



Stockholms universitets
Linnécentrum för
integrationsstudier (SULCIS)

Rekrytering av utländsk arbetskraft: Invandrares arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i Sverige

Pernilla Andersson Joonas and
Eskil Wadensjö

Rapport 2011:1

ISSN 1654-1189

Rekrytering av utländsk arbetskraft: Invandrares arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i Sverige¹

Pernilla Andersson Joonä och Eskil Wadensjö

Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet och
Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

Innehåll

Rekrytering av utländsk arbetskraft: Invandrares arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i Sverige.....	1
1. Inledning	3
Definition av arbetskraftsinvandrare	7
2. Invandringspolitik och arbetskraftsinvandrares rättigheter	8
Norden	8
EU	9
Tredje land	10
Utstationerade arbetstagare	11
3. Socialförsäkringarna, offentliga tjänster och arbetskraftsinvandrarna	11
4. Åtgärder för att rekrytera och anställa (kvarhålla) utländsk arbetskraft.	13
Myndigheter	13
Bemanningsföretag.....	14
5. Generell översikt	14
Norden	15
EU	17
Tredje land	21
Yrkesområden, yrken och medborgarskap	24
Utstationerad arbetskraft	27
Irreguljär invandring	27

¹ Denna landrapport är en del av ett förberedande projekt, som finansieras av Nordiska ministerrådets globalisering projekt ”Udenlandsk arbejdskraft i Norden: Sammenlignende analyser af arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og Rekrutteringsforudsætninger”. Projektet genomförs 2010 under ledning av Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i Köpenhamn.

6. Integrering på arbetsmarknaden	28
Sys­sel­­sät­­tning.....	28
Löner	29
Arbetsmiljö.....	30
7. Anledningar till att arbetskraftsinvandrare kommer till Sverige	31
8. Invandrares kunskap om arbetslivets regler.....	34
9. Sammanfattning.....	35
Referenser.....	37

1. Inledning

Sverige har haft en omfattande arbetskraftsinvandring sedan andra världskrigets slut. Sveriges industri var intakt efter kriget och efterfrågan på dess produkter och därmed på arbetskraft var mycket stor. Många lämnade jordbruket och landsbygden för arbete i städerna och industrin, men efterfrågan på arbetskraft var större än så. Arbetsmarknadskommissionen (Arbetsmarknadsstyrelsens föregångare) började rekrytera arbetskraft från olika länder i Europa, och många sökte sig också på egen hand till Sverige inte minst från de nordiska grannländerna. Inflyttningen från dessa länder underlättades av att Sverige hade avskaffat arbetstillståndskravet för medborgare i de nordiska länderna redan den 1 oktober 1943 och att visumkravet avskaffades i augusti 1945 för medborgare i Danmark, Island och Norge och i december 1949 för medborgare i Finland.

År 1954 etablerades den gemensamma nordiska arbetsmarknaden. Arbetskraftsinvandringen från de nordiska länderna, framför allt från Finland, dominerade under 1950- och 1960-talen, men många kom också från andra länder. Under 1960-talets andra hälft kom ett stigande antal arbetskraftsinvandrare från olika länder i Sydeuropa, bl.a. från Grekland, Italien, Jugoslavien och Turkiet. Till viss del kom de till Sverige genom insatser från arbetsförmedlingen, men de flesta kom på eget initiativ eller genom att arbetsgivarna rekryterade dem. Under samma tid växte det fram en kritik mot arbetskraftsinvandringen och 1966 och 1967 förändrades reglerna för arbetskraftsinvandring från länder utanför Norden. Arbetstillstånd måste sökas före ankomsten till Sverige och de som kom med turistvisum måste visa att de hade tillräckligt med

medel för att kunna klara sig i Sverige utan att ta arbete. Tillämpningen av reglerna för arbetstillståndsgivning skärptes gradvis och den utomnordiska arbetskraftsinvandringen blev mycket begränsad från 1970-talet och framåt. Även vissa förändringar gjordes för att öka arbetsgivarnas kostnader och reglera formerna för arbetsgivarnas rekrytering för att på så sätt begränsa den omfattande invandringen från Finland.²

Invandringen från de nordiska länderna fortsatte men i mindre skala. Den varierade med konjunkturen i de olika länderna. Migrationen gick under 1970- och 1980-talen fortfarande i huvudsak i riktning mot Sverige, medan den under 1990-talet i större utsträckning gick från Sverige än till Sverige. Lönerna var inte längre högre i Sverige än i de nordiska grannländerna och arbetslösheten var hög i Sverige under större delen av 1990-talet. Många flyttade till Norge. Under det första decenniet av detta sekel hade Sverige åter en nettoinvandring från de andra nordiska länderna, framför allt från Danmark. Den ökade inflyttningen från Danmark kan kopplas till byggandet av Öresundsbron, lägre boendekostnader i Skåne än på Själland och återpendling till Danmark samt till en lagstiftning i Danmark som gör det svårare för dem som gifter sig med någon som är medborgare i ett land utanför EES att få tillstånd för sin maka/make att flytta till Danmark.³

Under de senaste femton åren har det åter blivit lättare för dem som kommer från andra länder än de nordiska att få arbeta på den svenska arbetsmarknaden. I och med bildandet av EES år 1994 och Sveriges medlemskap i EU år 1995 blev Sverige medlem i den gemensamma europeiska arbetsmarknaden. När EU utvidgades i maj 2004 med tio nya medlemsländer avstod Sverige som enda land helt från att införa övergångsbestämmelser. Det gjorde Sverige inte heller när Bulgarien och Rumänien blev medlemmar från januari 2007. Från den 15 december 2008 blev det också lättare för arbetskraftsinvandrare från länder utanför EES att få tillstånd till att arbeta i Sverige. Det som krävdes var ett arbetserbjudande av en viss varaktighet med villkor svarande mot dem som gäller på svensk arbetsmarknad (kollektivavtal eller villkor motsvarande kollektivavtal). Det blev också möjligt för utländska studerande som avslutat en utbildning i Sverige att få arbetstillstånd. Sverige har nu en lagstiftning som i hög grad liknar den politik som

² Se Wadensjö (2010) och Boguslaw (kommande).

³ Se Andersson Joona och Wadensjö (2008) och Pedersen, Røed och Wadensjö (2008).

gällde före den åtstramning av arbetstillståndsgivningen som genomfördes under slutet av 1960-talet.

Från 1940-talet fram till ungefär 1970 var huvudmotiveringen för arbetskraftsinvandringen i den politiska debatten den stora efterfrågan på arbetskraft – arbetslösheten var mycket låg, antalet lediga platser var många och tillväxten i den svenska ekonomin mycket hög. De invändningar som främst kom från fackföreningsrörelsen var inriktade på att invandringen kunde leda till en sämre löneutveckling och en ökad konkurrens om jobben.

Under de senaste tio åren har argumenten för arbetskraftsinvandring främst varit två andra. Det första argumentet är efterfrågan på högt kvalificerad arbetskraft. Det är inte alltid så att antalet som utbildas till ett visst yrke motsvarar det antal som efterfrågas i yrket. Och när det uppstår en obalans tar det tid att rätta till den; utbildning tar tid. Det understryks också ofta i debatten att det är värdefullt med ett kunskapsutbyte genom rörlighet av högt kvalificerad arbetskraft över gränserna. Det andra ofta hörda argumentet för arbetskraftsinvandring är att den demografiska utvecklingen i Sverige går mot en allt mer åldrande befolkning. Kvoten mellan antalet förvärvsarbetande och antalet som inte förvärvsarbetar sjunker, och försörjningsbördan för dem som arbetar ökar därmed gradvis. Denna utveckling har Sverige gemensamt med andra västliga ekonomier och även andra ekonomier.⁴ I en del länder i Central- och Sydeuropa och i Japan är utvecklingen i denna riktning betydligt starkare än i Sverige. Det finns olika sätt att försöka hantera problemet. Höjd ålder vid utträdet från arbetsmarknaden (höjd pensionsålder), en snabbare genomströmning av ungdomarna i olika utbildningar och därefter ett tidigare inträde i arbetslivet efter avslutad utbildning, ökat arbetskraftsdeltagande bland grupper som har ett lågt sådant som flyktinginvandrare och personer med funktionsnedsättning (minskat utanförskap) och ökad arbetskraftsinvandring är några av de förslag som oftast framförs.

En ökad arbetskraftsinvandring kan bidra till att andelen av befolkningen som är förvärvsarbetande ökar. Men effekten av arbetskraftsinvandringen blir inte särskilt stor om inte invandringen är mycket omfattande. Nya arbetskraftsinvandrare är visserligen i högre grad än

⁴ Se t.ex. Kroeber (2010) vad gäller utvecklingen i Kina.

den hittillsvarande befolkningen i aktiv ålder, och inkomstöverföringar går netto framför allt från dem i aktiv till dem i passiv ålder. Men skillnaden är inte så stor – familjemedlemmar följer ofta med eller kommer något senare och gruppen blir ju efterhand äldre under vistelsen i Sverige. I en rapport till Expertgruppen för Studier i Offentlig ekonomi (ESO) drar Jan Ekberg slutsatsen att arbetskraftsinvandring inte har den positiva inverkan på de offentliga finanserna som många tror. Det främsta skälet är att det befolkningstillskott som arbetskraftsinvandring innebär inte hinner bli tillräckligt stort innan de själva börjar åldras (Ekberg, 2009). Se också Wadensjö och Orrje (2002) och Rowthorn (2008) för översikter över studier avseende flera olika länder. Ekbergs slutsats ifrågasätts av Bo Malmberg (DN, 2009-10-24). Han menar att det finns stöd i forskningen för att den ekonomiska tillväxten påverkas positivt av att en stor del av befolkningen är i arbetsför ålder, något som just arbetskraftsinvandring bidrar till. Dynamiska effekter kan vara viktiga för tillväxten. Det är angeläget med fortsatta och fördjupade studier på området.

Under debatten under 1960-talet framfördes från olika fackföreningar farhågor om negativa effekter av arbetskraftsinvandringen för den inhemska arbetskraften vad gäller såväl löner som sysselsättning. Det finns nu ganska mycket forskning internationellt sett vad gäller invandringens effekter på löner och sysselsättning.⁵ Det mesta talar för att eventuella negativa effekter oftast är små eller obefintliga. Effekterna på löner och sysselsättning kan till och med vara positiva. Effekterna är positiva om den invandrade arbetskraften är komplement och inte substitut i produktionen till den hittillsvarande arbetskraften, och de kan vara positiva oavsett om de är komplement eller substitut om arbetskraftsinvandringen leder till ökad kapitalimport eller ökad inhemsk kapitalbildning och därigenom till ökade investeringar.

En speciell farhåga är att invandrad arbetskraft skulle tränga ut inhemsk arbetskraft genom att erbjuda sig att arbeta för lägre löner än de löner som redan anställda har. Om arbetsmarknaden hade varit helt oreglerad skulle arbetsgivaren kunna anställa dem som är beredda att arbeta till lägst lön. Eftersom många arbetskraftsinvandrare kommer från länder med lägre löner än de i Sverige, skulle arbetskraftsinvandrare kunna bjuda under den inhemska arbetskraften och på så

⁵ För översikter (metastudier) se Longhi, Nijkamp och Poot (2005 och 2006). Ett exempel på en ny studie som behandlar effekterna på löner av invandringen till USA är Barcellos (2010).

sätt bidra till en så kallad lönedumpning. Lönerna på den svenska arbetsmarknaden är emellertid i praktiken reglerade genom kollektivavtal. Den fackliga organisationsgraden är hög och också arbetsgivarna är i mycket hög grad organiserade. De flesta arbetsplatser är därför täckta av kollektivavtal. Även arbetstagare som inte är medlemmar i facket omfattas av kollektivavtal om det finns ett sådant avtal träffat för deras arbetsplats. Det gäller även nyanlända arbetskraftsinvandrare. I vissa branscher har dock endast få arbetsgivare tecknat kollektivavtal eller är många verksamma som egenföretagare. Dessa branscher är därför svåra att reglera. Lundborg (2006) nämner taxibranschen samt städ- och restaurangbranscherna som exempel på sådana branscher. Invandrare som finner sysselsättning i dessa branscher, antingen som arbetstagare eller som egenföretagare, skulle kunna erbjuda sina tjänster till ett lägre pris vid given produktivitet än vad infödda arbetstagare/egenföretagare gör.

Ett annat sätt som man befärar att svenska löner kan dumpas på är genom att utländska företag med utländska arbetstagare utför arbete i Sverige. Förekomsten av detta har ökat sedan Sveriges medlemskap i EU då det inom unionen råder fri rörlighet för varor, kapital, tjänster och personer. Initialt ledde till en del oroligheter på arbetsmarknaden eftersom det funnits oklarheter kring vilka regler som gäller för utstationerade arbetstagare. Ett uppmärksammat fall, både i Sverige och internationellt, var när det svenska fackförbundet för byggnadsarbetare, Byggnads, satte det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd i blockad vid ett skolbygge i Vaxholm 2004. Skälet till blockaden var att Laval inte ville teckna svenskt kollektivavtal för sina anställda.

Definition av arbetskraftsinvandrare

Det är svårt att finna en enhetlig definition av arbetskraftsinvandrare. I denna rapport väljer vi att inkludera personer som kommer till Sverige för att arbeta och som har tillstånd att göra det. I ett kortare avsnitt diskuterar vi också irreguljär arbetskraftsinvandring. Arbetskraftsinvandrare kan komma till Sverige för att arbeta under längre eller kortare tid (säsongarbetare). De kan vara utstationerade arbetstagare, vara låg- eller högutbildad arbetskraft, komma från Norden, EU/EES-länder eller från tredje land. Personer som kommer för att studera, arbeta som trainees

eller arbeta som au pair inkluderas inte i denna definition. Vår beskrivning av arbetskraftsinvandrare omfattar alltså en stor grupp personer. Det finns andra sätt att avgränsa gruppen på. I slutbetänkandet från Kommittén för arbetskraftsinvandring definieras arbetskraftsinvandrare som de som flyttar till Sverige av arbetsmarknadsskäl och som har tillstånd att bosätta sig i landet (SOU 2006:86). För att räknas som bosatt krävs normalt att man är folkbokförd i Sverige och för att en invandrare ska bli folkbokförd krävs en avsikt att stanna i Sverige i minst tolv månader. Denna definition exkluderar säsongarbetare och andra som kommer till Sverige för att arbeta under en kortare tid.

2. Invandringspolitik och arbetskraftsinvandrares rättigheter

Reglerna för att kunna ta ett arbete i Sverige och de villkor som gäller i olika socialförsäkringar skiljer sig åt beroende på vilket medborgarskap arbetskraftsinvandarna har när de kommer. Det går att göra en indelning i tre grupper: 1) de som är medborgare i något av de nordiska länderna, 2) de som är medborgare i andra EU/EES-länder än de nordiska (dvs. andra EU-länder än Danmark och Finland och andra EES-länder än Island och Norge) och Schweiz, samt 3) de som är medborgare i något land som inte tillhör någon av de första båda grupperna – invandrare från tredje land.

Norden⁶

För medborgare i de nordiska länderna gäller regelverket för den gemensamma nordiska arbetsmarknaden. Överenskommelsen från 1954 har reviderats och andra konventioner och överenskommelser mellan de nordiska länderna har tillkommit för att minska hindren för rörligheten för olika yrkesgrupper inom Norden och också för att minska de hinder som finns på grund av institutionella skillnader mellan de olika länderna. Ett exempel är konventionen om socialförsäkringar. Det betyder inte att alla institutionella hinder har försvunnit för rörligheten mellan länderna. Tvärtom finns många skillnader kvar mellan de olika ländernas

⁶ Se Boguslaw (kommande), Pedersen, Røed och Wadensjö (2008) och Wadensjö (2010) för framväxten av den gemensamma nordiska arbetsmarknaden.

socialförsäkrings-, skatte- och utbildningssystem, vilket leder till hinder för rörligheten av arbetskraft mellan länderna. Harmoniseringen av dessa system har dock gått längre inom Norden än inom EU.

EU

Sverige blev medlem av EU år 1995 samtidigt med Finland och Österrike. Redan året innan, 1994, blev Sverige en del av EU:s gemensamma arbetsmarknad genom medlemskap i EES. Det innebär inte att alla hinder för rörligheten inom EU eliminerades. Förutom de hinder som följer av skillnader i språk finns skillnader mellan ländernas socialförsäkrings-, skatte- och utbildningssystem och deras arbetsmarknadslagar, vilket innebär att kostnaderna för att flytta i regel är högre mellan än inom länderna och därmed till hinder för rörligheten mellan länderna. Inflyttningen till Sverige från de länder som var eller blev medlemmar i EU 1995, EU15-länderna, har dock ökat markant efter Sveriges inträde i EU.

EU har utvidgats i två steg efter Sveriges inträde år 1995. Den 1 maj 2004 blev tio nya länder medlemmar av EU – Cypern, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern – dvs. åtta länder i Central- och Östeuropa och två länder i Medelhavsområdet. De gamla EU-länderna hade möjlighet att införa övergångsbestämmelser under sammanlagt sju år uppdelat på tre perioder för invandring från åtta av de tio länderna. Det fanns ingen möjlighet att införa sådana övergångsbestämmelser för invandrare från Cypern och Malta. Sverige var det enda EU-land som inte introducerade någon övergångsregel. En del av de andra länderna har nu avskaffat dessa rörlighetshinder, men vissa länder har fortfarande kvar övergångsregler, vilket gör det svårare att flytta till dessa länder. Sverige fattade samma beslut som år 2004 när Bulgarien och Rumänien blev medlemmar från och med den 1 januari 2007. Inga övergångsregler infördes.

När EU fick tio nya medlemsländer den 1 maj 2004 och därmed många fler arbetstagare fick möjlighet att ta del av det som fri rörlighet av arbetskraft innebär, trodde många i Sverige att tillströmningen av arbetssökande skulle öka mycket. Sverige var ju det enda av de gamla medlemsstaterna som valde att inte införa några övergångsbestämmelser. Det visade sig emellertid att den förväntade stora tillströmningen av nya arbetssökande uteblev (Doyle,

Hughes och Wadensjö, 2006, Wadensjö, 2006, Gerdes och Wadensjö, 2008 och 2009). Invandringen från de nya EU-länderna till Irland och Storbritannien, två länder som införde övergångsregler som endast var av mindre betydelse, blev mycket större.⁷ Förklaringar är troligen att söka i stor arbetskraftsefterfrågan, förekomsten av lågavlönade arbeten och att engelska är språk i dessa båda länder. Invandringen till Sverige från de nya medlemsstaterna ökade visserligen men utgör fortfarande endast en mindre del av den totala invandringen till Sverige.⁸ Mest ökade invandringen från Polen men många kom också från Ungern och de baltiska länderna. Polen och de baltiska länderna är grannländer på andra sidan av Östersjön och mellan Sverige och Ungern finns kontakter delvis till följd av att Sverige tog emot många ungerska flyktingar 1956 och 1957.

Tredje land

Från och med den 15 december 2008 har det blivit lättare att få arbetstillstånd för dem som kommer från tredje land, dvs. från länder utanför Norden, EES och EU, och därmed lättare för svenska arbetsgivare att rekrytera arbetskraft från dessa länder. Det blev från denna tidpunkt möjligt att få arbetstillstånd för den som fick ett arbetserbjudande från en arbetsgivare i Sverige givet att villkoren svarade mot dem som är gällande på svensk arbetsmarknad – villkor enligt kollektivavtal eller villkor som är likvärdiga kollektivavtalen på området. Den arbetsgivare som vill nyanställa ska ha anmält en plats till arbetsförmedlingen och EURES (EU-arbetsförmedlingen) minst tio dagar innan en ansökan om arbetstillstånd görs för en person från tredje land. Före ansökan ska arbetsgivaren i regel ha kontaktat facket för att få styrkt att villkoren svarar mot kollektivavtalen på området. Ansökan ställs till Migrationsverket – Arbetsförmedlingen är inte inkopplad, vilket skiljer det nya förfarandet från det regelverk som gällde tidigare. Det första tillståndet, som får avse högst två år, gäller viss arbetsgivare och visst yrke. Under de nästa två åren gäller tillståndet ett visst yrke. Efter fyra års arbete inom en tidsram på fem år kan permanent arbetstillstånd lämnas. Även säsongsanställningar behandlas inom samma regelverk. Tidigare fanns en speciell ordning för säsongsarbete. För en noggrann

⁷ Se t.ex. Doyle, Hughes och Wadensjö (2006) och olika artiklar i Kahanec och Zimmerman (2009).

⁸ Se Gerdes och Wadensjö (2009).

genomgång av den nu aktuella svenska lagstiftningen rörande arbetskraftsinvandring från tredje land, se Murhem och Dahlkvist (2010).

Utstationerade arbetstagare

En speciell grupp av utländska arbetstagare utgörs av så kallade utstationerade arbetstagare (på engelska "posted workers"). Det finns tre olika typer av utstationerad arbetskraft (Arbetsmiljöverket, 2010). Egenföretagare räknas inte som utstationerad arbetskraft.

- En arbetstagare som arbetar för arbetsgivares räkning och under hans eller hennes ledning. Arbetsgivaren har ett avtal med någon i Sverige som är mottagare av tjänsten.
- En arbetstagare som har skickats till en arbetsplats eller ett företag i Sverige som tillhör arbetsgivarens koncern.
- En arbetstagare som är uthyrd eller utlånad av ett bemanningsföretag till ett företag som har sin verksamhet här.

Bestämmelser i EU:s utstationeringsdirektiv säger att utländska arbetsgivare som stationerar ut anställda måste följa svenska lagar. Den svenska lagen på området ändrades under våren 2010 efter det att Laval-domen fallit i EG-domstolen 2007 och efterföljande dom i Arbetsdomstolen 2009. Numera får fackliga organisationer bara vidta stridsåtgärder mot utländska arbetsgivare om arbetsgivaren inte kan visa att arbetstagaren redan omfattas av villkor som är minst lika bra som de i ett svenskt centralt branschavtal. Lagen säger också att fackförbunden måste lämna uppgifter om vilka villkor som gäller i deras kollektivavtal till Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket, 2010).

3. Socialförsäkringarna, offentliga tjänster och arbetskraftsinvandringarna

Huvudprincipen är att de som bor i Sverige och har tillstånd att göra det omfattas av de tjänster som ges av välfärdsstaten och har möjlighet att få ersättning från olika transfereringssystem. Detta gäller dock inte för dem som vistas i landet utan tillstånd. Det kan dock även för dem som har tillstånd att vistas i landet finnas regler som gör att nya invandrare inte alltid får samma ersättning som dem som är födda i landet. I en del av transfereringssystemen finns krav på kvalifikationstider, t.ex. minsta tid med anställning för att ersättning ska kunna betalas. Det är så i

än högre grad för de avtalsbestämda ersättningarna som kompletterar socialförsäkringarna.⁹ Det kan krävas att anställningen har varat minst en viss tid och i vissa fall att den ska ha varit hos en viss arbetsgivare eller inom ett visst avtalsområde under minst en viss tid. Även om reglerna är desamma för alla kan villkoren vara sådana att de är svårare att uppfylla för dem som nyligen kommit till Sverige.

Sjukvård, förskola för mindre barn och skola för barn till invandrare är öppna för alla som bor i Sverige och har tillstånd att bo i landet. Tjänsterna är antingen avgiftsfria eller i de fall de är avgiftsbelagda så är avgifterna oberoende av vistelsetid i landet.

Vad gäller transfereringssystemen är det viktigt att uppmärksamma att huvudprincipen i flertalet av dem är att de ersätter för förlorad inkomst. Det krävs alltså ett arbete för att kunna vara berättigad till ersättning. För att vara berättigad till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen krävs dessutom en viss tid av medlemskap och en viss tid av arbete. Här finns dock en samordning mellan till exempel de nordiska länderna och det finns också regler för medborgare som kommer från andra EU-länder.

Ålderspensionerna är sedan pensionsreformen från 1994 och 1998 avgiftsbestämda. Det innebär att de som har få år med inkomst i Sverige och/eller låga inkomster kan få en mycket låg pension. Det finns visserligen en garantipension, men den är låg och beroende av antalet år i Sverige. De avtalsbestämda pensionerna är också i huvudsak avgiftsbestämda. Det finns emellertid förmånsbestämda delar i pensionssystemen för anställda i offentlig sektor. Det krävs ett visst antal år inom avtalsområdet för att få full förmånsbestämd pension. I annat fall reduceras den proportionellt efter hur många år som saknas för full pension.

De som kommer från andra nordiska länder eller andra EU-länder har, om de arbetat ett antal år innan de kom till Sverige, i regel också rätt till pension från hemlandet. Den sammanlagda pensionen kan emellertid ofta bli lägre än vad den skulle ha varit om inkomsterna och därmed pensionsrättigheterna hade intjänats i ett land i stället för i två (eller flera) länder.

⁹ Se Sjögren Lindquist och Wadensjö (2005, 2007).

4. Åtgärder för att rekrytera och anställa (kvarhålla) utländsk arbetskraft.

Vi har nu åter en inte oväsentlig arbetskraftsinvandring till Sverige. Hur sker rekryteringen av de nya arbetstagarna? Liksom under tidigare perioder bygger mycket på invandrarnas egna initiativ. För dem som är medborgare i länder i Norden eller andra EU/EES-länder är det möjligt att söka arbete själv enligt lag och avtal. En sådan möjlighet finns också för studerande från tredje land en viss tid efter att har avslutat sin utbildning i Sverige och för dem som fått avslag på sin ansökan om asyl under en viss tid efter att ansökan avslagits. I praktiken kan även de som kommer från länder utanför EU/EES själva söka arbete på plats i Sverige.

Myndigheter

Från andra världskrigets slut fram till början av 1970-talet hade svenska arbetsmarknadsmyndigheter en aktiv roll med riktade rekryteringar av arbetskraft och rekryteringskontor i några länder. Arbetsförmedlingen hade då och har fortfarande en roll i förmedlingen av arbetskraft mellan länder, en roll som dock inte verkar vara särskilt stor. Det finns för närvarande inga rekryteringskontor för arbetskraft inrättade av svenska myndigheter utanför Sveriges gränser. Det finns arbetsmarknadsråd i två huvudstäder, Bryssel och Beijing, men de har inte en roll som innebär att de hjälper till med att rekrytera arbetskraft från de länder där de är verksamma.

En förklaring till den begränsade rollen för svenska myndigheter i rekryteringen av arbetskraft i andra länder är att svensk arbetsmarknad karakteriseras av stora företag inom privat sektor och även av stora arbetsgivare inom offentlig sektor, främst sjukvården inom landstingen. Dessa arbetsgivare har kompetens att själva rekrytera och kan ibland göra det genom dotterföretag verksamma i dessa länder.

Även om inte myndigheterna har en stor roll i rekryteringen av utländsk arbetskraft så finns det några initiativ. I december 2009 lanserades en ny webbportal som ska locka utländsk arbetskraft, främst från länder utanför EU, till Sverige (se <http://www.sweden.se/eng/Home/>). Det är Svenska Institutet som på uppdrag av Justitiedepartementet har skapat hemsidan.

Bemanningsföretag

Bemanningsföretagen är viktiga aktörer på rekryteringsområdet. Vissa av de största företagen i världen oavsett bransch är bemanningsföretag som Adecco, Randstad och Manpower. De har kompetens att rekrytera i många olika länder. Det saknas tyvärr en kartläggning av omfattningen av denna del av deras verksamhet. Detta är ett område där ökad kunskap behövs t.ex. om anställningsvillkor och arbetsmiljö för utländsk arbetskraft, som för kortare eller längre perioder utför arbete hos svenska arbetsgivare men som är anställda av utländska bemanningsföretag. Denna fråga har blivit speciellt relevant under somrarna 2009 och 2010 när stora grupper av utländska bärplockare, framförallt från Kina, Vietnam och Thailand, har betalat stora summor till bemanningsföretag för att kunna åka till Sverige. Samtidigt har de fått löfte från bemanningsföretagen om att de ska kunna tjäna mycket pengar. På grund av den dåliga tillgången på bär har det funnits dåliga förutsättningar för att tjäna ihop tillräckligt för att ens täcka kostnaderna. Detta har lett till stor besvikelse bland bärplockarna (se t.ex. DN 2010-08-02; DN 2010-08-03; DN 2010-08-05).

5. Generell översikt

Det går att indela arbetskraftsinvandrarerna i några grupper: 1) de som kommer från de nordiska grannländerna, 2) de som kommer från andra länder som år 1995 var medlemmar i EU (EU15) eller EES eller har ett likvärdigt avtal (Schweiz), 3) de som kommer från de nya EU-länderna (de som blev medlemmar i EU 2004 eller 2007) och 4) de som kommer från tredje land. De som kommer från tredje land kan i sin tur indelas i dem som kommer från rika länder som USA, Kanada, Australien, Nya Zeeland och Japan, de som kommer från länder med medelhöga inkomster och de som kommer från fattiga länder. Utöver arbetskraftsinvandrarerna finns det också andra invandrare som är aktiva på arbetsmarknaden. De två största grupperna är flyktingar och anhöriginvandrare – i många fall anhöriga till tidigare anlända flyktingar och arbetskraftsinvandrare men också ofta anhöriga till personer som är födda i Sverige och vars föräldrar också är födda i Sverige (äktenskapsinvandring). Koncentrerar vi oss på arbetskraftsinvandrarerna är merparten av dem som kommit fram till det senaste decenniet från Norden eller EU15-länder. Men det kom också arbetskraftsinvandrare under 1960-talet från

andra länder främst Jugoslavien och Turkiet och under det senaste decenniet har det kommit arbetskraftsinvandrare från de nya EU-länderna men också från andra länder. Vi ger nedan en beskrivning av de viktigaste gruppernas storlek och sammansättning.

Norden

Invandringen från Norden dominerade länge men har sedan slutet av 1970-talet varit klart mindre än flyktinginvandringen. Trots detta är de som är födda i Finland fortfarande den klart största gruppen och de som är födda i Danmark och Norge är nummer åtta och nio i storleksordning av alla nationsgrupper av utrikesfödda bosatta i Sverige. Tabell 1 visar antalet personer som är bosatta i Sverige och som är födda i de olika nordiska länderna under det senaste decenniet. De kan ha kommit till Sverige för längre eller kortare tid sedan.

Gruppen från Finland är betydligt större än grupperna från de andra nordiska länderna. Antalet minskar kontinuerligt. Orsaken är att många i denna grupp är äldre och att relativt sett många därför avlider varje år. Antalet kvinnor är betydligt fler än antalet män och kvinnornas andel av dem som är födda i Finland och bosatta i Sverige ökar gradvis – förklaringen är främst att söka i att kvinnorna lever längre än männen. Även bland dem som är födda i Norge utgör kvinnorna flertalet. Här minskar skillnaden över tiden. Skillnaderna är här främst att söka i skillnader i könssammansättningen av dem som flyttar från Norge till Sverige. Antalet som är födda i Norge och som är bosatta i Sverige har ökat något under det senaste decenniet.

Antalet som är födda i Danmark och som är bosatta i Sverige har ökat under det senaste decenniet. Inte så få har flyttat från Själland till Skåne och arbetspendlar tillbaka till Danmark.¹⁰ Det är egentligen inte frågan om arbetskraftsinvandrare utan frågan om bostadsinvandrare eller invandrare som flyttar för komma runt den danska invandringslagstiftningen. Av dem som är födda i Danmark är något fler män än kvinnor.

Antalet invandrare födda på Island och bosatta i Sverige har ökat en del under det senaste decenniet, inte minst under de båda krisåren 2008 och 2009. Ungefär lika många är kvinnor och män.

¹⁰ Se Andersson Joonas och Wadensjö (2008).

Tabell 1 Utrikes födda i nordiska länder bosatta i Sverige den 31 december 2000-2009

År	Danmark		Finland		Island		Norge	
	män	Kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
2000	19783	18407	81486	113961	1787	1743	17427	25037
2001	20299	18571	80431	113034	1830	1782	18075	25339
2002	21024	18866	79493	112022	1870	1821	18765	25709
2003	21655	19266	78359	110982	1946	1865	19205	25882
2004	22123	19540	76963	109626	1964	1887	19237	25763
2005	22658	19944	75565	108120	1969	1907	19251	25522
2006	23695	20749	74155	106751	1959	1955	19345	25382
2007	24558	21383	72846	105333	1984	1952	19390	25200
2008	24812	21355	71265	103848	2056	2035	19365	24945
2009	24729	21273	69841	102377	2279	2201	19199	24620

Källa: SCB.

EU

Sverige blev en del av EU:s gemensamma arbetsmarknad 1994 genom EES-avtalet. Året därefter blev Sverige medlem av EU. Det innebar att det blev lättare att komma till Sverige för att arbeta. I Tabell 2 ser vi utvecklingen av antalet personer som är födda dels i tre EU15-länder – Tyskland, Nederländerna¹¹ och Storbritannien – dels övriga EU15-länder (med undantag av Sverige, Danmark och Finland). Vi ser att antalet som är födda i dessa länder har ökat markant under det senaste decenniet. Av dem som är födda i Tyskland är något fler kvinnor än män och bland dem är födda i Nederländerna är något fler män än kvinnor. Bland dem som är födda i Storbritannien är två tredjedelar män.

Antalet som kommer från övriga EU15-länder har ökat gradvis, men inte särskilt mycket. Antalet män är betydligt större än antalet kvinnor. Det kan hänföras till att merparten av dem som kom från sydeuropeiska länder (Grekland, Italien och Spanien) som arbetskraftsinvandrare under 1960-talet var män. Också bland dem som kommer från Irland utgör männen en stor majoritet.

¹¹ Nederländerna är inte det tredje största ursprungslandet av EU15-länderna. Det är Grekland. Nederländerna, som är fjärde största ursprungsland, redovisas separat därför att antalet invandrare därifrån har ökat snabbt under senare år.

Antalet som är födda i Schweiz, som inte är medlem av EU eller EES men har ett avtal som ger motsvarande villkor, har gradvis ökat under 2000-talet och var den 31 december 2009 nästan tre tusen.

Tabell 2 Utrikes födda i EU15-länder länder bosatta i Sverige den 31 december 2000-2009

År	Tyskland		Nederländerna		Storbritannien		Övriga EU15-länder	
	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
2000	16965	21190	2614	1918	9317	5285	23107	15726
2001	17379	21478	2758	2019	9943	5515	23670	16058
2002	17752	21695	2866	2097	10433	5622	23937	16293
2003	18203	22014	2970	2180	10719	5709	24055	16392
2004	18608	22218	3137	2317	10986	5812	24134	16559
2005	19032	22552	3398	2524	11260	5915	24339	16686
2006	19835	23209	3732	2799	11709	6079	24768	16957
2007	20904	24130	4108	3096	12202	6284	25193	17340
2008	21889	24965	4497	3398	12905	6555	26245	18105
2009	22359	25444	4762	3562	13521	6847	27141	18813

Källa: SCB.

I nästa steg undersöker vi utvecklingen av antalet utrikesfödda från de tio länder som blev medlemmar av EU i maj 2010. Vi har gjort en uppdelning i dem som är födda i Polen, de baltiska länderna, Ungern och övriga länder. Se tabell 3. Vi ser att antalet som är födda i Polen är den klart största gruppen. Antalet ökade betydligt mer efter än före 2004. Merparten av dem som är födda i Polen är kvinnor men andelen som är män ökar. Antalet som är födda i Ungern minskade gradvis under den första hälften av årtiondet. Många hade kommit under slutet av 1950-talet och det var en åldrande och därför minskande grupp. Under slutet av decenniet har inflyttningen övervägt över dödsfallen i gruppen och antalet som är födda i Ungern ökar i Sverige. Av dem som är födda i Ungern är männen och kvinnorna ungefär lika många.

Av dem som är födda i Baltikum var i början av 2000-talet en mycket klar majoritet från Estland. Merparten av dem hade kommit till Sverige som flyktingar i slutskedet av andra världskriget. Denna grupp, som har en hög genomsnittsålder, har gradvis minskat. Efter EU-utvidgningen 2004 har antalet från Lettland och framför allt Litauen ökat även om de som är födda i Estland

fortfarande utgör den största gruppen. En majoritet av dem som är födda i Baltikum har under hela decenniet varit kvinnor.

Även bland dem som kommer från andra EU10-länder är merparten kvinnor om än skillnaden är mindre. Den största gruppen är de som är födda i Tjeckoslovakien och som i merparten fall kom som flyktingar i slutet av 1960-talet. Antalet och än mer andelen som är födda i Tjeckoslovakien av dem som kommer från övriga EU-länder minskar¹², men andelen från Tjeckoslovakien av denna grupp från övriga EU-länder är dock fortfarande över 50 procent.

Tabell 3 Utrikes födda i EU10-länder bosatta i Sverige den 31 december 2000-2009

År	Polen		Baltikum		Ungern		Övriga EU10-länder*	
	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
2000	13184	26309	5666	7677	7192	6935	4318	4773
2001	13951	26555	5594	7846	7126	6901	4315	4781
2002	14170	26949	5587	8083	7052	6883	4323	4805
2003	14354	27254	5519	8261	6947	6847	4285	4805
2004	15227	28245	5616	8579	6833	6839	4265	4872
2005	16698	29505	5917	8983	6757	6843	4240	4895
2006	19788	31955	6354	9492	6798	6913	4286	4967
2007	23472	34708	6780	9967	6979	7078	4395	5045
2008	26588	37234	7197	10447	7303	7321	4586	5188
2009	28532	38986	8226	11404	7545	7574	4701	5279

* Inklusive dem som är födda i Tjeckoslovakien. De som kom från Slovenien när denna utgjorde en del av Jugoslavien klassificeras i statistiken som födda i Jugoslavien och ingår därför inte i denna sammanställning.

Källa: SCB.

I ytterligare ett steg undersöker vi utvecklingen av antalet utrikesfödda från Bulgarien och Rumänien, de två länder som blev medlemmar av EU den 1 januari 2007. Se tabell 4. Antalet från dessa länder ökade något år från år redan före 2007 men ökningen av antalet från dessa länder steg mycket snabbare från och med 2007. Ökningen under 2007 kan delvis tillskrivas att personer som vistats i Sverige utan tillstånd nu registrerade sig, men antalet fortsatta att växa

¹² De som nu kommer från det område som tidigare utgjorde Tjeckoslovakien klassificeras som medborgare i antingen Tjeckien eller Slovakien.

också 2008 och 2009. Bland dem som är födda i Bulgarien är något fler män än kvinnor, medan kvinnorna är något fler än männen bland dem som är födda i Rumänien.

Tabell 4 Utrikes födda i Bulgarien och Rumänien bosatta i Sverige den 31 december 2000-2009

År	Bulgarien		Rumänien	
	män	kvinnor	män	kvinnor
2000	1674	1834	5359	6417
2001	1718	1887	5418	6536
2002	1756	1968	5486	6686
2003	1794	2031	5532	6811
2004	1817	2084	5556	6980
2005	1838	2124	5607	7141
2006	1860	2161	5655	7255
2007	2466	2515	6979	8235
2008	2915	2771	8171	9181
2009	3209	3022	8776	9756

Källa: SCB.

Dessa tal visar inte hur många som är arbetskraftsinvandrare. För att få en uppfattning om storleken på denna grupp kan man studera hur många uppehållsrätter av arbetsmarknadsskäl som beviljas medborgare från EES. I tabell 5 ser vi antalet beviljade uppehållsrätter av arbetsmarknadsskäl (arbetstagare och egenföretagare) för EES-medborgare 2004-2009. De länder som redovisas är de med flest beviljade uppehållsrätter av arbetsmarknadsskäl. Flest uppehållsrätter beviljas till polska medborgare. Variationerna är dock stora över tiden. Antalet var högst 2006 då drygt 4 100 uppehållsrätter beviljades. Åren därefter har antalet minskat och 2009 var det knappt 1 900 personer som kom, vilket till viss del troligen förklaras av den ekonomiska krisen som startade under sista kvartalet 2008. Könsfördelningen har varit ojämn hela perioden. År 2006 var 74 procent av dem fick uppehållsrätt och som kom från Polen män medan andelen män var 66 procent år 2009.

Tredje land

Det är svårt att avgöra hur många av dem som födda i tredje land som är arbetskraftsinvandrare och hur många som har kommit av andra skäl. Från vissa länder är det stora flertalet flyktingar eller anhöriga till flyktingar, från andra länder är alla eller det stora flertalet arbetskraftsinvandrare eller anhöriga till arbetskraftsinvandrare. Från ytterligare andra länder har det kommit både arbetskraftsinvandrare och flyktingar, i regel men inte alltid under olika perioder. Från ytterligare några länder, bland annat Korea och Indien, har många kommit som adoptivbarn. En möjlighet att undersöka hur många invandrare från tredje land som kommit till Sverige av arbetsmarknadsskäl under senare år är att studera antalet förstagångstillstånd avseende arbetsmarknadsärenden. Vi ska göra det för tidsperioden 2004-2009. Tabell 6 visar antalet beviljade förstagångstillstånd avseende arbetsmarknadsärenden för tredjelandsmedborgare 2004-2009. Den största gruppen kommer från Thailand – huvudsakligen till säsongarbete inom jordbruket. Andra stora grupper kommer från Indien, Kina och Ukraina.

Tabell 5 Grunder för registrering av uppehållsrätter för EES-medborgare, arbetstagare (L1 & R1) och egenföretagare (L2 & R2), 2004-2009

Medborgarskap utvalda länder bland de vanligaste	2004 (Klassningskod L1+L2)	2005 (Klassningskod L1+L2)	2006 (Klassningskod R1+R2)	2007 (Klassningskod R1+R2)	Antal 2008 (Klassningskod R1+R2)	Antal 2009 (Klassningskod R1+R2)
Polen	2 068	3 060	4 153	3 299	3 195	1 866
Män	1 487	2 181	3 057	2 561	2 536	1 241
Kvinnor	581	879	1 096	738	659	625
Tyskland	1 045	1 330	1 430	1 242	1 132	836
Män	702	913	921	810	704	492
Kvinnor	343	417	509	432	428	344
Rumänien (medlem i EU sedan 2007)	i.u	i.u	i.u	737	640	430
Män	i.u	i.u	i.u	527	436	298
Kvinnor	i.u	i.u	i.u	210	204	133
Nederländerna	221	292	342	311	266	225
Män	163	198	241	222	190	158
Kvinnor	58	94	101	89	76	67
Litauen	576	783	739	449	i.u	442
Män	380	532	493	310	i.u	345
Kvinnor	196	251	246	139	i.u	97

Källa: Migrationsverkets Årsredovisningar för 2004-2009.

Tabell 6 Grunder för beviljade förstagångstillstånd avseende arbetsmarknadsärenden 2004-2009 (sökande från tredje land)

Medborgarskap – utvalda länder bland de vanligaste	2004	2005	2006	2007(Klassningskod c3+c4)	Antal 2008	Antal 2009
Thailand	i.u	i.u	i.u	2 379	3 982	6 245
Män	i.u	i.u	i.u	2 228	3631	5 493
Kvinnor	i.u	i.u	i.u	151	351	752
Indien	901	754	922	1 446	2 387	3 074
Män	792	662	787	1260	2068	2 051
Kvinnor	109	92	135	186	319	1 023
Kina	318	463	683	1 421	1 948	1 913
Män	214	346	535	1 043	1370	1 251
Kvinnor	104	117	148	378	578	662
Ukraina	679	546	i.u	i.u	1 261	1 542
Män	350	285	i.u	i.u	811	1 060
Kvinnor	329	261	i.u	i.u	450	482
USA	606	619	654	629	712	804
Män	458	490	490	467	484	460
Kvinnor	148	129	164	162	228	344
Ryssland	337	371	335	i.u	324	554
Män	272	232	215	i.u	181	305
Kvinnor	133	139	120	i.u	143	249
Pakistan	i.u	34	79	77	i.u	i.u
Män	i.u	34	58	77	i.u	i.u
Kvinnor	i.u	0	21	0	i.u	i.u
Polen (medlem i EU sedan 1/5 2004)	1 402				Se tabell 5	
	1198					
	204					
Litauen (medlem i EU sedan 1/5 2004)	647				Se tabell 5	
	430					
	217					

Källa: Migrationsverkets Årsredovisningar för 2004-2009.

Yrkesområden, yrken och medborgarskap

Vi ska nu se något närmare på sammansättningen av dem som beviljats arbetstillstånd. Vi börjar med att titta på utbildningskraven för de arbeten som tillstånden avser. Sedan 2009 publicerar Migrationsverket denna information på sin hemsida. Se tabell 7. Vi finner att den största gruppen år 2009 utgörs av dem som har arbeten som inte ställer krav på särskild yrkesutbildning. Vi har här främst dem med säsongsarbete inom jordbruket av vilka de flesta är thailändska bärplockare. Men vi ser också att många har tillstånd för arbeten som kräver teoretisk specialkompetens. Här hittar vi civilingenjörer och IT-specialister från bland annat Indien. Mönstret för de första åtta månaderna 2010 är det samma som för 2009. Dock tycks det vara så att antalet ansökningar och tillstånd om säsongsanställningar inom jordbruket är färre 2010 än 2009. Bland förklaringar har nämnts kraven på lön enligt kollektivavtal (en minimilön även om det skulle vara dålig tillgång på bär) och de problem som fanns 2009.

Tabell 7 Beviljade ansökningar om arbete helåret 2009 samt 2010 t.o.m. 2010-09-01 uppdelat efter utbildningskrav

Utbildningskrav – fem vanligaste	Antal 2009	Antal 2010 (t.o.m. 2010-09-01)
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	7 935	5 244
Arbete som kräver teoretisk specialkompetens	3 180	2 108
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	1 043	994
Arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande	829	921
Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	573	632
Övriga	803	741
Totalt	14 363	10 640

Källa: Migrationsverket

Nästa steg är att undersöka fördelningen på yrkesgrupper år 2009. Se tabell 8. Vi finner att de tre vanligaste är medhjälpare inom jordbruk mm (de tidigare nämnda säsongsarbetarna), kvalificerade specialister inom IT-sektorn och olika kategorier av restauranganställda.

Tabell 8 Beviljade ansökningar om arbete helåret 2009 uppdelat på yrkesgrupper

Yrkesgrupper – fem vanligaste	Antal 2009
Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	7 254
Systemerare och programmerare	1 611
Kockar och kokerskor	736
Köks- och restaurangbiträden samt hotell- och kontorstädare m.fl.	489
Civilingenjörer m.fl., elektroteknik och teleteknik samt ingenjörer och tekniker inom elektroteknik och teleteknik	416

Källa: Migrationsverket

Görs en liknande indelning för de första åtta månaderna 2010 får vi samma bild. Se tabell 9. Migrationsverkets indelning skiljer sig något åt mellan åren. Även här ser vi att den största gruppen är medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske. Huvuddelen av tillstånden till de säsongsanställda inom denna yrkesgrupp beviljas under juni och juli.

Tabell 9 Beviljade ansökningar om arbete 2010 t.o.m. 2010-08-02 uppdelat på yrkesgrupper

Yrkesgrupper – fem vanligaste	Antal 2010 (t.o.m. 2010-09-01)
Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	4 515
Dataspecialister	1 373
Storhushåll- och restaurangpersonal	710
Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m	388
Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	367

Källa: Migrationsverket

I tabell 10 redovisas fördelningen av de beviljade arbetstillstånden efter medborgarskap dels 2009, dels de åtta första månaderna under 2010. Under 2009 utgör medborgare från Thailand den klart största gruppen följda av medborgare i Indien, Kina, Ukraina och Turkiet. Under de åtta första månaderna 2010 utgör medborgare från samma fem länder de största grupperna.

Tabell 10 Beviljade ansökningar om arbete 2010 t.o.m. 2010-09-01 efter medborgarskap

Medborgarskap topp-10 (rangordnat efter länder 2009)	Antal 2009	Antal 2010 (t.o.m. 2010-09-01)
Thailand	6 195	3 477
Indien	2 018	1 165
Kina	1 132	1 126
Ukraina	1 074	499
Turkiet	342	502
Ryssland	270	189
Vietnam	253	421
USA	229	202
Serbien	191	135
Iran	161	174

Källa: Migrationsverket

En yrkesgrupp som man brukar bedömas vara av speciellt intresse är ingenjörerna. I Murhem och Dahlkvist (2009) återfinns en sammanställning av statistiken. De största grupperna kommer under de senaste åren inte oväntat från Indien och Kina.

Tabell 11 Beviljade arbetstillstånd för ingenjörer från tredje land 2000-2009 för de tio största länderna 2009

Land	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Indien	25	25	38	59	26	50	9	152	319	320
Kina	44	45	30	34	40	59	3	166	318	232
Malaysia	11	7	9	5	1	1	0	6	5	62
Singapore	4	1	3	1	0	0	3	6	14	48
USA	70	50	41	33	23	38	12	77	103	45
Kroatien	9	6	10	13	12	29	3	61	33	34
Japan	33	31	20	24	31	44	9	38	66	32
Ryssland	20	36	26	21	18	12	6	27	40	32
Australien	22	22	25	25	14	15	6	32	49	30
Kanada	28	12	28	7	11	12	3	20	27	25

Källa: Murhem och Dahlkvist (2009)

Utstationerad arbetskraft

Det finns idag ingen statistik över hur många utstationerade arbetstagare som finns i Sverige och inte heller vilka länder de kommer från. Anekdotisk evidens pekar mot att det i stor utsträckning handlar om arbetstagare från Polen och Baltikum framförallt inom byggsektorn. Skedinger (2009) undersöker antalet avtal som har slutits mellan Byggnads och utländska företag som är tillfälligt verksamma i Sverige, s.k. hängavtal. Avtalen säger inget om antalet utländska arbetstagare som omfattas men vi får en uppfattning om vilka länder som arbetskraften kommer ifrån. Sammanställningen visar att flest avtal har slutits med tyska företag. Totalt slöts 223 avtal under perioden 2003-2007. Näst flest avtal har slutits med polska företag, 124 under samma period. Från 2003 till 2004 ökade antalet avtal från 2 till 25, en ökning som i tid sammanfaller med Polens inträde i EU. År 2006 tecknades 40 avtal vilket är det hittills högsta antalet (Skedinger, 2008) .

Irreguljär invandring¹³

Av naturliga orsaker finns ingen statistik över hur många irreguljära arbetskraftsinvandrare som finns i Sverige. Enligt Khosravi (2008) kan man få en indikation på gruppens storlek genom att undersöka antalet ärenden som Migrationsverket har överlämnat till polisen för verkställande, d.v.s. för att någon ska utvisas. I slutet av juni 2005 fanns drygt 16 000 ärenden. Dock menar Khosravi att majoriteten av dessa ärenden handlar om asylsökanden som inte har beviljats asyl och inte om invandrare som illegalt arbetar i Sverige. Oavsett hur stor gruppen av invandrare som arbetar och vistas illegalt i Sverige är så står det klart att de löper en stor risk att utnyttjas på arbetsmarknaden, till viss del på grund av att de illegala invandrarna ofta är hänvisade till att arbeta i den informella sektorn. I en etnografisk fältstudie finner Khosravi (2008) att irreguljära invandrare ofta arbetar inom restaurang/café/kiosk men att det också är vanligt att man arbetar i butik eller i städbranschen. Han finner också att lönerna är extremt låga och att

¹³ Khosravi (2008) menar att irreguljär invandring är att föredra som benämning framför illegal invandring, då många kommit till Sverige legalt men har stannat kvar i landet och eventuellt börjar arbeta utan att ha haft tillstånd till det.

irreguljära invandrare tjänar sämre än reguljära även när båda grupperna arbetar i den informella sektorn inom samma bransch.

6. Integrering på arbetsmarknaden

Sysselsättning

Vi har en hel del kunskap om villkoren för arbetskraftsinvandrarna på den svenska arbetsmarknaden. Sysselsättningsgraden är enligt statistiken låg men det kan delvis förklaras av brister i statistiken. Många som flyttar från Sverige glömmer att anmäla att de flyttar och flyttningen registreras därför endast med en fördröjning, som kan vara ganska lång. Det innebär att antalet utrikes födda bosatta i Sverige överskattas och att sysselsättningsgraden därför underskattas. Andra förklaringar är t.ex. att många i den finländska gruppen är i äldre aktiv ålder och att många av dem som är i denna ålder är förtidspensionerade. Av dem som är födda i Danmark och bor i Sverige pendlar ganska många till Danmark för arbete, och de kommer därför inte med som sysselsatta i den svenska registerbaserade sysselsättningsstatistiken.¹⁴

Det är lättare att säga något om dem som är sysselsatta. Deras villkor kan jämföras med villkoren för dem som är födda i Sverige. Villkoren för dem som kommer från Norden och från EU15-länder är ungefär desamma som för dem som är födda i Sverige. Vad gäller näringsgrensfördelningen för dem som är födda i Norden finns det framför allt två skillnader jämfört med dem för personer födda i Sverige. Relativt sett många av dem som är födda i Finland arbetar i tillverkningsindustrin och oavsett vilket nordiskt land invandrarna kommer ifrån så är de överrepresenterade bland sysselsatta inom hälso- och sjukvården. Bland invandrarna från Finland har relativt många kort utbildning jämfört med dem från de andra nordiska länderna och dem som är födda i Sverige. De som kommer från Island har i genomsnitt högst utbildning. Ser vi till arbetsinkomster är de lägre för dem som kommer från Finland än från andra nordiska länderna och dem som är födda i Sverige. De som kommer från Island har högst inkomster.

¹⁴ Se Wadensjö (2010).

Löner

En undersökning av lönerna med hjälp av löneinkomstekvationer (Mincerekvationer) visar på relativt små löneskillnader mellan dem som kommer från andra länder i Norden och dem som är födda i Sverige. Något överraskande har invandrare från de nordiska länderna som kommit under det senaste decenniet högre löner än vad de som är födda i Sverige har, medan motsatsen gäller för invandrare från de nordiska länderna som vistats i landet länge. Skillnader i sammansättningen av olika kohorter och selektiv återutvandring kan vara förklarande faktorer.

Sverige har sedan tidigare erfarenhet av att ta emot stora grupper av arbetskraftsinvandrare. I en studie från 2006 har Saarela och Rooth analyserat arbetsmarknadsintegrationen för finländska invandrare i Sverige. Data från 1990 och 2001 har använts för att man ska kunna studera skillnaden i graden av integration före och efter krisen under 1990-talet. De finner att framför allt finländska män har lägre sysselsättningsgrad än jämförbara individer som är födda i Sverige och att inkomsterna är lägre bland dem som arbetar. De finner också att skillnaderna har ökat över tiden. En förklaring till inkomstgapet är att de finländska männen över lag har betydligt lägre utbildning än svenska män. En annan förklaring som författarna föreslår är att det finns en stor skillnad beträffande i vilken bransch man arbetar, vilket skulle kunna förklara en del av inkomstskillnaden. Att en stor del av finländarna arbetade inom industrin när de anlände och att just denna sektor drabbades hårt under 1990-talskrisen, kan vara en orsak till skillnaderna. Finländska kvinnor tycks vara mer välintegrerade än de finländska männen. Sysselsättningsnivå och inkomster är mycket lika de för infödda kvinnor. En förklaring kan vara att finländska och infödda kvinnor är i samma branscher.

Skattningar av löneekvationer för män (avseende 2006) visar att de som kommer från EU-15 länder (utom (Sverige, Danmark och Finland) har obetydligt lägre löner än dem som är födda i Sverige, c. 1 procent. Hänsyn tas till skillnader i utbildning och ålder. En uppdelning efter länder visar att de som kommer från Sydeuropa har signifikant lägre löner än dem som är födda i Sverige. Skillnaden är 7 procent för dem som kommer från Grekland, 6 procent för dem från Italien, 3 procent för dem från Portugal och 10 procent från Spanien. De som kommer från Belgien har lite överraskande 12 procent högre löner än dem som födda i Sverige. Övriga skillnader är små och i alla fall utom ett inte signifikanta.

Löneekvationerna för kvinnor pekar inte på några skillnader mellan dem som kommer från EU-15 länder och dem som är födda i Sverige. En uppdelning på länder visar emellertid på vissa små skillnader. Kvinnor som kommer från Italien har 3 procent lägre löner, medan de som kommer från Storbritannien och Irland har 2 respektive 6 procent högre lön. Dessa högre löner skulle eventuellt kunna tolkas som att kunskaper i engelska belönas.

Beträffande lönenivåer och eventuella löneskillnader mellan infödda och högutbildade arbetskraftsinvandrare från tredje land, t.ex. ingenjörer, vet vi ännu inte så mycket. Sysselsättningsstatistiken är bristfällig när det gäller att kunna identifiera orsak till att en utlandsfödd kommit till Sverige och därför kan man inte enbart förlita sig på information om födelseland, utbildning och yrke när man vill studera löner och inkomst. Detta är en fråga för framtida forskning.

En annan viktig aspekt av anställningsvillkoren, både arbetstid, löner och arbetsmiljö är hur det ser ut för utländsk arbetskraft som kommer till Sverige för att arbeta men som är fortsatt anställda av utländska företag. Det kan både handla om att ett utländskt företag kommer till Sverige för att genomföra ett uppdrag (t.ex. ett byggnadsprojekt) och om anställda på utländska bemanningsföretag som blir inhyrda av svenska kundföretag. I båda fallen benämns arbetstagarna som "utstationerade". När det gäller den första gruppen utgör Laval-fallet ett typexempel. När det lettiska byggföretaget Laval 2004 inte ville skriva kollektivavtal för anställda som arbetade vid ett skolbygge i Vaxholm, satte byggnadsarbetarförbundet arbetsplatsen i blockad. Fallet togs sedermera upp i EG-domstolen som dömde till Lavals fördel. Fallet Laval har lett fram till den s.k. Lex Laval i den nationella lagstiftningen. Lagen begränsar fackförbundens möjlighet att kräva kollektivavtal av utländska företag. Kritiker menar att domen har öppnat för lönedumpning på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetsmiljö

I den allmänna debatten och kanske framförallt från de fackliga organisationerna, framförs det ofta farhågor om att arbetsmiljön för utländsk arbetskraft är sämre än för den inhemska.¹⁵

¹⁵ Se t.ex. Byggnadsarbetaren (2007) och LO-tidningen (2010).

Anledningen till att det kan vara så är att utländsk arbetskraft antas acceptera jobb med sämre, eller till och med farlig, arbetsmiljö. Inhemsk arbetskraft antas i många fall inte alls vilja ha dessa jobb och arbetsuppgifter. I vissa fall kan det vara så att den utländska arbetskraften, framförallt från länder med svagare lagstiftning och föreskrifter än Sverige, inte känner till vilka krav de kan ställa på arbetsmiljö och säkerhet utan förväntar sig samma arbetsmiljö som i hemlandet. Utstationerad arbetskraft som inte omfattas av svenska kollektivavtal kan inte heller dra fördel av de föreskrifter angående arbetsmiljö som omnämns i avtalet.

7. Anledningar till att arbetskraftsinvandrare kommer till Sverige¹⁶

Vid studier av faktorerna bakom både interregional och internationell arbetskraftsmigration brukar man framför allt undersöka inkomster/löner och arbetsmarknadsläge (arbetslöshet och lediga platser) och förändringar av dessa i inflyttnings- och utflyttningsregionerna eller länderna. Vi kan kalla dessa faktorer för ekonomiska drivkrafter bakom migration. De ekonomiska faktorerna kan bidra till att förklara skillnader i flyttningsbenägenhet efter ålder, kön och utbildning. Även om en stor del av de personer som flyttar gör det av ekonomiska och arbetsmarknadsskäl kan andra faktorer påverka valet att flytta. Många flyttar för att utbilda sig, andra av familjeskäl. När det gäller internationell migration kan skillnader i lagstiftning mellan länderna spela roll. För andra kan en önskan om att förändra sin livssituation ligga bakom valet att flytta.

Vi kommer här framförallt att behandla de ekonomiska drivkrafterna eftersom fokus för denna framställning är just arbetskraftsmigration. Det är rimligt att tro att just inkomster och löner samt arbetsmarknadsläget tillsammans med kostnaderna för flyttning framförallt påverkar beslutet att migrera. Vi gör i detta avsnitt en genomgång av tidigare studier och redovisar uppgifter om de variabler som kan förväntas ha betydelse för framtida migration.

Det är de ekonomiska drivkrafterna som forskare oftast hänvisar till för att förklara arbetskraftsmigration och arbetspendling (se t.ex. Greenwood, 1997). I nationalekonomisk litteratur utgår man vanligen från den så kallade humankapitalmodellen för att förklara varför

¹⁶ För en tidigare framställning se Andersson Joona och Wadensjö (2008).

vissa individer väljer att flytta.¹⁷ I humankapitalmodellen görs ett antal förenklade antaganden, som kan bidra till förståelsen av drivkrafterna bakom migrations- och pendlingsbeslut. Individen antas känna till nuvärdet av den inkomst han kommer att få om han stannar kvar under resten av sitt yrkesliv på det nuvarande arbetet. Om det finns ett alternativ i form av ett nytt arbete känner han också till nuvärdet av inkomsten från detta arbete om han väljer att ta det och stanna kvar på det under resten av sitt yrkesliv. Det finns både monetära och icke-monetära kostnader förknippade med att flytta. Individen antas ha kunskap om dessa kostnader. Enligt denna modell kommer det att löna sig för individen att flytta om nuvärdet av inkomstskillnaden mellan det "nya" och det "gamla" arbetet är högre än kostnaden för att flytta. Beslutet att flytta kan antingen initieras genom "pushfaktorer" eller "pullfaktorer". Om lönerna ökar i en annan region eller i ett annat land än det där individen befinner sig i är detta en pullfaktor till att flytta. Om inkomsten från det nuvarande arbetet däremot minskar, kanske på grund av uppsägning, är detta en pushfaktor. Om migrationen, internt eller internationellt, eller pendlingen ökar till följd av minskade resekostnader kan det ses som en pullfaktor.

I den enkla versionen av humankapitalmodellen antas individen veta med säkerhet att hon eller han kommer att få ett arbete och ha fullständig information om inkomsterna från de olika alternativen. Detta är inte ett realistiskt antagande. I modellen bortses från att det finns en risk för arbetslöshet. För många som står inför valet att flytta kan det finnas en osäkerhet kring inkomsten och om möjligheterna att överhuvudtaget få ett arbete. En individ som överväger att flytta till en annan region eller land för att söka arbete känner inte i förväg till vad inkomsten blir och inte ens om han överhuvudtaget får ett arbete. Därför är det mer realistiskt att tänka sig att individen jämför den förväntade framtida inkomsten av att stanna kvar med den förväntade inkomsten av att flytta. Den förväntade inkomsten beräknas som sannolikheten att få ett arbete multiplicerat med lönen från ett nytt arbete. Harris och Todaro (1970) utvecklade denna variant av humankapitalmodellen för att förklara migrationsströmmar i u-länder från landsbygden, där sysselsättningen är hög men lönerna låga, till storstäder med mycket hög arbetslöshet men också högre löner. De förklarade dessa flyttningsströmmar med att den

¹⁷ Sjaastad (1962) var den som först tillämpade humankapitalteorin på migration. Se Björklund m.fl. (2006) för en beskrivning av modeller för individens rörlighetsbeslut.

förväntade inkomsten av att flytta till storstäderna är högre än den förväntade inkomsten av att stanna kvar.

I en annan version av den ursprungliga modellen, den så kallade matchningsmodellen, fästs större vikt vid regionala skillnader i arbetslöshet och vakanser än vid löner för att förklara migrationsströmmarna. Om lönerna är trögrörliga kommer regionala skillnader i efterfrågan på varu- och tjänstemarknaden leda till regionala skillnader i arbetslöshet och vakanser (se t.ex. Jackman och Savouri, 1992). Om lönerna är mer rörliga kan sådana regionala skillnader snarare leda till regionala skillnader i lönenivå.

Ett antal studier har behandlat arbetskraftsinvandringen från Finland till Sverige. Nyberg (1980) studerar faktorer som antas påverka migrationen från Finland till Sverige. Han undersöker inverkan av både skillnaden i förväntade löner och arbetslöshet och vakanser. Ett av studiens huvudresultat är att arbetslöshet och lediga platser är viktigare faktorer än löneskillnader mellan länderna.

Lundborg (1991) studerar migrationen från Danmark, Finland och Norge till Sverige för perioden 1968-1985. Lundborg fokuserar framförallt på att förklara varför flyttströmmarna från Finland var större än från de andra nordiska länderna. Han finner att migrationsströmmarna från Finland tycks vara mer känsliga för löneskillnader mellan länderna än vad migrationsströmmarna från Danmark och Norge är. Lundborg finner också att arbetslösheten i Sverige, dvs. destinationslandet, har större inverkan än arbetslösheten i hemlandet. Även Fisher och Straubhaar (1996) finner att inkomstskillnaderna, mätt som skillnad i BNP per capita, spelar en stor roll i att förklara migrationsströmmarna mellan Finland och Sverige.

Ett resultat som återfinns i flera studier är att tidigare migration har betydelse för att förklara migrationens omfattning. Har fler migrerat tidigare är migrationen större. Det kan finnas flera bidragande orsaker till ett sådant samband. En förklaring är att någon i en familj flyttar först och att andra medlemmar av familjen följer efter något eller några år senare. En andra förklaring är informations spridning från dem som flyttat till släkt och vänner i hemlandet. En tredje förklaring kan vara att arbetsgivare som har fått erfarenhet att invandrare i ett visst land väljer att aktivt rekrytera i samma land.

En annan erfarenhet från olika undersökningar och från tillgänglig statistik är att återutvandringen är omfattande. Det gäller i betydligt högre grad för migration inom Norden än för till exempel flyktinginvandring. Återutvandringens omfattning ett visst år beror självklart på hur många som har kommit. Då återutvandringsbenägenheten är störst under åren närmast efter invandringen är det invandringen under åren närmast före som har störst betydelse för återutvandringens omfattning. Återutvandring kan vara ett fullföljande av planer träffade före invandringen men kan också vara ett resultat av att det inte gått så bra som väntat i invandringslandet eller en positiv utveckling av utvandringslandets ekonomi.

Det kan finnas skillnader i lagstiftningen mellan länderna som kan göra det mer attraktivt för vissa grupper att flytta till något av de andra länderna. Här avses inte skillnader i den skatterättsliga lagstiftningen eftersom den i första hand kommer att påverka inkomsten från arbete och eventuella skillnader tas med i beräkningarna av skillnader i bruttolön. Ett exempel är att det kan finnas skillnader mellan möjligheterna för olika grupper att tillgodogöra sig sin utbildning i ett annat land – till exempel bättre möjligheter för läkare och ingenjörer än för jurister och lärare.

8. Invandrares kunskap om arbetslivets regler

Det finns så vitt vi vet ingen undersökning som behandlar invandrares kunskaper om arbetslivet regler i Sverige. Arbetslivets regler omfattar flera olika områden: arbetsmarknadslagstiftningen, kollektivavtalade regler som kompletterar och delvis ersätter arbetsmarknadslagstiftningen, socialförsäkringarna och de avtalsbestämda ersättningarna. Ingående kunskaper på samtliga dessa områden har endast ett fåtal specialister. Det gäller även bland dem som är födda i Sverige. Den kompetens som är viktig att ha är inte att kunna alla regler själv utan att ha förmågan att kunna vända sig till en myndighet eller organisation, som till exempel en fackförening, som i sin tur kan ge råd och hjälp. I en enkätundersökning av antal alumner i Shanghai som tidigare studerat i Sverige angav de att de främst skulle söka information av vänner eller internet om hur arbetslivet i Sverige fungerar.¹⁸ Relativt få angav att de skulle söka information från arbetsgivare eller fackförening.

¹⁸ Se Berger (2009).

9. Sammanfattning

Sverige har haft en omfattande arbetskraftsinvandring under långa perioder av efterkrigstiden. Fram till och med början av 1970-talet kom arbetskraftsinvandringarna främst från de nordiska grannländerna men många kom också från länder i Medelhavsområdet. Under perioden från 1970-talet fram till mitten av 1990-talet var arbetskraftsinvandringen huvudsakligen begränsad till de nordiska länderna och till olika grupper av specialister. Sedan mitten av 1990-talet har möjligheterna för arbetskraftsinvandring ökat i olika steg. Sverige blev år 1994 medlem av EES och år 1995 medlem av EU och dess gemensamma arbetsmarknad. Denna arbetsmarknad utvidgades i två steg 2004 och 2007. Det har framför allt lett till en ökad invandring från Polen. Från den 15 december 2008 blev det betydligt lättare för personer från tredje land att få arbetstillstånd. De som främst har kommit är säsongarbetare till jordbruket från Thailand, restauranganställda från Kina och högt kvalificerade specialister, bland annat inom IT-sektorn, från Indien och Kina.

När det gäller andelen av arbetskraftsinvandringarna som inte är sysselsatta finns det skäl att tolka den tillgängliga statistiken med viss försiktighet. Vi vet i många fall inte vad de som inte är sysselsatta gör. Många kan ha återvänt till sitt hemland men glömt att anmäla det. För dem som är sysselsatta i den formella sektorn har vi däremot betydligt tillförlitligare information i flera olika avseenden, t.ex. när det gäller löner och inkomst. Det som är mest slående är att skillnaderna mellan arbetskraftsinvandringarna och dem som är födda i Sverige är ganska små. Det gäller också lön för arbetad timme, något som skiljer sig från de resultat som redovisas i undersökningar av förhållandena för arbetskraftsinvandringarna i andra länder.

Det finns flera frågor där vi behöver mer information i form av mer forskning och/eller bättre statistiskt underlag. Vi ska här nämna några frågor.

1. Vi vet endast lite om hur rekryteringen av arbetskraftsinvandringarna sker. Vilken roll har till exempel bemanningsföretagen och större företag och landsting?
2. Vi behöver veta mer om återutvandringen – vem är det som återutvandrar?

3. Sysselsättningsgraden är låg bland alla invandrargrupper. Delvis kan detta bero på problem i de register som används (främst bristande registrering av dem som flyttar från Sverige). Det är viktigt att denna statistik förbättras.
4. Vi behöver veta mer om villkoren på arbetsmarknaden för dem som har kommit efter liberaliseringen den 15 december 2008 av reglerna för arbetskraftsinvandring från tredje land. Hur går det för dem med högre utbildning och hur går det för dem som arbetar i restauranger eller är säsongsanställda inom jordbruket?

Referenser

Andersson Joona, Pernilla och Eskil Wadensjö (2008), *Arbetskraftsrörlighet i Norden*, TemaNord 2008:524, Nordiska Rådet

Arbetsmiljöverket, www.av.se, 2010-08-20.

Barcellos, Silvia Helena (2010), "The Dynamics of Immigration and Wages", Rand Working Paper WR755

Berger, Oscar (2009), "Arbeta i Sverige? Syn på arbetsmigration bland kineser med studieerfarenhet från Sverige", Mnr PEKI/20090824-1, Peking: Sveriges ambassad

Björklund, Anders, Per-Anders Edin, Bertil Holmlund och Eskil Wadensjö (2008), *Arbetsmarknaden* (3:e upplagan), Stockholm: SNS

Boguslaw, Julia (kommande), "In- och utvandringspolitiskt kalendarium", Stockholm: SULCIS.

Byggnadsarbetaren (2007), "Utländska arbetare har sämre arbetsmiljö", 2007-03-20.

Doyle, Nicola, Gerry Hughes och Eskil Wadensjö (2006), *Freedom of Movement for Workers from Central and Eastern Europe. Experiences in Ireland and Sweden*, Swedish Institute for European Policy Studies (SIEPS), Rapport 2006:5

Ekberg, Jan (2009), "Invandringen och de offentliga finanserna", Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, 2009:3

Ekberg, Jan (2009), "Arbetskraftsinvandring hjälper inte offentlig sektor", *Dagens Nyheter*, 2009-10-15

Gerdes, Christer och Eskil Wadensjö (2008), *Immigrants from the New Member States and the Swedish Welfare State*, Swedish Institute for European Policy Studies (SIEPS), Rapport 2008:9

Gerdes, Christer och Eskil Wadensjö (2009), "Post-Enlargement Migration and Labour Market Impact in Sweden", i Martin Kahanec och Klaus F. Zimmermann (red.), *EU Labor Markets After Post-Enlargement Migration*, Berlin: Springer Verlag

Greenwood, Michael (1997), "Internal Migration in Developed Countries", i Mark Rosenzweig och Oded Stark (red.), *Handbook of Population and Family Economics*, vol. 1A, North-Holland

Harris, John och Michael Todaro (1970), "Migration, Unemployment, and Development: A Two-Sector Analysis", *American Economic Review*, Vol. 60, s. 126-142

Jackman, Richard och Savas Savouri (1992), "Regional Migration in Britain: An Analysis of Gross Flows Using NHS Central Register Data", *Economic Journal*, Vol. 102, s. 1433-1450

Kahanec, Martin och Klaus F. Zimmermann (red.) (2009), *EU Labor Markets After Post-Enlargement Migration*, Berlin: Springer Verlag

Khosravi, Shahram (2008), "På undantag i folkhemmet: irreguljära immigranter i Sverige", Socialförsäkringsrapport 2008:4, Försäkringskassan.

Kroeber, Arthur (2010), "The end of surplus labor", *China Economic Quarterly*, March, s. 35-46

LO-tidningen (2010), "Utlänningar får göra de farliga jobben", 2010-04-23.

Longhi, Simonetta, Peter Nijkamp och Jacques Poot (2005), "A Meta-Analytic Assessment of the Effect of Immigration on Wages", *Journal of Economic Surveys*, Vol. 19, s. 451-477.

Longhi, Simonetta, Peter Nijkamp och Jacques Poot (2006), "The Fallacy of "Job Robbing": A Meta-Analysis of Estimates of the Effect of Immigration on Employment", Tinbergen Institute Discussion Paper, TI 2006-050/3.

Lundborg, Per (1991), "Determinants of Migration in the Nordic Labor Market", *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 93, s. 363-376

Lundborg, Per (2006), "Globalisering och fri rörlighet för arbetskraft och tjänster", *Ekonomisk Debatt*, nr. 4.

Malmberg, Bo (2009), "Replik: Arbetskraftsinvandring är bra för Sverige", *Dagens Nyheter*, 2009-10-24

Migrationsverket, www.migrationsverket.se, 2010-09-02.

Murhem, Sofia och Andreas Dahlkvist (2009), "Sverige" i Nana Wesley Hansen, Åsmund Arup Seip och Line Eldring (red.), *Rekruttering av kompetansarbeidskraft fra tredjeland til Norden: Reguleringer, strategier og realiteter*, TemaNord 2010:536, Nordiska Ministerrådet

Nyberg, Peter (1980), *Emigration, ekonomisk tillväxt och stabilitet: en teoretisk undersökning kring emigrationens orsaker och effekter på medellång sikt*, doktorsavhandling, Åbo Akademi, Helsingfors: Finlands bank

Pedersen, Peder J., Marianne Røed och Eskil Wadensjö (2008), *The Common Nordic Labor Market at 50*, TemaNord 2008:506

Roseberry, Lynn (2009), "De juridiske aspekter vedrørende EU-udvidelsen og det danske arbejdsmarked", Rockwool Fondens Forskningsenhed, Arbejdsrapport 21, Odense: Syddansk universitetsforlag

Rowthorn, Robert (2008), "The fiscal impact of immigration on the advanced economies", *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 24, s. 560-580

Saarela, Jan och Fjalar Finnäs (2006), "Adjustment failures in an immigrant population: Finns in Sweden", *Social Indicators Research*, Vol. 82, s. 545-563

Saarela, Jan och Dan-Olof Rooth (2006), "How Integrated are Finns in the Swedish Labour Market? Outcomes of Free Labour Mobility", *International Migration*, Vol. 44, s. 119-150

Sjaastad, Larry A. (1962), "The Costs and Returns of Human Migration", *Journal of Political Economy*, Vol. 70, no. 5, part 2, s. 80-93

Sjögren Lindquist, Gabriella och Eskil Wadensjö (2005), *Inte bara socialförsäkringar*, EES Rapport 2005:2, Finansdepartementet

Sjögren Lindquist, Gabriella och Eskil Wadensjö (2007), *Ett svårlagt pussel – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*, EES Rapport 2007:1, Finansdepartementet.

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

Skedinger, P (2009), "Sweden: A Minimum Wage Model in Need of Modification?", under utgivning i Vaughan-Whitehead, D (red), *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Palgrave, London.

SOU 2006:87, "Arbetskraftsinvandring till Sverige: förslag och konsekvenser".

Sweden.Se, <http://www.sweden.se/eng/Home/>, 2010-08-19

Wadensjö, Eskil och Helena Orrje (2002), *Immigration and the Public Sector in Denmark*, Aarhus: Aarhus University Press

Wadensjö, Eskil (2006), "Migration to Sweden from the New EU Member States", IZA DP 3190

Wadensjö, Eskil (2010), "Experiences of the Common Nordic Labour Market", Julien Simon lecture, IZA, Bonn



Stockholms universitets
Linnécentrum för
integrationsstudier (SULCIS)

Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS) är ett tvärvetenskapligt forskningscentrum som fokuserar på migrations och integrations frågor. SULCIS består av affilierade forskare vid Institutet för Social Forskning (SOFI), Kriminologiska institutionen, Kulturgeografiska institutionen, Nationalekonomiska institutionen och Sociologiska institutionen. För mer information, besök vår hemsida: www.su.se/sulcis

SULCIS Rapportserie

2011:1 Andersson Joonas, Pernilla och Eskil Wadensjö, "Rekrytering av utländsk arbetskraft: Invandrarers arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i Sverige"