12. *Dom i Migrationsöverdomstolen*. 2018-05-15.
- Migueluez, E, Rosina, M, & Surinach, J. (2010) *Inventors on the move. Tracing inventors mobility and its spatial distribution*. Papers in Regional Science 89, no. 2:251–274.
- Nilsson, Å. (2004) Efterkrigstidens invandring och utvandring. Demografiska rapporter 2004:5, Statistiska centralbyrån, Örebro.
- Nordlund, V. & Pelling, L. (2013) *Den nya vägen in – ett migrantperspektiv*. Global Utmaning.
- OECD (2016) *Recruiting immigrant workers: Europe*. OECD publishing, Paris.
- Ottaviano, G & Peri, G (2006) *Rethinking the Effects of Immigration on Wages*. Working paper no. 12497, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA.
- Peri, G & Sparber, C (2009) *Task Specialization, Immigration, and Wages*. American Economic Journal: Applied Economics 2009, 1:3, 135–169.
- Regeringens proposition 2007/08:147 *Nya regler för arbetskraftsinvandring*.
- Regeringens proposition 2012/13:148 *Genomförande av blåkortsdirektivet*.
- Regeringens proposition 2013/14:213. *Cirkulär migration och utveckling*
- Regeringens proposition 2013/14:227. *Åtgärder mot missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring*.
- Regeringens proposition 2016/17:212. *Möjlighet att avstå från återkallelse av uppehållstillstånd när arbetsgivaren självant har avhjälpt brister*.
- Regeringens proposition 2015/16:174. *Förslag om att tillfälligt begränsa möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige*.
- Regeringskansliet (2016) Nytt blåkortsdirektiv. Fakta-PM. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/fakta-pm-om-eu-forslag/nytt-blakortsdirektiv\\_H306FPM113](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/fakta-pm-om-eu-forslag/nytt-blakortsdirektiv_H306FPM113)
- Riksdagens betänkande 2008/09:SfU3. *Nya regler för arbetskraftsinvandring*.
- Riksrevisionen (2016) *Ett välfungerande system för arbetskraftsinvandring?*
- SCB (2016) *Integration – utrikes föddas etablering i samhälls- och arbetslivet*. Integration: Rapport 9, Statistiska Centralbyrån, Örebro.
- SCB (2018a) *Sveriges framtida befolkning 2018 – 2070*. Statistiska centralbyrån, Örebro.
- SCB (2018b) *Befolkningsstatistik*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/>
- SCB (2019a) *Lönestrukturstatistik, lön efter yrke*. [http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_\\_AM\\_\\_AM0110\\_\\_AM0110A/?rxid=fadb8740-cb58-4d70-9e1e-fdb142559b4b](http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0110__AM0110A/?rxid=fadb8740-cb58-4d70-9e1e-fdb142559b4b)
- SCB (2019b) *Arbetsmarknadssituationen för flyktingar och flyktinganhöriga 2010–2018*. Statistiska meddelanden, AM 110 SM 1901, Statistiska centralbyrån, Örebro.
- SCB (2019c) *Sveriges framtida befolkning 2019–2070*. Statistiska centralbyrån, Örebro.
- Skatteverket (2019) *Beskattning av utländsk arbetskraft*. <https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/startaforetag/kopatjanster/anlitautlandskforetagforarbeteisverige/beskattningavutlandskarbetskraft.4.71004e4c133e23bf6db800098401.html>
- SKL (2018) *Ekonomirapporten, maj 2018*. Om kommunernas och landstingens ekonomi. Sveriges kommuner och landsting, Stockholm.
- SOU 2006:87 *Arbetskraftsinvandring till Sverige – förslag och konsekvenser*. Slutbetänkande av kommittén för arbetskraftsinvandring. Regeringskansliet, Stockholm.
- SOU 2011:28 *Cirkulär migration och utveckling – förslag och framåtblick*. Slutbetänkande av Kommittén för cirkulär migration och utveckling. Regeringskansliet, Stockholm.

- Socialdemokraterna (2018) *Valmanifest 2018*. <https://www.socialdemokraterna.se/aktuellt/2018/socialdemokraternas-valmanifest-2018/>
- Socialstyrelsen (2019). *Olika vägar till legitimation*. <https://legitimation.socialstyrelsen.se/sv/utbildad-utanfor-eu-och-ees/sjukskoterska/olika-vagar-till-legitimation>
- Svenskt Näringsliv (2016a) *Arbetskraftsinvandringens betydelse för svenska företag*. Svenskt Näringsliv, Stockholm.
- Svenskt Näringsliv (2016b) *Arbetskraftsinvandringens bidrag till produktion och välfärd*. Svenskt Näringsliv, Stockholm.
- Svenskt Näringsliv (2018a) *Rekryteringsenkäten 2018*. Svenskt Näringsliv, Stockholm.
- Svenskt Näringsliv (2018b) *Vår nästa rekrytering gör vi i Indien*. Förslag för en bättre fungerande arbetsmarknadsinvandring. Svenskt Näringsliv, Stockholm.
- Sverigedemokraterna (2018) *Valmanifest 2018*. <https://sd.se/wp-content/uploads/2018/08/Valmanifest-2018-1.pdf>
- Thailand (2018) National Statistical Office and Bank of Thailand. <http://www2.bot.or.th/statistics/ReportPage.aspx?reportID=667&language=eng>
- Tillväxtanalys (2018) *Den globala jakten på kompetens – statens roll*. Rapport 2018:03. Tillväxtanalys, Östersund.
- Ukraina (2018) State statistics service of Ukraine. <https://ukrstat.org/en>
- UKÄ (2019) *Många utländska doktorander lämnar Sverige efter examen*. Statistisk analys, 25 februari. Universitets- och kanslerämbetet, Stockholm.
- Wadell, C. (2018) *The effects of immigration on economic growth. A literature study*. Tillväxtanalys, Östersund.
- Wadensjö, E. (2015) Arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES. Ekonomiska förklaringar och ekonomiska effekter. I: Calleman, C. & Herzfeld Olsson, P. (red) *Arbetskraft från hela världen*. Rapport 2015:9, Delegationen för migrationsstudier (Delmi), Regeringskansliet, Stockholm.
- White, R. (2007) An examination of the danish immigrant trade link. *International Migration*, 45 (5). s.61–86.
- Vogiazides, L. & Hedberg, C. (2014) *Människohandel för tvångsarbete och exploatering av arbetskraft i Sverige: Exempel från restaurang- och bärbranschen*. Adstringo.
- Voltaire, F. (2016) *Attrahera och behålla. Fler internationella studenter för minskade kompetensbrister*. Almega, Stockholm.
- Världsbanken (2014) *Swedens` business climate a microeconomic assessment*. World Bank, Washington DC.
- Zheng, Y. och Ejermo, O. (2015) How do foreign born perform in inventive activity? | Zheng, Y. (2017) *How immigrants invent. Evidence from Sweden*. Doktorsavhandling, Lunds Universitet.

Sverige är ett litet land i utkanten av Europa. Den svenska ekonomin är exportberoende och den långsiktiga konkurrenskraften bestäms av näringslivets innovationsförmåga och tillgång till kompetent arbetskraft. I denna rapport diskuterar nationalekonomen Patrick Joyce de hinder som bromsar arbetskraftsinvandring från tredje land till Sverige – han föreslår även åtgärder för att minska dem. Joyce beskriver även omfattningen av arbetskraftsinvandringen till Sverige, fördelningen mellan olika yrken och arbetskraftsinvandringens betydelse för samhällsekonomin.



FORES

RATIO