



FORES



Världens öppnaste land

arbetskraftsinvandring
efter reformen 2008

“Migrationspolitiken ger
sällan de resultat som
politikerna önskar och
förväntar sig.”

**Pieter Bevelander
Henrik Emilsson
Karin Magnusson
Sayaka Osanami Törngren**

Fores Studie 2014:1

FORES



FORES



MALIND HÖRSKOLA



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska Föreningens

Världens öppnaste land – arbetskraftsinvandring efter reformen 2008

Pieter Bevelander, Henrik Emilsson, Karin Magnusson,
Sayaka Osanami Törngren

Fores studie 2014:1
1:a upplagan, 1:a tryckningen

Fores, Bellmansgatan 10, 118 20 Stockholm

08-452 26 60,
brev@fores.se
www.fores.se

Tryckt hos ScandBooks, Falun 2014
ISBN: 978-91-87379-17-8

Fritt tillgängligt med vissa rättigheter förbehållna. Fores vill ha största möjliga spridning av de publikationer vi ger ut. Därför kan publikationerna utan kostnad laddas ner via www.fores.se. Enstaka exemplar kan också beställas i tryckt form via brev@fores.se. Vår hantering av upphovsrätt utgår från Creative Commons Erkännande-ickekommersiell-inga bearbetningar 3.0 Unported License (läs mer på www.creativecommons.se). Det innebär i korthet att det är tillåtet att dela, det vill säga att kopiera, distribuera och sända verket, på villkor att Fores och författaren anges, ändamålet är icke kommersiellt och verket inte förändras, bearbetas eller byggs vidare på.



Pieter Bevelander
Henrik Emilsson
Karin Magnusson
Sayaka Osanami Törngren

Världens öppnaste land

– arbetskraftsinvandring
efter reformen 2008

Om Fores

En grön och liberal tankesmedja

Fores – Forum för reformer och entreprenörskap – är en grön och liberal tankesmedja som vill förnya debatten i Sverige med tro på entreprenörskap och människors möjligheter att själva forma sina liv.

Miljö och marknad, migration, företagandet i civilsamhället, integritet, jämställdhet, global demokratisering och moderniserad välfärd – det är några av de frågor vi jobbar med. Vi är en öppen och oberoende mötesplats för samhällsengagerade, debattörer, akademiker och beslutsfattare i hela Sverige.

Tillsammans med personer i hela Sverige ska vi hitta lösningar på hur Sverige kan möta de utmaningar som globaliseringen och klimathotet innebär. Vi fungerar som en länk mellan nyfikna samhällsmedborgare, debattörer, entreprenörer, beslutsfattare och seriös forskning. Fores producerar böcker och arrangerar seminarier och debatter.

Besök gärna vår webbplats www.fores.se

Innehåll

Om författarna	x
Om studien	xiii
Förord	xv
Introduktion och sammanfattning. Sverige och arbets- kraftsinvandringen.....	1
Del 1. Utfallet av den nya lagen om arbetskraftsinvandring	
Kapitel 1. Introduktion	27
Kapitel 2. Metod och material	33
Kapitel 3. Arbetskraftsinvandrarerna och deras arbetsmarknadsställning.....	39
Kapitel 4. Diskussion och analys.....	75
Del 2. Migration och integration av högkvalificerade arbetskraftsinvandrare	
Kapitel 5. Introduktion	83
Kapitel 6. Metod och urval.....	87
Kapitel 7. En översikt över migrations- och integrationsforskningen.....	95
Kapitel 8. Varför Sverige?	105
Kapitel 9. Vad är integration?	135
Kapitel 10. Avslutande kommentarer.....	169
Referenser.....	175
Appendix	185

Om författarna

Pieter Bevelander är professor i Internationell Migration och Etniska Relationer (IMER) och föreståndare för Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare (MIM). Han forskar om invandrarernas arbetsmarknadsintegration, kopplingen mellan medborgarskap och integration samt attityder gentemot olika etniska och religiösa grupper i det svenska samhället.

Henrik Emilsson är doktorand i internationell migration och etniska relationer på Malmö Högskola. Han har arbetat med migrations- och integrationsfrågor sedan år 2000, som statstjänsteman på Integrationsverket, Migrationsverket och Integrations- och jämställdhetsdepartementet. Från den 1 januari 2012 arbetar han på Malmö Högskola med EU-projektet UniteEurope om social media och lokal integrationspolitik.

Karin Magnusson är fil. mag. i migration och etnicitet. Hon har efter sin examen 2013 arbetat som forskningsassistent på Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare. Hennes forskning kretsar kring integrationsfrågor med ett fokus på arbetskraftsinvandrare och kvotflyktingar.

Sayaka Osanami Törngren är fil. dr. i migration och etnicitet. Hon har arbetat som forskare på Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare sedan 2007 och undervisat i ämnet Internationell migration och etniska relationer. Hon är i sin forskning fokuserad på integrations- och diskrimineringsfrågor, speciellt frågor som rör etnicitet, hudfärg och kultur.

Om studien

Denna Fores-studie är en del i ett projekt som har drivits av Fores och Malmö högskola/MIM och medfinansierats av Europeiska Unionen/Europeiska integrationsfonden. Författarna står för innehållet i respektive kapitel.

Förutom författarna vid Malmö högskola har Andreas Bergström och Anna Rehnvall vid Fores arbetat i projektet. Hanna Södling, praktikant vid Fores under hösten 2013, har fungerat som forsknings-assistent.

För att säkerställa en god vetenskaplig nivå granskas alla Fores-studier av Fores forskningsledare och minst två sakkunniga och anonyma externa granskare. Resultaten i detta projekt har även under arbetets gång presenterats för Fores referensgrupp för migrationsfrågor, som har haft möjlighet att ställa frågor och lämna synpunkter.

Förord

Reglerna för arbetskraftsinvandring som trädde i kraft i december 2008 innebar ett perspektivskifte. I stället för att försöka avgöra landets behov av olika kompetenser ses varje individ för sig. Alla som har jobb och kan försörja sig själva är välkomna. OECD, höginkomstländernas ekonomiska samarbetsorganisation, har beskrivit systemet som det öppnaste i världen. Ur ett liberalt perspektiv är det självklart positivt och vi är flera från Fores som har hyllat reformen. Vi ordnade till och med fest vid femårsjubileet.

Hur en reform ser ut på pappret och hur den fungerar är ofta två skilda saker. Den här studien är inte heltäckande, men går på djupet med två viktiga aspekter som inte blivit belysta på annat håll: Vilka grupper stannar någon längre tid och hur är situationen för de högkvalificerade arbetskraftsinvandrarerna? Därtill presenteras statistik som ger en mer övergripande bild av utvecklingen sedan reformen infördes.

Den övergripande bilden är en liberal framgång.

Antalet arbetskraftsinvandrare har mer än fördubb-
lats från 2007 till 2012. Antalet arbetstillstånd har
ökat kraftigt för dataspecialister, vilket är den största
yrkesgruppen till antalet förutom säsongarbetande
bärplockare. Processen med att ordna tillstånd är smi-
digare och snabbare för arbetsgivare och arbetstagare,
ännu snabbare efter en justering 2012 som ger större
arbetsgivare möjlighet till en gräddfil.

När det gäller de grupper som stannar en längre tid,
som undersöks närmare här, är bilden inte lika ljus.
Ökningen av dataspecialister är förstås en god nyhet,
men de stannar oftast bara några månader eller något
år. Hade de stannat längre skulle det förstås betyda
avsevärt mer för att avhjälpa bristen på kompetent
personal i branschen.

De som däremot stannar kvar är personer som
huvudsakligen har kommit hit för att arbeta i över-
skottsyrken, det vill säga yrken med ett stort överskott
på arbetssökande. Det öppnar förstås för en tolkning
att de kommer hit och tar jobben för folk som redan
har en tuff situation.

Inget tyder på att vi skulle ha ett sådant problem.
LO är i och för sig för att återinföra den arbetsmark-
nadsprövning som tidigare fanns för att facket skulle
kunna hindra konkurrens från utländsk arbetskraft.
Men efter hård kritik mot uttalanden som att ”jobb
i första hand ska gå till dem som bor här” har tonen

mjuknat. LO erkänner nu att arbetskraftsinvandring
av dagens omfattning inte leder till någon lönedump-
ning. Några av de LO-förbund som berörs mest har
tagit avstånd från den centrala LO-linjen; varken
GS (facket för skogs-, trä- och grafisk bransch) eller
Hotell- och restaurangfacket vill nu återinföra arbets-
marknadsprövningen.

Socialdemokraterna har stått bakom LO:s linje,
men ett par dagar innan detta förord skrev Svenska
Dagbladet i en uppmärksamman analys att Stefan Löf-
ven svängt. Det är egentligen inte vad han säger i inter-
vjun som analysen syftar på, samtidigt har varken han
eller partiet gått i svaromål. Därmed får partiets linje
i skrivande stund ses som oklar. Om Socialdemokra-
terna står fast vid LO-linjen kan detta mycket väl bli en
valfråga där de hamnar i samma fälla som SD, och får
en besvärlig förhandlingssituation med Miljöpartiet
efter valet.

På samma sätt som några tusen arbetskraftsin-
vandrare inte påverkar lönerna neråt, kan de rimligen
inte heller öka arbetslösheten. Att invandringen till
överskottsyrken blivit så hög får ändå betecknas som
en oförutsedd effekt av reformen. Det som också ger
mycket att fundera på är rapportens mest spektaku-
lära uppgifter: att mer än hälften av dem som stannar
längre än två år även söker asyl i Sverige. En del av dem
söker asyl först och får sedan ett jobb som gör att de

kan stanna, huvuddelen kommer hit för ett jobb och söker sedan asyl när de är på plats. Det är också en påfallande hög andel som har mycket låga eller obefintliga inkomster efter ett par år i landet.

Det här är svårt att tolka som något annat än att arbetskraftsinvandring har blivit ett nytt sätt för personer på flykt undan krig, förföljelse eller fattigdom att ta sig till EU. De låga eller obefintliga inkomsterna antyder att allt inte står rätt till med anställningarna: det kan vara skenanställningar eller liknande.

I botten ligger EU:s hycklande flyktingpolitik. Samtidigt som alla EU-länder ska följa de internationella konventioner som finns på flyktingområdet så hindrar EU i praktiken människor att fly, med stängsel, gränsbevakning, böter till flygbolag och rederier som inte stoppar flyktingar och så vidare. Den som vill ha en detaljerad skildring av systemet rekommenderas att läsa Frida Johansson Metsos kapitel i den nyutkomna Foresboken Håll gränsen.

Så länge vi å ena sidan välkomnar personer med flyktingskäl som kommit hit och å andra sidan gör allt för att hindra dem att komma hit, så kommer människor försöka hitta vägar runt systemet. En ny väg öppnades 2008.

Att de som stannar ofta har kommit hit för arbete i överskottsyrken är inte detsamma som att de är okvalificerade. Tvärtom har mer än hälften högskoleutbild-

ning. Däremot jobbar de i stor utsträckning i yrken som kräver kortare utbildning. Det här är samma mönster som vi ser för invandrare generellt i Sverige. Det gäller för övrigt även i Kanada, som har valt en motsatt strategi för arbetskraftsinvandring, där det inte krävs en anställning för att få komma in, däremot kvalifikationer för bristyrken. Kvalifikationer ger alltså inte per automatik en bättre matchning. Att invandrare inte får arbete på sin utbildningsnivå kan förstås ha väldigt rimliga orsaker, som språkproblem och att den utländska utbildningen inte är helt relevant i Sverige. Samtidigt pekar forskningen på tydliga diskrimineringsproblem där arbetsgivare helst undviker sökande som framstår som annorlunda, genom namn och härkomst. (Det stämmer för övrigt väl med studiens andra del, där flera intervjupersoner uppger att de blir bättre bemötta på engelska än på bruten svenska.)

Det är också värt att notera att utöver dataspecialister är det inte många bristyrken där vi ser någon omfattande arbetskraftsinvandring. I många av yrkena krävs en yrkeslegitimation eller liknande. Där innebär de nuvarande reglerna något av ett moment 22. Tillstånd kan bara ges till de som har ett anställningserbjudande, och det kan personer från tredje land inte få utan att först komplettera sin utbildning och översätta sin examen till svenska, vilket i realiteten är svårt att göra utan att vara på plats.

Den här rapporten tar inte upp de missbruk av systemet som i övrigt uppenbarligen har förekommit, bland annat när det gäller bärplockare och andra säsongsarbetare. Branschen har vidtagit åtgärder och reglerna skärptes på flera sätt 2012, vilket också gett avtryck i statistiken. Regeringen och Miljöpartiet har nyligen aviserat ytterligare åtgärder för att kontrollera och hindra missbruk. Kanske kan det vara intressant att återkomma med en uppföljning i den delen när de nya reglerna har varit på plats i några år.

Studiens andra del ger flera tänkbara förklaringar till varför invandrarna till bristyrken stannar så kort tid. Svaren från 55 högkvalificerade arbetskraftsinvandrare pekar på att många helt enkelt aldrig haft för avsikt att bosätta sig i Sverige. De har velat få erfarenheter som ger nya kunskaper och ett bättre CV genom att åka utomlands. Att det blivit just Sverige har berott på en slump – de generösa reglerna, en arbetsgivare som kan erbjuda en tillfällig stationering här eller liknande.

När de väl är här ser de många fördelar med Sverige, som att det går så bra att kombinera arbete och familjeliv. Samtidigt är det svårt att komma in i sociala sammanhang. Och en riktig karriär gör man snarare i hemlandet eller i något anglosaxiskt land.

Här stämmer mönstret väl med huvudbudskapet i en annan färsk Forespublikation, Jakten på det nya kapitalet. Liberala regler är inte nog, eftersom Sverige

konkurrerar med många andra om de skickligaste yrkesarbetarna. Klimatet och språket är stora nackdelar, och Sverige har knappt börjat fundera på hur man ska locka invandrare. Fokus i debatten har snarare legat på invandring som ett problem.

De viktigaste argumenten för 2008 års reform står sig fortfarande. Det är arbetsgivaren som vet bäst vilket behov som finns av en viss individ på arbetsmarknaden - det är inte en allmän kompetens som kommer till Sverige, utan en människa som kan ha unika erfarenheter som efterfrågas. Varje arbetskraftsinvandrare är en producent, konsument och skattebetalare, som skapar värden och nya jobb. Varken jobb eller löner i Sverige påverkas. De som gynnas allra mest av reformen är förstås invandrarna själva, deras anhöriga och deras ursprungsländer. De som kommer hit får höjd levnadsstandard, skickar hem pengar och återvänder ofta inom några år, med nya kunskaper och kapital i bagaget. Globalt sett är de hemskickade medlen, remitteringar, flera gånger större än biståndet och betydligt mer träffsäkert.

Det finns en rad tänkbara reformområden utifrån studiens resultat:

- Det största problemet är EU:s klivna attityd till flyktingar, där de å ena sidan hindras att komma in, å andra sidan tillåts att stanna

om de väl har kommit in. Om man inte förespråkar en urholkad asylrätt krävs åtgärder för lagliga vägar in i EU, som avskaffade visumtvång eller möjlighet att söka visum för att söka asyl.

- Sverige behöver bli bättre på att locka kvalificerad arbetskraft och på att få den att stanna. Som framgick ovan är det temat för den nyutgivna Forespublikationen Jakten på det nya kapitalet, så vi beskriver inte det närmare här.
- Utifrån intervjuerna kan systemet fortfarande bli mindre byråkratiskt och handläggningstiderna borde kortas. En tänkbar väg är att öppna för fler företag att klassas som pålitliga och i princip hoppa över Migrationsverkets kontroller. Systemet kunde byggas upp som en trappa, där företag kvalificerar sig för allt färre regler ju fler invandrare de har gett arbete utan anmärkningar.
- Villkoren för att få permanent uppehållstillstånd är faktiskt sämre i det nya systemet än i det gamla. Det är värt att fundera på för att få bristarbetskraften att stanna.

- En möjlighet för att få invandring till bristyrken med legitimationskrav och liknande är att arbetsgivare skulle få ge preliminära jobberbjudanden, där invandrare kan komma hit och genomföra de kompletteringar och översättningar som krävs för att få legitimation, och därefter börja jobba.
- En annan möjlighet är att komplettera det nuvarande systemet med ett system liknande det kanadensiska. Då skulle den som har vissa kvalifikationer kunna komma hit utan ett jobberbjudande, komplettera och översätta sin examen och sedan förhoppningsvis hitta ett jobb.

Fores kommer förmodligen fira även tioårsjubileet av reformen. Men vi hoppas att det då också har skett en rad välbehövliga reformer.

Andreas Bergström, vice vd

Anna Rehnvall, programchef migration

Introduktion och sammanfattning

Sverige och arbets- kraftsinvandringen

Pieter Bevelander &
Henrik Emilsson

Introduktion

Den 15 december 2008, mitt under den pågående finansiella- och ekonomiska krisen, träder en ny lag om arbetskraftsinvandring i kraft som ett resultat av ett samarbete mellan den borgerliga regeringen och Miljöpartiet. Reformen är tänkt att öppna upp för arbetskraftsinvandring för personer kommande från icke EU-länder. Syftet med de förändrade reglerna är att stimulera till mer arbetskraftsinvandring, som på kort sikt är tänkt att avhjälpa den brist på arbetskraft som finns inom vissa yrken och sektorer och på längre sikt skall vara en av lösningarna på den generella arbetskraftsbrist som förväntas när Sveriges befolkning åldras.

Den politiska inriktningen av denna reform går emot trenden i andra europeiska länder. En del länder

inom EU reagerade på den ekonomiska krisen genom att göra arbetskraftsinvandringen mer selektiv och särskilt begränsa inflödet av lågutbildad arbetskraft (Koehler et al 2010, Kuptsch 2012). Oavsett konjunktur försöker stater generellt sett attrahera högkvalificerade arbetskraftsinvandrare och begränsa den lågkvalificerade arbetskraftsinvandringen till temporära tillstånd som ger begränsade rättigheter och få möjligheter att stanna i landet på sikt (Ruhs 2013). Sverige har däremot valt en annan politisk inriktning, med få begränsningar av vem och hur många som kan få arbetstillstånd.

Upplägg och sammanfattning

Denna rapport har tre delar. Syftet med den första delen är, förutom att sammanfatta resultaten, att sätta in de två huvudsakliga studierna i ett större sammanhang. Här beskriver vi i) den historiska arbetskraftsinvandringen till Sverige, ii) de olika alternativ som finns i utformningen av arbetskraftsinvandringspolitik och iii) den nya svenska modellen för arbetskraftsinvandring. De andra delarna fokuserar på vad som hänt sedan den nya lagen trädde i kraft. Den första delstudien beskriver utfallet av den nya lagen i relation till de förväntningar som fanns från politiskt håll. Den andra delen undersöker högkvalificerade arbetskraftsin-

vandrares situation utifrån två olika perspektiv: deras erfarenheter av att arbetskraftsinvandra till Sverige och deras integration i det svenska samhället. De två delstudierna sammanfattas nedan.

Utfallet av den nya lagen om arbetskraftsinvandring

Syftet med den första delstudien är att ge en övergripande bild av resultaten av den lag om arbetskraftsinvandring som trädde i kraft den 15 december 2008. Idag vet vi relativt lite om vilka som kommer, vilka som stannar i landet och hur deras situation på arbetsmarknaden ser ut. Genom specialbeställd statistik från Statistiska Centralbyrån kan vi ge den hittills mest detaljerade bilden av reformens utfall. Resultaten fokuserar på dem som invandrade under 2009 och deras arbetsmarknadsintegration. I studien förs också en diskussion om hur utfallet kan förklaras och vilken roll den efterfrågestyrda arbetskraftsinvandringspolitiken har haft.

Antalet beviljade arbetstillstånd har ökat sedan den nya lagen trädde i kraft, men det är ingen dramatisk ökning. År 2008 utfärdades 11 300 arbetstillstånd, vilket ökade till 14 900 år 2009 och 17 000 år 2012. Arbetstillstånden domineras av tre kategorier: i) invandring till högkvalificerade yrken, primärt dataspecialister men också civilingenjörer, ii) invandring till lågkvalifi-

cerade yrken inom den privata servicesektorn och iii) säsongsarbetande bärplockare.

Flertalet arbetstillstånd gäller säsongarbete och tillfälliga överflyttningar inom företagskoncerner. Endast omkring en tredjedel stannar längre än ett år och folkbokför sig i en kommun. Bland de högkvalificerade är det ännu färre som stannar. I slutet av 2012 var 20 125 personer registrerade som arbetskraftsinvandrare med ett invandringsår 2009 eller senare. Jämfört med den totala invandringen under samma period som var drygt 276 500 är alltså arbetskraftsinvandringen fortfarande liten.

Av 2009 års arbetskraftsinvandrare från icke-EU länder som var kvar i landet 2011 var 73 procent sysselsatta. Ungefär en femtedel saknade inkomst samma år. Ytterligare cirka en femtedel hade en inkomst som var 160 000 kronor per år eller lägre, vilket är den undre gräns Migrationsverket kräver för att bevilja arbetstillstånd. Knappt 25 procent hade en inkomst på över 300 000 kronor per år.

Jämfört med förväntningarna och ett av syftena med den nya lagen, att arbetskraftsinvandringen från länder utanför EU ska öka och bidra till att underlätta arbetskraftsbristen inom vissa delar av arbetsmarknaden, måste utfallet ses som en besvikelse. De flesta jobbar som storhushålls- och restaurangpersonal, städare samt köks- och restaurangbiträden. Lönenivån

i dessa och andra överskottsyrken är låg, ofta under den gräns som krävs för arbetstillstånd. Arbetskraftsinvandringen till bristyrken är liten och få stannar i landet en längre tid. Bland många bristyrken är arbetskraftsinvandringen i praktiken obefintlig, till exempel inom hälso- och sjukvården. Ambitionen att skapa mer öppenhet och öka möjligheterna för arbetskraftsinvandring också för lågutbildade har delvis uppfyllts. Den nya lagen har inneburit att helt nya kategorier kunnat få arbetstillstånd. Många har kommit för att arbeta inom den privata servicesektorn, vilket tidigare inte var möjligt. Denna typ av arbetskraftsinvandring har dock mycket lite med efterfrågan på arbetskraft till avtalsenliga löner att göra. Det är snarare utbudsfaktorer, en vilja att lämna sitt hemland, som är drivande. För dessa personer är arbetskraftsinvandring ett alternativ vid sidan om asylsystemet, vilket inte minst visas av att en majoritet av arbetskraftsinvandrarerna varit inskrivna som asylsökande före eller efter beviljat arbetstillstånd.

Högkvalificerade arbetskraftsinvandrares erfarenheter

Den andra delen, Migration och integration av högkvalificerade arbetskraftsinvandrare i Sverige, bygger på en intervjustudie med högkvalificerade arbetskraftsinvandrare som invandrat till Sverige efter 2009 för att

arbeta, eller kom till Sverige före 2009 för att studera och bestämde sig för att stanna och arbeta i Sverige efter 2009. Den fokuserar särskilt på högkvalificerade arbetskraftsinvandrare som inte har fått mycket uppmärksamhet i debatten och undersöker deras erfarenheter av migration, deras beslut att migrera till Sverige och deras integration i det svenska samhället. Studien ger insikter om Sveriges möjligheter att attrahera högkvalificerade tredjelandsmedborgare, och identifierar några av de svårigheter som de kan ställas inför i det svenska samhället. Intervjustudien består av två avsnitt: Det första avsnittet, Varför Sverige? – Att förstå erfarenheter och beslut om migration bland högkvalificerade arbetskraftsinvandrare i Sverige, undersöker högkvalificerade arbetskraftsinvandrares beslut att komma till Sverige, deras erfarenheter av att få arbetstillstånd och om de har för avsikt att stanna i eller lämna Sverige. Det andra avsnittet Vad är integration? – sociokulturell integration av högkvalificerade migranter i Sverige analyserar deras sociokulturella integration.

Det första avsnittet visar tydligt att de 55 intervjuade valde att komma till Sverige framförallt på grund av ekonomiska faktorer såsom jobberbjudanden och karriärmöjligheter. Högre inkomst verkar dock inte vara det viktigaste, utan möjligheten att arbeta på huvudkontoret och med den senaste tekniken fram-

står som mer avgörande för deras val. Högkvalificerade arbetskraftsinvandrares val av Sverige påverkas även av sociala faktorer som till exempel trygghet, levnadsstandard, möjligheter att resa och balans mellan arbete och fritid. När det gäller valet att stanna permanent i Sverige eller inte verkar de sociala faktorerna vara ännu viktigare, där bland annat sociala nätverk, familjesituation och förmågan att lära sig svenska påverkar beslutet.

Det första avsnittet tar även upp arbetstillstandsprocessen. De intervjuade uppfattar processen som enkel men är kritiska till de långa väntetiderna, speciellt när det gäller förlängningen av deras tillstånd. De upplever också att reglerna kring permanent uppehållstillstånd och medborgarskap är oklara. Att ha permanent uppehållstillstånd tycker de flesta är väldigt viktigt eftersom det finns en viss osäkerhet i det tidsbegränsade tillståndet, till exempel om man skulle förlora jobbet.

Det andra avsnittet tar också upp frågor kring uppehållstillstånd och medborgarskap. De intervjuade tycker att permanent uppehållstillstånd är viktigt men har ännu inte övervägt att bli svenska medborgare trots att man känner en anknytning till Sverige. De flesta har sociala nätverk i Sverige men umgås inte så ofta med svenskar som man upplever är svåra att lära känna. Många tror att de skulle få fler

svenska vänner om de talade svenska, men bara ett fåtal av de intervjuade talar svenska obehindrat trots att språket ses som en nyckel både till det sociala livet och till karriärmöjligheter. En förklaring till att så få av de intervjuade lärt sig svenska är att de inte varit i Sverige särskilt länge och att svenskarna talar bra engelska. Detta gör det svårt att lära sig svenska och man upplever också att man blir sämre behandlad när man försöker tala svenska. De intervjuade har arbete och kan ses som ekonomiskt integrerade, men studien visar att det inte nödvändigtvis leder till sociokulturell integration.

Historik¹

Att arbetskraftsinvandring varit ett sätt att lösa inhemsk arbetskraftsefterfrågan är ett välkänt faktum om vi bara går tillbaka några decennier i tiden. Från krigsslutet 1945 till början av 1970-talet invandrade i snitt drygt 30 000 personer om året till Sverige. Det rörde sig huvudsakligen² om arbetskraftsinvandrare, både män och kvinnor, flertalet från övriga Norden, främst Finland, men även från Tyskland, Österrike och Italien (1950-talet) och Jugoslavien och Grekland (1960-talet).

¹ Detta avsnitt är baserat på Lundh & Ohlsson (1999) och Bevelander & Lundh (2006).

² I detta avsnitt beskrivs endast arbetskraftsinvandringen och inte anhörig- eller flyktinginvandringen.

Bakgrunden till den dåtida arbetskraftsinvandringen var dels den förödelse som det andra världskriget orsakat i många europeiska länder och dels den demografiska situationen i Sverige. Efterkrigssituationen gynnade den svenska exportindustrin som omedelbart kunde svara på den ökade internationella efterfrågan. Under den tid det tog för de krigshäradade europeiska länderna att bygga upp sin industri igen, var förutsättningarna för industriell expansion mycket goda i Sverige. Ett problem var dock att industrin saknade arbetskraft för att möta efterfrågan på svenska exportprodukter på grund av låga födelsetal under 1930-talet. Dåtidens ledande ekonomer diskuterade detta problem flitigt under 1940- och 1950-talet, och en vanlig uppskattning var att det behövdes en årlig nettoinvandring av arbetskraft på cirka 10 000 personer.

I detta läge genomfördes en successiv liberalisering av invandringspolitiken som i praktiken gjorde arbetskraftsinvandringen fri. Tre institutionella förändringar bör nämnas. För det första skapades genom en överenskommelse med de övriga nordiska länderna 1954 en gemensam nordisk arbetsmarknad. För medborgare i de nordiska länderna slopades kravet på pass vid resa mellan länderna liksom krav på särskilda uppehålls- och arbetstillstånd och därmed var det fritt för nordiska medborgare att förflytta sig

mellan länderna, bosätta sig och ta anställning. Under denna period sker den huvudsakliga invandringen från Finland medan invandringen från de andra nordiska länderna endast gav ett mindre arbetstillskott.

För det andra, samtidigt med liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen från de nordiska länderna, organiserades kollektiv överföring av utländsk arbetskraft till Sverige genom bilaterala avtal eller samarbeten mellan svenska företag, länsarbetsnämnderna och utländska arbetsmarknadsmyndigheter. Under 1940- och 1950-talen var det främst yrkesarbetare till industrin och hotell- och restaurangbranschen som rekryterades, till exempel från Italien, Västtyskland, Österrike, Holland och Belgien. Genom värvningens organiserade form ordnades behövliga tillstånd och bostäder i förväg åt de utländska arbetarna. Enligt Lundh & Ohlsson (1999), var under den första halvan av 1950-talet överföringen av utländsk arbetskraft relativt betydande men sjönk allteftersom, från 12 500 arbetare under 1950-1955 till 1 500 under 1956-1960.

För det tredje skedde en successiv avveckling av visumtvånget för invandrare från utomnordiska länder som ville resa in i Sverige och en liberalisering av praxis i ärenden som gällde ansökningar om uppehålls- och arbetstillstånd. I kombination gav dessa förändringar upphov till en omfattande utomnordisk »turistinvandring«. Den som ville söka jobb i Sverige

kunde göra det under den tremånadersperiod som turister hade rätt att vistas här. Ett arbetserbjudande gjorde det möjligt att ansöka om arbetstillstånd, och om det beviljades fick vederbörande automatiskt uppehållstillstånd.

Mellan 1961 och 1965 ansökte mer än 90 000 invandrare om arbetstillstånd för första gången och ytterligare 140 000 om fortsatta eller ändrade tillstånd. Mindre än 5 procent av förstahandsansökningarna och så litet som 2 promille av ansökningarna om förlängning avslogs. Invandringen till Sverige var helt enkelt fri vid mitten av 1960-talet, vilket huvudsakligen kan tillskrivas den stora arbetskraftsbrist som rådde sedan krigsslutet.

Det gynnsamma marknadsläget och möjligheten att anställa utländsk arbetskraft i en situation när bristen på arbetskraft var stor bidrog till att Sverige fick en period med genomsnittligt hög tillväxt. Mellan 1946 och 1975 var den årliga ökningen av bruttonationalprodukten (BNP) i genomsnitt 4 procent, medan industriproduktionen växte ännu något snabbare. Från krigsslutet och under 1950-talet var den årliga ökningstakten över 5 procent och under 1960-talet närmare 7 procent. Samtidigt som tillväxten möjliggjordes av arbetskraftsinvandringen, var den också själva orsaken till att utländsk arbetskraft kunde anställas under dessa år.

Under åren 1966–1969 genomfördes, bland annat

efter krav från fackföreningsrörelsen, en skärpning av reglerna för utomnordisk arbetskraftsinvandring. I fortsättningen måste utomnordiska medborgare som ville arbeta i Sverige ordna med arbetstillstånd och bostad före inresan till Sverige. Detta innebar i praktiken att vederbörande var tvungen att ordna med dessa saker i hemlandet och lämna in ansökan till den svenska beskickningen i landet. Liksom tidigare skulle en arbetsmarknadsprövning göras för att slå fast att ingen inhemsk arbetskraft fanns tillgänglig innan arbetstillstånd kunde beviljas. Trots de förändrade invandringsreglerna fortsatte av olika skäl den utomnordiska arbetskraftsinvandringen att vara förhållandevis stor fram till lågkonjunkturen 1971–1972. År 1972 gick Landsorganisationen (LO) ut med en cirkulärskrivelse till sina förbund som uppmanade till en mer restriktiv politik när det gällde att tillstyrka arbetstillstånd för icke-nordiska medborgare. Därefter har de fackliga organisationerna varit genomgående negativa till att bevilja utomnordiska medborgare arbetstillstånd och AMS har mestadels följt de fackliga rekommendationerna. I praktiken kom detta att innebära att den utomnordiska arbetskraftsinvandringen successivt minskade fram till Sveriges inträde i EES 1994 och EU 1995.

Det var inte enbart de institutionella förändringarna i slutet av 1960-talet och början av 1970-talet

som gjorde att arbetskraftsinvandringen till Sverige utgjorde en allt mindre del av den totala invandringen. Också den reala ekonomiska utvecklingen, de ekonomiska kriserna under 1970-talet, en lägre tillväxttakt och en krympande industriell sektor var bidragande orsaker till varför arbetskraftsinvandringen minskade, oavsett varifrån de kom. Sedan mitten av 1970-talet, efter oljekrisen, har invandringen från Finland minskat kraftigt och i princip försvunnit från Norge och Danmark. De minskade folkytbyten beror både på en mindre stark ekonomisk tillväxt och arbetskraftsefterfrågan i Sverige och på att de andra nordiska länderna har en starkare ekonomisk tillväxt som tillgodoses av inhemsk arbetskraft. Den utomnordiska arbetskraftsinvandringen upphörde nästan totalt och har främst varit av korttidskaraktär.

Sveriges inträde i EES/EU, 1994/1995, öppnade upp för ny arbetskraftsinvandring från EES/EU området. Liksom de nordiska länderna hade EU-länderna sedan länge en överenskommelse om gemensam europeisk arbetsmarknad, det vill säga EU-medborgare hade rätt att flytta fritt inom EU för att bosätta sig och ta anställning samt starta företag. Någon omfattande arbetskraftsinvandring från EU-länder under andra halvan av 1990-talet kunde inte skönjas. Det är först under högkonjunkturen på 2000-talet som arbetskraftsinvandringen från EU tar fart från de »nya« EU

länderna, Polen och Rumänien. Under samma period har andra nordiska länder, Danmark och Norge, tagit emot arbetskraftsinvandring från Sverige.

Möjligheten att arbetskraftsinvandra till Sverige var dock inte så stängd under 80- och 90-talet som man kan tro. Mellan år 2000 och 2003 beviljades, enligt Migrationsverkets statistik, årligen över 10 000 arbetstillstånd, varav cirka 35 procent till personer från utanför Europa. Efter 2003 minskade arbetstillstånden, mycket beroende på att arbetstagare från EU efter Sveriges EU-inträde fick ökade möjligheter att invandra till Sverige utan arbetstillstånd. Under åren före den nya lagen ökade arbetskraftsinvandringen snabbt, särskilt från Asien. Antalet arbetstillstånd till asiatiska medborgare ökade från 2 400 under 2006 till 6 100 respektive 9 700 under 2007 och 2008.

Olika modeller

I migrationslitteraturen brukar två modeller för arbetskraftsinvandring, efterfrågestyrd och utbudsstyrd, lyftas fram. De flesta länder brukar utgå från endera modellen men pragmatiskt komplettera den med aspekter av den andra modellen. Sverige har valt en annan väg och har, enligt migrationsminister Tobias Billström, den mest renodlade efterfrågestyrda arbetskraftsinvand-

ringsspolitiken i världen.³ Empirisk kunskap om vilka resultat olika modeller för arbetskraftsinvandring ger är stark begränsad och endast några studier och rapporter finns som redogör för troliga för- och nackdelar med de olika modellerna (se till exempel Papademitriou & Sumption 2011 och Chaloff och Lemaitre 2009).

Den utbudsstyrda modellen väljer arbetskraftsinvandrare med de kunskaper och färdigheter som förväntas behövas på medellång och lång sikt. Vanligtvis utformas ett poängsystem där olika former av human kapital som utbildningsnivå, ålder, arbetslivserfarenhet och språkkunskaper värderas. Om en person uppnår en viss sammanlagd poäng tilldelas ett arbetstillstånd, vanligtvis i form av permanent uppehållstillstånd. Ofta finns en förbestämd kvot som anger det årligt önskade antalet arbetskraftsinvandrare. Kanada och Australien är länder som använder denna typ av modell även om de på senare år kompletterat modellen med möjligheten att få temporära arbetstillstånd för att tillfredsställa behovet av tillfällig arbetskraft. Fördelen med en utbudsstyrd modell är att den skapar tydliga regler för vilken typ av och antalet arbetskraftsinvandrare som önskas. Det ger också en tydlig signal till allmänheten om att invandringen är reglerad och under kontroll. Nackdelen är att personen inte har ett jobb direkt vid invandringstillfället.

³ Tal vid Transatlantic Council on Migration i Lissabon den 3 juni 2011

Väntetiderna för arbetstillstånd brukar också vara långa, ofta flera år.

Den efterfrågestyrda modellen utgår från arbetsgivares omedelbara behov av arbetskraft. Nästan alla efterfrågestyrda modeller innebär att specifika arbetsgivare initierar rekryteringsprocessen genom att be om tillåtelse att anställa en person från tredje land. En regering har flera alternativ för hur de ska förhålla sig till en sådan förfrågan. De kan lita på arbetsgivaren och bevilja arbetstillstånd utan några kontroller. De kan också ställa upp kriterier för att bevilja arbetstillstånd, en så kallad arbetsmarknadsprövning. En arbetsmarknadsprövning kan till exempel bestå i att undersöka om det finns tillgänglig arbetskraft inom landet eller krav på att arbetet ska vara kvalificerat eller ge en viss lön. Vanligtvis ges ett tidsbegränsat arbetstillstånd knutet till en specifik arbetsgivare inom ett specifikt yrke. Det tidsbegränsade arbetstillståndet kan vid kontinuerligt arbete övergå till ett permanent uppehållstillstånd. En uppenbar fördel med en efterfrågestyrd modell är att personen har ett jobb från dag ett. Nackdelen är att det finns en risk att arbetsgivare utnyttjar systemet för att anställa personer med lägre lön och sämre arbetsförhållande än vad som är tillåtet. Den risken antas vara större i ett land som Sverige där lägstalönerna är relativt höga och anställningsskyddet relativt omfattande (Boswell and Geddes 2011).

Arbetstagaren är också mer utsatt i en efterfrågestyrd modell eftersom arbetstillståndet vanligtvis är knutet till en specifik arbetsgivare och ett specifikt yrke.

Chaloff och Lemaitre (2009) menar att de två modellerna lämpar sig olika väl beroende på land. För länder med språk som få talar utanför landets gränser är, enligt dem, inte en efterfrågestyrd arbetskraftsinvandring lämplig eftersom språkbarriärer gör det svårt att direkt anställa utländsk arbetskraft. För sådana länder föreslår de en utbudsstyrd modell i kombination med god tillgång till språkutbildning för nyanlända invandrare.

Dessa förväntade för- och nackdelar med en efterfrågestyrd modell avspeglades tydligt i debatten före införandet av de nya reglerna. Den mest kontroversiella frågan var avskaffandet av myndigheternas arbetsmarknadsprövning (Murhem och Dalkvist 2011). Fackföreningar som LO och TCO kritiserade förslaget och menade att det är orimligt att ge arbetsgivarna så stort inflytande över arbetskraftsinvandringen. De litade inte på att arbetsgivare enbart skulle rekrytera utländsk arbetskraft till bristyrken utan ville behålla arbetsmarknadsprövningen. Andra fackförbund som SACO och Sveriges Ingenjörer stödde regeringens och Miljöpartiets förslag så länge som lönedumping och försämrade arbetsförhållande undveks. Svenskt Näringsliv var positiva till avskaffandet av arbetsmarknadsprövningen men var kritisk till att arbetstillstån-

det är knutet till en arbetsgivare och ett yrke. Det fanns också kritik från till exempel SACO och LO om möjligheten till arbetstillstånd för personer som redan befinner sig i landet. Det kunde, enligt dem, skapa ett system där arbetskraftsinvandring och asylsystemet blandas ihop.

Menz och Caviedes (2010) identifierar fyra trender när det gäller arbetskraftsinvandringspolitiken i Europa. Dessa trender avspeglar de makroekonomiska förändringar som skett de senaste 30 åren - kännetecknade av globalisering, avindustrialisering, rationalisering av produktionen, skiftet bort från fordistisk massproduktion och den regionala integrationen - vilket bidragit till att skapa en helt annan typ av efterfrågan på arbetskraft idag än den som fanns under 60- och 70-talet. Jämförelser mellan 60- och 70-talets och dagens arbetskraftsinvandring ska därför göras med försiktighet.

För det första drivs arbetskraftsinvandringspolitiken i allt högre grad av branschspecifika önskemål som tenderar att skilja sig åt mellan länder beroende på deras olika näringspolitiska modeller. Till skillnad från 60-talets generella arbetskraftsbrist ser vi idag efterfrågan inom specifika yrken och branscher, till exempel inom hälso- och sjukvård, jordbruk eller byggsektorn. Samtidigt har arbetsgivarna fått större inflytande över politiken och fackföreningar blivit

mer pragmatiska i sitt förhållningssätt till arbetskraftsinvandring. För det andra påverkas politiken allt mer av globalisering och europeisering. Detta har inneburit att arbetskraftsinvandringarna kommer från helt andra och fler länder än tidigare. EU-medborgare och även till viss del tredje landsmedborgare boende i ett EU-land kan numera fritt arbetskraftsinvandra inom unionen vilket till viss del tillfredsställer arbetsgivares behov av arbetskraft. Därutöver försöker EU skapa en gemensam politik för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU, till exempel blåkortsdirektivet (2009/50/EG) som syftar till att skapa en gemensam politik för att locka till sig högkvalificerad arbetskraft. För det tredje har det skett en betydande privatisering av kontrollen av arbetskraftsinvandringen där privata aktörer och organisationer spelar en allt större roll för att stimulera eller förhindra inflöde av arbetskraft. Det gäller såväl rekryteringsföretag som internationella organisationer som ILO. På motsvarande sätt har statens roll minskat. För det fjärde har globaliseringen och tekniska framsteg krympt geografiska avstånd och främjat informationsöverföring om möjligheten att arbeta i Europa. Detta har lett till stora flöden av irreguljära och papperslösa migrantarbetare från Afrika, Asien, Latinamerika och Östeuropa till mindre reglerade sektorer i de (väst) europeiska arbetsmarknaderna.

Den »nya« svenska modellen

Som tidigare nämnts är Sverige ett undantag jämfört med den europeiska trenden mot en allt mer selektiv arbetskraftsinvandring, där länder utformar sin politik för att locka till sig högkvalificerade och undvika lågt kvalificerade invandrare. Här beskrivs kortfattat den svenska modellen.

Den största förändringen i den nya lagen om arbetskraftsinvandring är att arbetsmarknadsprövningen avskaffades. Nu är det arbetsgivarna och inte statliga myndigheter och fackföreningar som avgör om det finns ett behov av utländsk arbetskraft. Enligt regeringen är det »den enskilde arbetsgivaren som har bäst kunskap om vilken kompetens som krävs i den egna verksamheten och vilka rekryteringsbehov som finns.«⁴ Tidigare kunde arbetskraftsinvandring bara ske till de yrken som av myndigheterna bedömdes ha brist på arbetskraft. Nu finns det inga begränsningar till vilka yrken eller sektorer en person kan arbetskraftsinvandra eller några numerära begränsningar av antalet. Lagen innebar också att de särskilda regler som fanns för olika typer av arbetskraftsinvandring – säsongarbete eller förväntade kort- och långsiktiga behov på arbetsmarknaden – avskaffades.

⁴ <http://www.regeringen.se/sb/d/13975>, länk kontrollerad 2014-01-07

Det enda villkoret för att beviljas arbetstillstånd är ett arbetserbjudande med en lön som går att försörja sig på. Anställningsvillkoren får dessutom inte vara sämre än villkoren i de kollektivavtal eller praxis som finns inom yrket eller branschen. Facken ges i regel tillfälle att yttra sig, men de har ingen vetorätt eller någon möjlighet att kontrollera anställningsvilloren under tillståndsprocessen. Dessutom måste Sverige respektera det unionsföreträde som finns inom EU som innebär att det egna landets befolkning samt befolkningen i övriga EU/EES och Schweiz ska ha företräde till befintliga arbetstillfällen. I praktiken uppfylls det genom att arbetsgivaren utannonserar tjänsten i minst 10 dagar. Annonseringen verkar dock mest vara en formalitet och arbetsgivare kan fritt anställa en person från tredje land även om det finns tillgänglig arbetskraft inom Sverige och EU (Quirico 2012).

Ett arbetstillstånd ska i regel sökas och vara beviljat före inresan i Sverige, men undantag finns. Asylsökande som fått avslag på sin ansökan men har arbetat i minst sex månader kan få arbetstillstånd om de har ett erbjudande om ett års anställning. Också internationella studenter kan beviljas arbetstillstånd från Sverige om de fullföljt minst en termins studier. Dessutom finns det undantag för de yrkeskategorier som är uppsatta på Arbetsförmedlingens lista över bristyrken.

Arbetsstillstånd ges för en tid motsvarande anställningstiden, dock längst två år. Ett arbetsstillstånd knyts till en viss arbetsgivare och avser ett visst slags arbete. Efter två år kan arbetsstillståndet förlängas med ytterligare två år, då endast knutet till ett visst slags arbete. Den som arbetat minst fyra år de senaste fem åren kan få permanent uppehållstillstånd.

Vid arbetslöshet återkallas arbetsstillståndet om inte personen inom tre månader får ett nytt jobb. Arbetsstillståndet kan också återkallas om en utlänning medvetet har lämnat oriktiga uppgifter för att få tillståndet, om en person inte tillträtt anställningen eller om anställningen inte är av det slag som uppgavs när tillståndet beviljades.

En politik för arbetskraftsinvandring innefattar inte bara reglerna för att beviljas arbetsstillstånd utan också de villkor och rättigheter arbetskraftsinvandraren har efter invandring (Ruhs 2008). De svenska reglerna innebär att en arbetskraftsinvandrare som förväntas arbeta i minst ett år folkbokförs i en kommun och därmed får tillträde till i stort sett samma rättigheter som den övriga befolkningen. Familjemedlemmar får också följa med arbetstagaren från första dagen och har rätt att arbeta.

Del 1

Utfallet av den nya lagen om arbets- kraftsinvandring

Henrik Emilsson

Kapitel 1

Introduktion

Rapporteringen om den nya lagen om arbetskraftsinvandring har präglats av de skandaler som uppmärksammats i media. Det har handlat om sålda arbetstillstånd på McDonalds och nagelsalonger, utnyttjande av säsongarbetare inom skogs- och bärplockningsindustrin och dåliga och olagliga arbetsförhållanden inom restaurangbranschen. Mindre uppmärksamhet har riktats mot om reformen levt upp till dess centrala syften (Timbro 2013), till exempel att arbetskraftsinvandringen från utanför EU ska öka och bidra till att underlätta arbetskraftsbristen inom vissa delar av arbetsmarknaden. Vi vet också mycket lite om hur integrationen ser ut för arbetskraftsinvandrarna. Hur många stannar i landet och inom vilka yrken arbetar de? Hur ser integrationen ut vad gäller sysselsättning och inkomst?

Syftet med denna resultatdel är att ge en övergripande bild av resultaten av 2008 års lag om arbets-

kraftsinvandring. Genom specialbeställd statistik från Statistiska Centralbyrån kan vi ge den hittills mest detaljerade bilden av reformens utfall. Det går att redovisa hur mycket detaljerad statistik som helst, men för att underlätta läsningen kommer de viktigaste resultaten att betonas.

Det finns en del tidigare studier om den svenska arbetskraftsinvandringsreformen. Några handlar om att förklara varför politiken förändrades i en mer liberal riktning. Johansson (2012) förklarar den politiska förändringen med att det skett en försvagning av den så kallade svenska korporativistiska modellen med samförstånd mellan regering, fack och näringsliv. Han tolkar reformen som en förskjutning av maktbalansen mellan kapital och arbete, där arbetsgivarorganisationer framgångsrikt verkat för en marknadsliberal politik och därmed minskat fackföreningarnas inflytande (se även Cerna 2009 för en liknande analys). Berg och Spehar (2013), å andra sidan, hävdar att den roll som aktörerna på arbetsmarknaden haft inte är en tillräcklig förklaring. Snarare kan reformen förklaras med preferenser hos de politiska partierna inom ramen för det svenska partisystemet.

När det gäller reformens resultat har arbetsmarknadens parter varit aktiva och gett ut ett flertal rapporter. Hotell- och restaurangfacket (2012) har uppmärksammat bristande arbetsvillkor inom restaurangnäringen.

Landsorganisationens (2013) omfattande uppföljning drog slutsatserna i) att dagens modell främst är ett system för tillfällig »utstationering«, ii) att en stor del av arbetsgivarna söker låga kostnader och inte unik kompetens, iii) att skattefrihet är en stor drivkraft inom vissa branscher, iv) att lagändringen främst möjliggjort arbetskraftsinvandring till yrken där det redan finns en stor arbetslöshet inom landet, v) att det är svårt att stärka arbetstagarnas position då efterhandskontroller slår även mot arbetstagarna och vi) att dagens modell inte klarar av att hindra uppenbart oseriösa arbetsgivare från att få arbetstillstånd. Arbetsgivarna har å andra sidan gett ut några rapporter (Ekenger 2013; Broryd och Glad 2013) som försvarar reformen och dess resultat och som visar att missbruket av reglerna kring arbetskraftsinvandring från tredje land inom bärplockning och de gröna näringarna är begränsat. De har också påpekat att höga skatter i Sverige är en faktor som minskar Sveriges attraktionskraft för internationella talanger (Ekenger m.fl. 2013).

En mer oberoende uppföljning har genomförts av OECD (2011) på uppdrag av den svenska regeringen. Deras slutsats är att Sveriges nya efterfrågestyrda modell för arbetskraftsinvandring är den mest öppna i OECD och att modellen litar på arbetsgivarna och utgår ifrån att de ger företräde till arbetstagare som redan bor i landet. Avseende utfallet konstaterar de att

det inte skett någon kraftig ökning av arbetstillstånden, men att det kan bero på den ekonomiska krisen och att lagen är ny. Reformen har gett möjligheter till rekrytering till företag och yrken som tidigare var uteslutna, vilket lett till att hälften av arbetstillstånden och de flesta längre tillstånd gäller yrken där det inte råder brist på arbetskraft. Dessutom visar de att arbetskraftsinvandrarna arbetar i företag med högre löner, men att detta gäller i mindre utsträckning efter reformen.

Frågan är mot vilken måttstock som utfallet av reformen ska bedömas? En hypotes/teori inom migrationsforskningen med relativt stort empiriskt stöd är att migrationspolitiken sällan ger de resultat som politikerna önskar och förväntar sig, Denna så kallade »gap theory« (Cornelius & Tsuda 2004; Castles 2004) pekar på två olika gap, den mellan migrationspolitikens retorik och politik, och den mellan målen för den faktiska migrationspolitiken och dess utfall. I detta fall handlar det om det senare, dvs. om ett eventuellt gap mellan målen för arbetskraftsinvandringpolitiken och dess utfall. Därmed inte sagt att politiken inte spelar någon roll för vem som invandrar till ett land, men få reformer inom det migrationspolitiska området är utan väntade och oväntade sidoeffekter.

I den här rapporten kommer reformens utfall att bedömas i relation till de politiska målsättningar som beskrivs i propositionen som riksdagsmajoriteten

beslutat om, det vill säga att underlätta rekryteringen av arbetskraft från tredje land för att på så sätt underlätta rekrytering till bristyrken och vara ett verktyg för att parera den förväntade demografiska obalansen (Regeringskansliet 2008). Det är också en rimlig bedömningsgrund eftersom en granskning av utfallet kan peka på svagheter i nuvarande modell, svagheter som kan justeras för att öka politikens måluppfyllelse. Då arbetskraftsinvandringens påverkan på den demografiska obalansen förväntas vara marginell (Ekberg 2011) och svår att bedöma på kort sikt, är rekrytering till bristyrken den viktigaste faktorn att följa upp vid en undersökning av reformens måluppfyllelse. I riksdagsdebatten inför beslutet framkom dock andra ambitioner och mål som inte avspeglas lika tydligt i själva propositionstexten.¹ De handlar inte om mål uttryckt i nyttotermer utan utifrån en ideologi om öppenhet. Ett mycket viktigt argument för den nya lagen från allianspartierna och Miljöpartiet var att den förväntas leda till mer invandring. Att den nya lagen är mer öppen än i andra länder ansågs som viktigt och ett mål i sig själv. För riksdagsmajoriteten var det också viktigt att alla, inte bara högutbildade, ska kunna arbetskraftsinvandra.

¹ Riksdagsdebatt, onsdagen den 12 november 2008

Kapitel 2

Metod och material

Det huvudsakliga empiriska materialet i uppföljningen är mikrodata från SCB:s databaser. Vi har beställt ett urval av uppgifter från SCB:s datalager, i huvudsak från databasen STATIV. Statistiken är avidentifierad och sammanställd i verktyget MONA. För att identifiera arbetskraftsinvandrarerna används en grupperad variant av variabeln »grund för bosättning«, där 19 olika skäl för bosättning i Sverige finns. Två kategorier ringar in vår målgrupp: »arbetsmarknad ej EU/EES-medborgare« och »anhöriga arbetsmarknad till ej EU/EES-medborgare«. När vi arbetat med dessa variabler har vi funnit flera potentiella felkällor som har försvårat vår uppföljning. Genom att arbetstillstånden är temporära är det inte ovanligt att en person som invandrat byter grund för bosättning efter att arbetstillståndet gått ut. Det kan handla om allt från att en person går från att vara registrerad

som arbetskraftsinvandrare till att vara registrerad som anhörig eller student. Men det är vanligare att en person när arbetstillståndet gått ut, men där personen fortfarande är folkbokförd i landet, registreras som »övriga tillstånd ej EU/EES-medborgare«. Detta problem är särskilt stort år 2011, där vi kunnat se att närmare 1000 personer som arbetskraftsinvandrade 2009 är registrerade i kategorin »övriga tillstånd ej EU/EES-medborgare« för att året därpå, 2012, åter vara registrerade som arbetskraftsinvandrare. En annan felkälla är att personer först är registrerade som »studerande ej EU/EES-medborgare« och senare som arbetskraftsinvandrare. Det är ett problem eftersom en person får en uppgift om invandringsår när han eller hon invandrar till Sverige. Det går därför inte att använda tvärsnittsdata med utgångspunkt från personernas invandringsår om man vill följa upp hur det går för en årskohort arbetskraftsinvandrare. För att undvika dessa felkällor har vi skapat en longitudinell databas med utgångspunkt från 2009 års invandrare. Därmed kan vi följa alla personer som invandrat år 2009 som arbetskraftsinvandrare över tid oavsett om de förändrat sin grund för bosättning. Kvalitetsproblemen i variabeln grund för bosättning är störst för 2009 års arbetskraftsinvandrare och för år 2011. Variabelns kvalitet har förbättrats efterhand. SCB:s databaser redovisar bara de arbetskraftsinvandrare som folk-

bokförts i en kommun, dvs. har en förväntad vistelsetid i landet på ett år eller mer. Säsongarbetare och andra arbetskraftsinvandrare med kortare vistelsetid är därför, förutom i tabell 1 och 2, inte representerade i den statistik som presenteras. Reformens eventuella inverkan för dessa kategorier av arbetskraftsinvandrare går inte att bedöma utifrån vårt datamaterial.

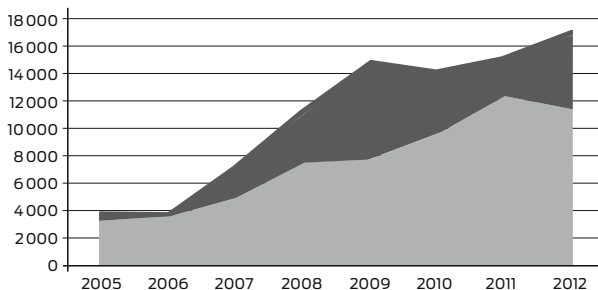
Vi har i rapporten valt att i huvudsak fokusera på 2009 års arbetskraftsinvandrare eftersom de har varit i landet längst och därmed kan ge mer information om hur det gått över tid. Kvaliteten på statistiken förbättras också desto längre en invandrare varit i landet. Genom att se på arbetskraftsinvandrarnas situation två år istället för ett år efter invandring är det färre som saknar uppgift i de olika statistiska variabler som redovisas. 2009 års arbetskraftsinvandrare kan skilja sig något från senare års arbetskraftsinvandring. Till exempel ökade arbetstillstånden inom lågkvalificerade yrken inom den privata servicesektorn både 2010 och 2011 (se tabell 2). Det har ett visst genomslag också i vår statistik. En redovisning av fördelningen mellan bristyrken och överskottstyrken (se diagram 5) ett år efter invandring för 2009 och 2010 års icke-EU arbetskraftsinvandrare hade visat att något fler arbetade i överskottstyrken bland de som invandrade 2010. Under 2012 infördes utökade administrativa kontroller av arbetstillstånd inom dessa yrkeskategorier, vilket antagligen förklarar

minskningen av arbetskraftsinvandringen till dessa yrken under 2012. I rapporten används 2008 års icke-EU arbetskraftsinvandrare som en jämförelsegrupp. Förutom att de nästan var 80 procent fler än de som arbetskraftsinvandrare 2007 skiljer sig inte deras position på arbetsmarknaden åt nämnvärt när det gäller inkomst eller fördelning av yrken. Resultat från tidigare och senare årskohorter av arbetskraftsinvandrare kommer därför främst att redovisas som kompletterande information. Samtliga tabeller har källhänvisning »mikrodata från SCB« om inget annat uppges.

Arbetskraftsinvand- rarna och deras arbetsmarknads- ställning

Beviljade arbetstillstånd

Antalet beviljade arbetstillstånd har ökat sedan den nya lagen trädde i kraft, men det är ingen dramatisk ökning. Redan före den nya lagen ökade antalet tillstånd och den var nästan lika stor 2008 som 2009 om man bortser från säsongsarbetare. År 2012 var antalet arbetstillstånd över 17 000, vilket är det högsta antalet hittills. Då arbetstillstånden för säsongsarbete varierar mycket år från år är det mer relevant att följa utvecklingen av arbetstillstånd exklusive säsongsarbetare. Dessa ökade fram till år 2011 då över 12 300 tillstånd beviljades för att sedan sjunka med omkring 1 000 under 2012. Att arbetstillstånden minskade under 2012 beror till stor del på att färre kom för att jobba inom lågkvalificerade jobb inom den privata servicesektorn. Däremot fortsatte tillstånden inom andra yrkesgrupper, till exempel dataspecialister, att

Diagram 1. Beviljade arbetstillstånd* (förstagångstillstånd) 2005-2012

■ Total arbetskraftsinvandring, inklusive säsongarbetare.

■ Antal exklusive säsongarbete.

* I statistiken ingår inte gästforskare enligt EU-direktiv, praktikanter och au pairs, professionella idrottsutövare och ungdomsutbyte.

Källa: Migrationsverket och egna beräkningar

öka i antal. Vad som inte syns i tabellerna nedan är den stora dominansen av män som har utgjort omkring 80 procent av arbetstillstånden sedan 2009.

Sett som andel av arbetsmarknaden i stort är arbetskraftsinvandringen begränsad, förutom inom yrkesgrupperna dataspecialister och bärplockare (de senare ingår i kategorin medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fisk). Andra vanliga yrkesgrupper bland arbetskraftsinvandringarna är inom lågkvalificerade jobb inom den privata servicesektorn såsom storhushålls- och restaurangpersonal, köks- och restaurangbiträden och städare. Specialreglerna att asylsökande kan få arbetstillstånd har lett till att

Tabell 1. Beviljade arbetstillstånd efter bransch och yrke, medelvärde för åren 2009-2012*

	2009	2010	2011	2012
Totalt, av vilka:	14 481	13 612	14 722	16 543
Asylsökande som fått avslag	425	465	303	188
Internationella studenter	405	453	1 053	1 203
Totalt, exklusive jordbruk, fiskeri och liknande**	7 281	9 104	11 901	10 835
Vanligaste yrkesgrupperna				
Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	7 200	4 508	2 821	5 708
Dataspecialister	2 202	2 208	2 795	3 259
Storhushålls- och restaurangpersonal	769	1 049	1 323	861
Köks- och restaurangbiträden	257	548	796	570
Civilingenjörer, arkitekter med flera	541	525	630	558
Städare med flera	295	487	798	553
Ingenjörer och tekniker	481	332	338	412
Byggnads- och anläggningsarbetare	191	226	362	329
Vård- och omsorgspersonal	132	210	250	257
Slaktare, bagare, konditorer med flera	130	330	386	251
Företagsekonomer, marknadsförare, personaltjänstemän	170	205	240	236
Tidningsdistributörer, vaktmästare med flera	67	100	177	192

* Statistiken skiljer sig åt något jämfört med diagram 1 eftersom Migrationsverket redovisar olika antal i sina källor.

** Nästan alla i denna kategori är bärplockare som säsongarbetare. Då deras antal fluktuerar mycket mellan olika år ger det en bättre överblick av volymen av arbetstillstånd om de exkluderas.

Källa: Migrationsverket

cirka 1400 personer beviljats arbetstillstånd under perioden 2009-2012. Under samma period har 3 100 internationella studenter beviljats arbetstillstånd.

Sammanfattningsvis går det att urskilja ett mönster för arbetstillstånden som domineras av tre huvudsakliga kategorier: i) invandring till högkvalificerade yrken, primärt dataspecialister men också civilingenjörer, ii) invandring till lågkvalificerade yrken inom den privata servicesektorn och iii) säsongsarbetande bärplockare. Det är tydligt att rekryteringen av dessa kategorier arbetskraftsinvandrare skiljer sig väldigt mycket åt (Emilsson & Magnusson 2013).

En stor majoritet av arbetskraftsinvandringen till högkvalificerade yrken är från Indien och Kina och är rekryterade av stora multinationella företag till branscher och sektorer med arbetskraftsbrist. Stora multinationella företag stod till exempel för 35 procent av ansökningarna för arbetstillstånd mellan januari 2011 och juni 2012 (Arbetsförmedlingen 2012). Majoriteten verkar vara överföringar mellan arbetsplatser inom en och samma koncern (Andersson Joona och Wadensjö 2011; Quirico 2012). Överföringar inom koncerner underlättas genom det system för certifierade arbetsgivare som Migrationsverket upprättat. Certifiering kan ges till företag som rekryterar ett stort antal arbetskraftsinvandrare och där facket gett sitt godkännande.

Arbetskraftsinvandringen till lågkvalificerade yrken

inom den privata servicesektorn har en helt annan profil. De kommer ofta från samma länder som tidigare producerat flyktingströmmar till Sverige och de söker arbete och får arbetserbjudande genom personliga nätverk. Vid avsaknad av personliga nätverk kan de behöva betala mellanhänder för att få tillgång till ett arbetserbjudande. Majoriteten som rekryterar lågkvalificerad arbetskraft, ofta vänner och släktingar, är små företag där ägaren har utländsk bakgrund. Dessa arbetsgivare svarar för omkring en tredjedel av arbetstillstånden och verkar inom branscher som före den nya lagen hade små möjligheter att rekrytera arbetskraft från tredje land (Arbetsförmedlingen 2012).

Den tredje huvudsakliga kategorin arbetskraftsinvandrare är bärplockare från Thailand. Bärplockarna är bönder från landsbygden i nordöstra Thailand som rekryteras av thailändska rekryteringsbolag. Det finns väletablerade nätverk mellan specifika byar i Thailand, rekryteringsbolag och svenska bäruppköpare (Kamoltip Källstrom 2011). Ofta används samma rekryteringsföretag och bärplockare år från år då svenska företag kräver bärplockare med erfarenhet och lokal kunskap. Dessa etablerade nätverk verkar också gynna säsongsarbetarna som ofta tjänar bra (Wingborg & Fredén 2011) och bidrar positivt till utvecklingen i deras hembyar (Kamoltip Källstrom 2011). När migrationsverket införde strängare regler inför 2011 års säsong

minskade antalet arbetstillstånd. Kraven på minimilöner och bankgarantier för utbetalning av löner ökade risken för uppköparna eftersom de måste garantera löner oavsett tillgången på bär. Många valde därför att istället använda EU-medborgare eller personer från tredje land med turistvisum som tillfällig arbetskraft.

Få arbetskraftsinvandrare stannar i Sverige

En viktig slutsats är att det är stor skillnad mellan antalet utfärdade arbetstillstånd och antalet arbetskraftsinvandrare som stannar en längre tid i landet. Att endast studera arbetstillstånden ger därför en felaktig bild av arbetskraftsinvandringens omfattning.

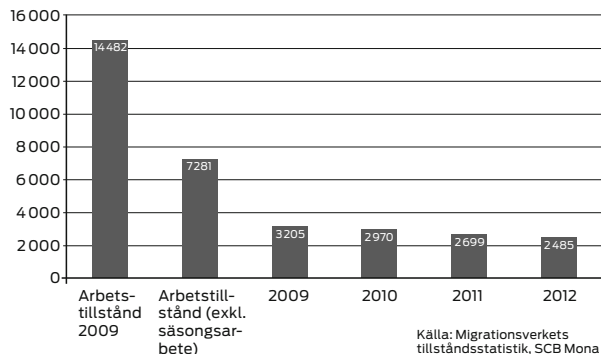
2009 utfärdades 14 481 arbetstillstånd för personer från länder utanför EU varav över 7 000 var säsongsarbetare. Av de övriga 7 281 arbetskraftsinvandrarerna var 3 205 personer folkbokförda i Sverige den sista december 2009. Mer än hälften hade alltså en förväntad anställning på mindre än ett år och folkbokfördes därmed inte i någon kommun. De flesta som folkbokförs stannar sedan, även om antalet successivt minskar över tid. Vid slutet av 2012 var knappt 2 500 av 2009 års arbetskraftsinvandrare kvar i landet. Sedan 2010 har något fler av dem som fått arbetstillstånd folkbokförts. Om säsongsarbetare undantas är det från och med 2010 drygt 50 procent som förväntades stanna i landet i ett år eller längre. Statistiken är dock

Tabell 2. Folkbokförda arbetskraftsinvandrare, invandringsår 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Antal, varav	3 205	4 770	6 193	5 679
Män (%)	76,8	79	76,4	76,6
Kvinnor (%)	23,2	21	23,6	23,4
Ålder (genomsnitt)	32,8	32,4	32,9	33,4

något osäker eftersom relativt många av arbetskraftsinvandrarerna ändrar sin grund för bosättning över tid, till exempel från student till arbetskraftsinvandrare. I slutet av 2012 var 20 125 personer registrerade som arbetskraftsinvandrare med ett invandringsår 2009 eller senare. Det innebär att omkring en tredjedel av dem som fått arbetstillstånd under den nya lagen (59 359), hälften om säsongsarbetare undantas (39 121), finns kvar i landet vid utgången av 2012.

Av dem som stannar är den typiska arbetskraftsinvandrarerna en ung man som bor i Stockholms län. Av 2009 års arbetskraftsinvandrare är 77 procent män och 23 procent kvinnor och den fördelningen förändras inte över tid. Av samma grupp var 46 procent 30 år eller yngre och 84 procent 40 år eller yngre. 51 procent bor i Stockholms län, och det har varit stabilt under hela perioden. Vanligaste bostadskommunerna 2009 var Stockholm (26 procent), Göteborg (8 procent) och Malmö (5 procent). Ungefär hälften är gifta, och

Diagram 2. Antalet av 2009 års arbetskraftsinvandrare som stannar i landet

andelen ökar något för varje år som går. De flesta kommer från Asien (58 procent inklusive Mellanöstern) och Europa utanför EU (22 procent). Det finns tydliga skillnader mellan födelseregionerna när det gäller om de stannar i landet eller inte. Medan 94 procent av dem från Mellanöstern stannar är det bara 55 procent av dem från Nordamerika.

År 2009 hade 64 procent okänd utbildningsnivå, vilket minskar till 27 procent 2012. De som är kvar 2012, och det finns uppgift för, har vanligtvis en högskoleutbildning men ganska många har också mycket låg utbildning.

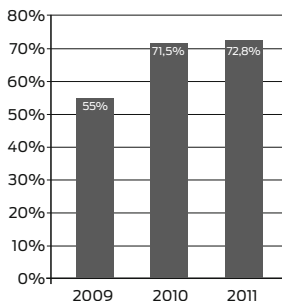
Tabell 3. Utbildningsnivå år 2012 för 2009 års arbetskraftsinvandrare

	Antal	Procent
Okänt	673	27,1
Kortare än 9 år	172	6,9
Förgymnasial 9 år	120	4,8
2 år gymnasial	243	9,8
3 år gymnasial	177	7,1
Eftergymnasial, mindre än 3 år	291	11,7
Eftergymnasial, 3 år eller mer	651	26,2
Forskarutbildning	158	6,4
Total	2 485	100,0

Folkbokförda arbetskraftsinvandrare och deras situation på arbetsmarknaden

Av dem som arbetskraftsinvandrade 2009 och var kvar i landet 2010 var 71,5 procent sysselsatta. År 2011 var det 72,8 procent.² Att sysselsättningen endast var 55 procent under 2009 beror antagligen på administrativa fördröjningar och ska inte tas till intäkt för situationen på arbetsmarknaden. Ungefär en femtedel saknar inkomst för 2010 och 2011. Ytterligare cirka en femtedel hade en inkomst som var 160 000 eller lägre, vilket är ungefär den gräns Migrationsverket kräver för att bevilja arbetstillstånd. Sammanlagt hade alltså 40 procent en inkomstnivå som är under kravet för arbets-

² För 2010 års icke-EU arbetskraftsinvandrare var andelen sysselsatta 76 procent år 2011. Denna uppgift kan inte direkt jämföras med 2009 års arbetskraftsinvandrare eftersom den är baserad på tvärsnittsdata (se metodavsnitt).

Diagram 3. Andel sysselsatta av 2009 års arbetskraftsinvandrare**Tabell 4. Inkomst 2011 för 2009 års arbetskraftsinvandrare**

Inkomstgrupp (kronor)	2011
0	21%
1-160 000	17,4%
160 001-300 000	37,4%
300 001-500 000	16,5%
500 001 och över	7,7%

Tabell 5. 2009 års arbetskraftsinvandrare, vanligaste yrkesområdet 2011

Yrkesområde	Antal
Okänt	237
Storhushåll och restaurangpersonal	496
Städare	213
Köks- och restaurangbiträden	176
Dataspecialister	170
Slaktare, bagare, konditorer	99
Vård- och omsorgspersonal	97
Universitets- och högskolelärare	87
Civilingenjörer och arkitekter	85
Byggnads- och anläggningsarbetare	78
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	66
Säljare, inköpare och mäklare	55
Ingenjörer och tekniker	54
Chefer för särskilda funktioner	52
Frisörer och annan servicepersonal	46
Totalt antal arbetskraftsinvandrare	2 699

tillstånd. Under 2010 och 2011 hade mellan 20 och 25 procent en inkomst på över 300 000 kronor per år.

Oavsett om vi ser på vilket yrke eller vilken näringsgren arbetskraftsinvandrarerna jobbar inom är det tydligt att det är en koncentration inom den privata servicenäringsgrenen. Storhushåll och restaurangpersonal är det överlägset vanligaste yrkesområdet, följt av städare och köks- och restaurangbiträden. Den överlägset vanligaste näringsgrenen som arbetskraftsinvandrare jobbade inom är restaurang-, catering- och barverksamhet.

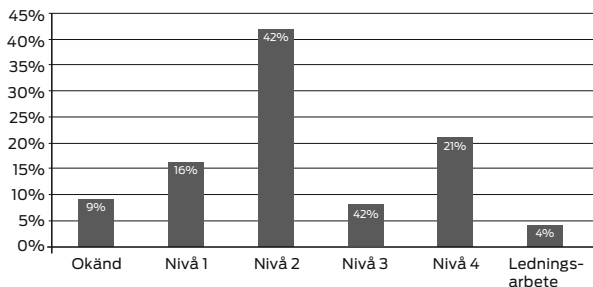
En indelning av yrken efter deras kvalifikationsnivå visar att yrkesområden som normalt kräver en gymnasieexamen är vanligast. Ungefär en tredjedel av arbetskraftsinvandrarerna jobbar inom ett yrke som normalt kräver en eftergymnasial utbildning.

Anhöriga till arbetskraftsinvandrare

Arbetskraftsinvandrare har rätt att ta med sin familj och många utnyttjar den möjligheten. Under 2009 kom 774 partners och 933 barn som anhöriga, vilket motsvarar 53 procent av antalet arbetskraftsinvandrare från utanför EU. Antalet anhöriga till icke-EU-arbetskraftsinvandrare har tenderat att öka de senaste åren och sett under hela tidsperioden har det kommit 0,6 anhöriga per arbetskraftsinvandrare. De

Tabell 6. 2009 års arbetskraftsinvandrare, vanligaste näringsgrenar 2011

	2011
Okänt	587
Restaurang-, catering- och barverksamhet	616
Utbildning	186
Fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor	162
Dataprogrammering, datakonsultverksamhet och dylikt	103
Öppna sociala insatser	71
Vetenskaplig forskning och utveckling	53
Tillverkning av datorer, elektronikvaror och optik	52
Andra konsumenttjänster	48
Totalt antal arbetskraftsinvandrare	2 970

Diagram 4. 2009 års förvärvsarbetande arbetskraftsinvandrare indelade efter yrkets kvalifikationsnivå

Nivå 1: Inga eller små krav på utbildning

Nivå 2: Gymnasiekompetens

Nivå 3: Gymnasieskola med påbyggnad eller en kortare högskoleutbildning

Nivå 4: Längre högskoleutbildning

Tabell 7. Antal anhöriga till icke-EU arbetskraftsinvandrare, invandringssår 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Partner, varav	774	1 477	1 913	2 506
Män (%)	16,5	16,7	20,6	14,8
Kvinnor (%)	83,5	83,3	79,4	85,2
Ålder	32	32,3	33,5	32,7
Barn	933	1 388	1 876	2 093
Totalt antal anhöriga	1 707	2 865	3 789	4 599

allra flesta är kvinnor och medelåldern är mellan 32 och 33 år.

Få partners har ett arbete. Av dem som invandrade 2009 och 2010 var en av fem registrerade som sysselsatta år 2011. Vanligaste yrkena var städare (41) och vård och omsorgspersonal (18).

Varför kommer och stannar så få arbetskraftsinvandrare?

Den främsta förklaringen till att så få arbetskraftsinvandrare stannar är att arbetstillstånden är korta. Det gäller för säsongsarbetare. Men det gäller också inom högkvalificerade jobb, där majoriteten av arbetstillstånden är tillfälliga överföringar mellan arbetsplatser inom en och samma koncern. Det är en bild som bekräftas av en tidigare studie från Oxford research (2009) som visar att kvalificerad arbetskraft tenderar

att komma för korta perioder för att arbeta med tillfälliga utvecklingsprojekt, för internutbildning eller för att förbättra kommunikationen inom större koncerner.

Det är alltså få arbetskraftsinvandrare från utanför EU som rekryteras för att täcka andra är mycket kortsiktiga behov. Några förklaringar till varför arbetsgivare inte rekryterar fler berörs i nästföljande stycken.

Genom införandet av den nya lagen fick människor från länder utanför EU i princip samma möjligheter att komma till Sverige för att arbeta som medborgare inom EU. Men möjligheter är en sak, verklighet en annan. Det verkar finnas inslag av marknadsmisslyckande eftersom vissa grupper av arbetsgivare där det finns bristyrken rekryterar påfallande få arbetskraftsinvandrare från tredje land. I den svenska renodlat efterfrågestyrda modell för arbetskraftsinvandring, baserad på individuella arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft, finns det få instrument för att underlätta matchning av arbetskraft från tredje land med yrken där det råder brist på arbetskraft. Det finns inga rekryteringskontor för arbetskraftsinvandring och inga särskilda program för rekrytering av högkvalificerade arbetstagare. Staten har inte ingått några bilaterala avtal med andra länder, och Sverige är ett av få OECD-länder som inte samarbetar med IOM när det gäller arbetskraftsinvandring (IOM 2012).

En efterfrågestyrd arbetskraftsinvandring utgår från att såväl arbetsgivare som arbetstagare har tillgång till information. Det största problemet i detta avseende är inte brist på information om möjligheten att komma till Sverige som arbetskraftsinvandrare. Jämfört med andra länder är det svenska systemet för arbetskraftsinvandring enkelt och obyråkratiskt. Det finns bara en laglig kanal för arbetskraftsinvandring och informationen är lätt att hitta och förstå. Både arbetsgivare och potentiella medarbetare är nöjda med den information som Migrationsverket tillhandahåller (Arbetsförmedlingen 2012). Den webbportal, workinginsweden.se, som utvecklats av Svenska Institutet för att marknadsföra Sverige och informera om möjligheterna att arbetskraftsinvandra anses som ett gott exempel av OECD (2012). Portalen innehåller information om regler och procedurer för arbetstillstånd på en mängd språk.

En kundundersökning visar att besökarna på workinginsweden.se är nöjda med informationen, men att de vill ha mer information om lediga jobb (Arbetsförmedlingen 2012). Portalen har visserligen en länk till Eures-portalerna som automatiskt uppdateras med platsannonser från Arbetsförmedlingen. Problemet är att de jobbannonserna inte riktar sig till medborgare i tredje land. De flesta annonser publiceras på svenska med svenska arbetstagare i åtanke. Och även om en

arbetsgivare finner en potentiell kandidat för anställning återstår problemet med asymmetrisk information (Katz & Stark 1987). Arbetsgivarna har svårt att bedöma produktiviteten hos en potentiell anställd som utbildats och jobbat på en annan arbetsmarknad. Svårigheten att bedöma produktiviteten bidrar till att få arbetsgivare utan etablerade internationella nätverk rekryterar arbetstagare från tredje land (Arbetsförmedlingen 2012). Ett alternativ skulle kunna vara att använda rekryteringsföretag, men svenska och internationella rekryteringsföretag har inte varit särskilt aktiva inom denna marknad (Andersson Joono och Wadensjö 2011).

Ett annat hinder för arbetskraftsinvandring är väntetiderna. Även om väntetiderna för arbetstillstånd är korta i ett internationellt perspektiv (OECD 2011) upplevs de som ett problem bland arbetsgivare (Emilsson och Magnusson 2013). Det drabbar särskilt företag som vill rekrytera till yrken där den internationella konkurrensen är stor, till exempel inom IT. För att förkorta väntetiderna har Migrationsverket infört ett certifieringssystem för pålitliga arbetsgivare. Företag som årligen ansöker om 25 arbetstillstånd eller fler och har ett godkännande från relevant fackförening kan få en sådan certifiering.

Ytterligare ett hinder är att många yrken inte är internationella utan kräver nationell legitimation

(Iredale 2001). I Sverige är ett 40-tal yrken reglerade, varav 21 är yrken inom hälso- och sjukvård. Dessa krav på legitimation är antagligen förklaringen för varför hälso- och sjukvården bara anställer en handfull högskoleutbildad personal årligen från tredje land. Att få en svensk legitimation för att arbeta som läkare eller sjuksköterska är en lång och komplicerad process som kan ta år även för EU-medborgare. Validering av yrkeskompetens kräver också kunskap i det svenska språket. En efterfrågestyrd modell, som den svenska, är inte anpassad för en sådan typ av arbetskraftsinvandring som kräver validering och komplettering av utbildning innan en arbetstagare är anställningsbar. För att kunna rekrytera läkare och sjuksköterskor måste arbetsgivare organisera omfattande program för vidareutbildning innan arbetstillstånd kan ges. Det är därför enklare att rekrytera inom EU, särskilt eftersom det finns regler för att underlätta för EU-medborgare att arbeta inom ett reglerat yrke (Petersson 2012).

Ett annat hinder är språket. Även inom en internationell arbetsmarknad som IT efterfrågas ofta kunskaper i svenska. I en enkät som IT&Telekomföretagen genomförde svarade 70 procent av företagen att kunskaper i svenska är ett krav för anställning. Det har också varit ett hinder för anställning av internationella studenter vid svenska universitet eftersom de flesta inte kan svenska (Lundborg 2012).

Få arbetskraftsinvandrare jobbar inom bristyrken

Reformens huvudsakliga syfte är att underlätta arbetskraftsbristen inom bristyrken. Därför har vi genomfört en särskild undersökning för att se om arbetskraftsinvandringen sker till bristyrken eller till andra delar av arbetsmarknaden. Avgränsningen av yrken med brist eller överskott utgår från Arbetsförmedlingens bedömning av arbetsmarknadssituationen (Arbetsförmedlingen 2013). Varje halvår gör Arbetsförmedlingen en yrkesprognos som visar det aktuella arbetsmarknadsläget och framtidsutsikterna för omkring 200 yrken. Yrkesprognoserna täcker ungefär 80 procent av sysselsättningen och bygger på arbetsförmedlingskontorens bedömningar av yrken som är representerade på deras lokala arbetsmarknader. Bedömningarna görs efter att förmedlingskontoren genomfört intervjuer med närmare 12 000 privata arbetsgivare, ett antal statliga arbetsgivare samt representanter för olika verksamhetsområden i landets samtliga kommuner och landsting. Till detta lägger förmedlingarna även till den kunskap som inhämtats i den dagliga verksamheten. Förutom arbetsgivarnas förväntade rekryteringsbehov bygger bedömningen också på Arbetsförmedlingens uppskattning av tillgången på lämpliga arbetssökande.

För att bedöma rekryteringsläget för olika yrken använder Arbetsförmedlingen ett bristindex. Detta index är ett viktat medelvärde av landets arbetsförmedlingskontors bedömningar för respektive yrke. Bedömningarna graderas enligt följande: 1=stort överskott på arbetssökande; 2=visst överskott på sökande; 3=balans mellan tillgång och efterfrågan på sökande; 4=viss brist på sökande och 5=stor brist på sökande. Stort överskott på arbetssökande är liktydigt med att det är mycket stor konkurrens om de lediga jobben, medan konkurrensen är mycket liten om det är stor brist på sökande.

Arbetsförmedlingens bristindex:

- Mycket liten konkurrens om jobben 4,01-5,00
- Liten konkurrens om jobben 3,30-4,00
- Balans 2,90-3,29
- Stor konkurrens om jobben 2,00-2,89
- Mycket stor konkurrens om jobben 1,00-1,99

Bristindex-talet för olika yrken varierar över tid men är ofta stabilt på medellång sikt. I 2013 års prognos redovisas bristindex från och med våren 2009 till våren 2013. Då mycket få yrken har mycket liten konkurrens om jobben eller mycket stor konkurrens om jobben har vi valt följande definitioner på bristyrken och överskottsyrken:

- Bristyrken definieras som yrken med ett bristindex mellan 3,65 och 5,00. Vi inkluderar alltså också halva den kategori som Arbetsförmedlingen benämner som liten konkurrens om jobben.
- Överskottsyrken definieras som yrken med ett bristindex mellan 1,00 och 2,45. Vi inkluderar alltså halva den kategori som Arbetsförmedlingen benämner stor konkurrens om jobben.
- Övriga yrken ingår i en tredje kategori yrken som benämns som övriga yrken.

Bristyrken

Militärer, systemerare och programmerare, övriga dataspecialister, civilingenjörer bygg och anläggning, civilingenjörer elkraft, civilingenjörer elektronik och teleteknik, civilingenjörer maskin, civilingenjörer gruvteknik och metallurgi, läkare, tandläkare, barnmorskor, akutsjuksköterskor, barnsjuksköterskor, distriktssköterskor, gymnasielärare i yrkesämnen, skol- och utbildningskonsulenter, byggnadsingenjörer och byggnadstekniker, elingenjörer och eltekniker, maskiningenjörer och maskintekniker, maskinbefäl, operationssjuksköterskor, sjuksköterskor psykiatrisk vård, röntgensjuksköterskor, förskollärare och fritidspedagoger, kockar och kokerskor, gruv- och bergarbetare, golvläggare, VVS-montörer, tunnplåtslagare, motorfordonsmekaniker och motorfordonsreparatör.

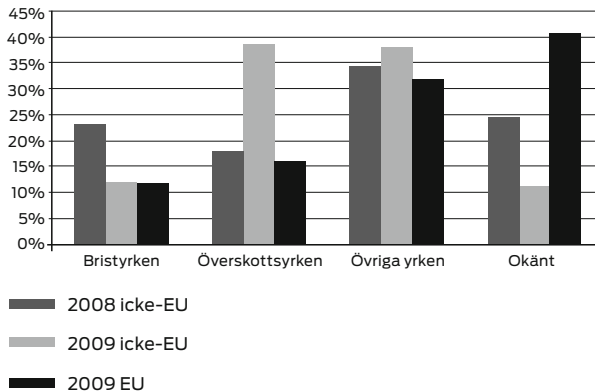
För att undvika att mycket tillfälliga fluktueringar av bristindexet för specifika yrken ska påverka indelningen utgår vi från ett medelvärde för perioden våren 2009 till våren 2013. Då alla yrken i Arbetsförmedlingens bristindex inte direkt motsvarar Statistiska centralbyråns kodning i yrkesregistret (SSYK4) har vi använt SCB:s alfabetiska förteckning över yrkesbenämningar klassificerade enligt standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) där alla yrken är tilldelade en fyrsiffrig SSYK4 kod. Metoden ger oss 33 bristyrken och 32 överskottsyrken.

Efter en närmare undersökning av dessa yrken har vi dock valt att placera yrkesgruppen kockar bland överskottsyrken istället för bristyrken. Det finns anledning att tro att det stora antalet kockar rör sig om piz-zabagare snarare än gourmékockar. Johnssons (2012)

Överskottsyrken

Biologer, personaltjänstemän och yrkesvägledare, journalister författare och informatörer, administratörer i offentlig förvaltning, administratörer i intresseorganisationer, fotografer, ljud och bildtekniker, administrativa assistenter, kontorssekreterare och läkarsekreterare, bokförings- och redovisningsassistenter, lagerassistenter, övrig kontorspersonal, receptionister, trafikinformatörer, barnskötare, undersköterskor och vårdnadsbiträden, vårdbiträden och personliga assistenter, skötare och vårdare, försäljare dagligvaror, försäljare fackhandel, fastighetsskötare, fordonsmontörer, montör el- och teleutrustning, montör metall-, gummi- och plastprodukter, truckförare, däckpersonal, hotell- och kontorsstädare, köks- och restaurangbiträden, vaktmästare, grovarbetare inom bygg och anläggning.

Diagram 5. Arbetskraftsinvandrare uppdelade efter yrke, två år efter invandring



genomgång visar till exempel att det stora flertalet av de 61 kockar från Irak som fick arbetstillstånd under 2011 jobbade i gatukök eller pizzerior. En annan uppgift som tyder på att det handlar om relativt lågt kvalificerat restaurangarbete är att kockar i genomsnitt hade en lägre förvärvsinkomst än köks- och restaurangbiträden, som räknas som ett överskottsyrke (se tabell 9).

I diagram 5 visar vi hur stor andel av de arbetskraftsinvandrare som kommit efter att den nya lagen trädde i kraft som arbetar i bristyrken, överskottsyrken och övriga yrken. Statistiken över sysselsättning och yrken finns fram till 2011. Genom att följa upp dem som arbetskraftsinvandrade under 2009 kan vi undersöka situationen två år efter invandringen. För att få en

bättre förståelse för effekterna av den nya lagen jämför vi utfallet med dem som arbetskraftsinvandrade under 2008, innan den nya lagen trädde i kraft. För att få ytterligare en jämförelsegrupp följer vi också upp 2009 års arbetskraftsinvandrare från EU-länder.

Av de 2 699 icke-EU-arbetskraftsinvandrare som invandrade under 2009 och bodde kvar i landet i slutet av 2011 arbetade 12 procent i ett bristyrke, 39 procent i ett överskottsyrke och 38 procent i övriga yrken. 11 procent saknade uppgift. En kontroll av dem med okänt yrke visade att nästan 80 procent av dem saknade arbete under 2011.

Bland de arbetskraftsinvandrare som kom till Sverige 2008, innan den nya lagen trädde i kraft, arbetade en större andel i bristyrken (23 procent) och betydligt färre inom överskottsyrken (18 procent). Även om arbetskraftsinvandringen från icke-EU-länder ökade under 2009 var det alltså numerärt fler som arbetade inom bristyrken bland dem som kom 2008. Även bland 2008 års arbetskraftsinvandrare från icke-EU-länder var cirka 80 procent av dem med okänt yrke arbetslösa.

Antalet med okänt yrke är stort bland de arbetskraftsinvandrare från EU som invandrade 2009, vilket försvårar jämförelsen med icke-EU-arbetskraftsinvandrarerna. EU-invandrarerna med okänt yrke skiljer sig dessutom åt jämfört med icke-EU-arbetskraftsin-

Tabell 8. Arbetskraftsinvandrare i bristyrken två år efter invandring, 2008 och 2009 års icke-EU samt 2009 års EU-arbetskraftsinvandrare.*

	EU 2009	Icke-EU 2009	Icke-EU 2008
Systemerare och programmerare	33	119	161
Övriga dataspecialister	16	27	18
Civilingenjörer bygg och anläggning	3	1	1
Civilingenjörer elkraft	2	7	20
Civilingenjörer elektronik och teleteknik	19	54	100
Civilingenjörer maskin	4	8	18
Civilingenjörer gruvteknik och metallurgi	2		1
Läkare	259	35	27
Tandläkare	24	1	3
Barnmorskor	1		
Akutsjuksköterskor	4		
Gymnasielärare i yrkesämnen	1	2	
Skol- och utbildningskonsulenter	1		
Byggnadsingenjörer och byggnadstekniker	11	4	2
Elingenjörer och eltekniker	1	4	2
Maskiningenjörer och maskintekniker	9	9	6
Operationssjuksköterskor	1		
Sjuksköterskor psykiatrisk vård	1		
Röntgensjuksköterskor	2		
Förskollärare och fritidspedagoger	14	1	
Gruv- och bergarbetare	1		
Golvläggare	4	5	1
VVS-montörer	8	5	
Tunnplåtslagare	3	11	3
Motorfordonsmekaniker och -reparatörer	24	26	2
Totalt	448	319	365

* Vi har placerat kokar bland överskottsyren istället för bristyrken eftersom denna arbetsgrupp främst tycks röra lågt kvalificerat restaurangarbete.

vandrarerna genom att strax över hälften av dem är sysselsatta, vilket gör uppgifterna ännu mer osäkra. Hur dessa 800 personer fördelar sig skulle starkt påverka den fördelning mellan bristyrken och överskottsyren som vi ser i diagram 5. Det är dock tydligt att en mindre andel arbetskraftsinvandrarerna från EU jobbar inom överskottsyren.

Tabell 8 visar inom vilka bristyrken de tre kohorterna av arbetskraftsinvandrarerna jobbar. 2008 och 2009 års icke-EU-arbetskraftsinvandrarerna har en likartad profil där dataspecialister och civilingenjörer dominerar. Inget tyder dock på att den nya lagen ökat arbetskraftsinvandringen till dessa yrken. Arbetskraftsinvandrarerna från EU har en annan profil där mer än hälften är läkare.

En annan tänkbar effekt av en ny politik är att inkomsten per månad³ för arbetskraftsinvandrarerna förändras. I tabell 9 kan vi se att den genomsnittliga månadsinkomsten för icke-EU-arbetskraftsinvandrarerna har minskat med över 5 000 till omkring 21 500 kronor för dem som kom efter reformen. Före reformen hade arbetskraftsinvandrarerna från länder utanför EU en genomsnittlig inkomst på samma nivå som dem som kom från EU. Att 2008 års icke-EU-arbetskraftsinvandrarerna i genomsnitt tjänade mer än 2009 års icke-

³ Genomsnittlig årlig förvärsinkomst och arbetsrelaterade ersättningar omräknad per månad.

EU-arbetskraftsinvandrare beror mer på fördelningen mellan yrken än löneskillnader inom yrken.

I några fall är den genomsnittliga inkomsten för 2009 års arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU i nivå med genomsnittet inom de yrken där de arbetar. Det gäller till exempel för övriga dataspecialister, civilingenjörer och marknadsanalytiker. Inom de flesta yrken är dock inkomstnivån betydligt lägre än genomsnittslönen, inte minst inom lågkvalificerade yrken inom den privata servicesektorn men också för mer högkvalificerade yrken som dataspecialister. Inom många yrken tjänar arbetskraftsinvandrarerna i genomsnitt under den nivå som krävs för att få arbetstillstånd.

Förutom dataspecialister och läkare, där inkomsterna är högre, har arbetskraftsinvandrare från EU i de flesta yrken ungefär samma genomsnittliga inkomst som dem från tredje land.

Några slutsatser av den statistiska kartläggningen:

- Den nya lagen om arbetskraftsinvandring verkar inte ha lett till en ökad invandring till bristyrken. Det kan bero på att konjunkturen vände nedåt under 2009. Men det är tydligt att det fanns goda möjligheter att arbetskraftinvandra till bristyrken redan innan den nya lagen trädde i kraft. Det var till exempel betydligt fler dataspecialister

och civilingenjörer som arbetskraftsinvandrade 2008 än 2009.

- Det är uppenbart att det sker mycket begränsad eller ingen arbetskraftsinvandring till många bristyrken, särskilt dem inom hälso- och sjukvård. Medan 259 läkare arbetskraftsinvandrade från EU-länder under 2009 var det samma år bara 35 läkare från tredje land. Medan mycket få sjuksköterskor rekryterades från EU var det i stort sett ingen från tredje land.
- Den absoluta majoriteten av arbetskraftsinvandringen till bristyrken är temporär, där vistelsetiden i Sverige är mycket kort. Av de över 2 200 dataspecialister som fick arbetstillstånd 2009 var det bara 146 som var kvar i landet vid utgången av 2011.
- Inkomstnivån i överskottsyirken är mycket låg, ofta under den gräns som krävs för arbetstillstånd.

Varför kommer det så många till överskottsyirken?

OECD (2011) har i sin utvärdering av lagen uttryckt viss oro för att så många invandrar för att arbete inom yrken utan krav på utbildning där det finns ett över-

Tabell 9. Genomsnittlig årlig förvärsinkomst och arbetsrelaterade ersättningar, omräknad per månad, jämfört med genomsnittlig månadslön. För yrken där 20 eller fler i en kohort arbetskraftsinvandrare jobbar två år eller senare invandringssår.*

* Från SCB:s lönestrukturstatistik	Genomsnittlig månadslön i yrket 2009	2009, Icke-EU arbetskraftsinvandare	2008, Icke-EU arbetskraftsinvandare	2009, EU arbetskraftsinvandare
Systemerare och programmerare	39 500	25 548	25 684	42 758
Övriga dataspecialister	40 000	40 353	40 388	
Civilingenjörer m. fl., elkraft	41 500		27 544	
Civilingenjörer m. fl., elektronik och teleteknik	43 100	45 681	35 572	
Läkare	57 400	25 896	23 332	45 145
Tandläkare	43 200			29 613
Universitets- och högskolelärare	35 500	23 465	24 235	25 386
Marknadsanalytiker och marknadsförare	41 900	42 151	48 694	
Övriga företagsekonomer	43 400	38 637	49 127	
Ingenjörer och tekniker inom elektronik och teleteknik	37 000	42 607		47 137
Datatekniker	32 100	21 892		
Grundskollärare	26 300			22 391
Företags säljare	35 100	36 954		39 460
Idrottsutövare, professionella idrottsutövare m. fl.	30 200	33 250	31 430	
Lagerassistenter m. fl.	24 200			19 796
Övrig kontorspersonal	25 100	20 125		24 309
Kockar och kokerskor	22 800	13 332	12 751	15 816
Hovmästare, servitörer och bartendrar	21 800	14 974		
Vårdbiträden, personliga assistenter m. fl.	22 600	20 509		14 269
Frisörer, hudterapeuter m. fl.	22 700	6 367		
Skogsbrukare	24 200			13 932
Murare m. fl.	27 900			18 422
Byggnadstråarbete, inredningsnickare m. fl.	27 300			17 379
Övriga byggnads- och anläggningsarbetare	25 500	18 548		18 998
Målare	24 800			16 122
Motorfordonsmekaniker och motorfordonsreparatörer	24 900	14 740		21 550
Bagare och konditorer	23 500	13 896		
Lastbils- och långtradarförare	25 000			19 738
Hotell- och kontorsstädare m. fl.	20 200	16 085	14 101	12 193
Köks- och restaurangbiträden	20 000	15 967	14 051	12 528
Tidningsdistributörer m. fl.	24 500		14 533	
Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	21 300			16 853
Grovarbetare inom bygg och anläggning	24 700			20 174
Totalt, alla sysselsatta	29 000	21 538	26 942	26 960

skott av inhemsk arbetskraft. Det går att ifrågasätta om denna typ av arbetskraftsinvandring är efterfrågedriven. Den verkar snarare vara driven av utbudsfaktorer, en vilja att lämna en hopplös situation i sitt hemland. För somliga är det ett alternativ till att söka asyl. Pelling och Nordlund (2012) visar i sin studie av irakiska arbetskraftsinvandrare att det huvudsakliga motivet till arbetskraftsinvandring var att kunna lämna Irak. De använde kontakter, ofta släktingar, för att få ett arbetserbjudande. Att på egen hand få ett arbetserbjudande från en arbetsgivare uppfattades som orealistiskt bland de intervjuade. Sammanblandningen med asylsystemet är tydlig. Omkring 50 procent av de irakier som fick arbetstillstånd 2011 hade tidigare sökt asyl i Sverige (Jonsson 2012) och i stort sett alla arbetade inom lågkvalificerade yrken.

De allra flesta fall av fusk och missbruk med anknytning till den nya lagen om arbetskraftsinvandring som har uppmärksammat har också skett inom yrkeskategorier där det finns ett överskott av arbetskraft. Många fackföreningar varnade på förhand för missbruk av reglerna och risken för missbruk i renodlade efterfrågestyrda modeller för arbetskraftsinvandring lyfts också fram i forskningslitteraturen. Det är alltså inte förvånande att de nya möjligheterna som lagen inneburit också lett till negativa sidoeffekter.

Det relativt stora inflödet av arbetskraft till lågkvali-

ficerade yrken kan ses som en oväntad sidoeffekt, även om lagen öppnade upp för denna kategori av arbetskraftsinvandrare. Förväntningarna var att arbetsgivare skulle rekrytera arbetskraft till bristyrken, men de som utformade reglerna underskattade personers starka drivkraft att lämna en hopplös situation i sina hemländer för att ta sig till Sverige och Europa och omfattningen och styrkan hos de nätverk som gör migrationen möjlig. En annan oavsedd bieffekt är sammanblandningen av arbetskraftsinvandringen och asylsystemet. Tanken var visserligen att asylsökande som fått avslag men som etablerat sig på arbetsmarknaden skulle få en möjlighet att stanna i landet som arbetskraftsinvandrare. De flesta tidigare asylsökande som fått arbetstillstånd har dock inte gått denna väg, utan oftare levt som papperslösa eller återvänt till sitt hemland för att i ett senare skede återkomma som arbetskraftsinvandrare. Ett ännu större antal har kommit till landet som arbetskraftsinvandrare och senare sökt asyl.

Att sammanblandningen av asylsystemet och arbetskraftsinvandringen är omfattande visas inte minst av att en majoritet av 2009 års arbetskraftsinvandrare har sökt asyl före eller efter arbetstillståndet. När en person söker asyl i Sverige får de ett inreseår registrerat i Migrationsverkets datasystem ROSE. År 2012 var det bara 665 personer av 2009 års

Tabell 10. Antalet av 2009 års arbetskraftsinvandrare som är kvar i landet 2012-12-31 och som har blivit registrerade som asylsökande hos Migrationsverket

	Antal	Procent
Ej registrerade som asylsökande	665	27%
Sökt asyl före 2009	257	10%
Sökt asyl 2009	325	13%
Sökt asyl 2010-2012	1238	50%
Total	2 485	100%

arbetskraftsinvandrare som inte hade ett registrerat inreseår. Det verkar alltså som att en stor majoritet har sökt asyl. 10 procent av arbetskraftsinvandringarna har sökt asyl åren innan arbetstillståndet, 13 procent under samma år som de fått arbetstillstånd och närmare 50 procent någon gång efter arbetstillståndet beviljats. Även 2010 års arbetskraftsinvandrare har sökt asyl i motsvarande omfattning.

Än så länge verkar dock få ha beviljats asyl. Endast 22 personer har ett mottagningsår, det vill säga har fått asyl som skyddsbehövande.

Medan exemplen ovan gäller bieffekter som politikerna visserligen inte väntade sig, men som inte är olagliga i sig, finns det också bieffekter som är direkta brott mot de lagar och regler som arbetskraftsinvandringen lyder under. Inte minst gäller det de många fall av missbruk och exploatering kopplat till arbetskraftsinvandringen inom lågkvalificerade yrken i den privata

servicesektorn. Missbruken kan delas in i två kategorier: situationer där arbetsgivare inte lever upp till de anställningsförhållanden som de angett i anställningsavtalet och handel med arbetstillstånd (TCO 2012). I många fall handlar det om arbetsgivare som vill tjäna pengar genom falska arbetserbjudanden eller försäljning av arbetstillstånd. Men det är också vanligt att släkt och vänner vill hjälpa en bekant att komma till Sverige men inte har råd att anställa någon. Det enda sättet är då att arbetskraftsinvandringen betalar sin egen lön (Pelling och Nordlund 2012).

Missförhållandena har också uppmärksamats av fackföreningar (HRF 2012; TCO 2012; LO 2013). När Handels- och restaurangfacket undersökte situationen för restaurangarbetare i Stockholm fann de att nästan ingen som anställde arbetare från tredje land betalade avtalsenliga löner, att få hade tidigare erfarenhet inom yrket och att de befann sig i en sårbar situation då de varken kunde svenska eller engelska. Tjänstemännens centralorganisation har också upplevt en ökning av misstänkt fusk med bluffanställningar och att en del juristföretag har satt fusk i system. Missbruket beror antagligen delvis på den stora makt arbetsgivarna har i den nya lagen om arbetskraftsinvandring, men också på de begränsade möjligheter Migrationsverket har att stävja missbruk. Att manipulera systemet är både enkelt och relativt riskfritt. Migrationsverket får inte

göra inspektioner eller efterhandskontroller om de inte blir uppmärksammade på missförhållanden av annan part. Arbetstagaren själv är starkt beroende av arbetsgivaren och riskerar att förlora arbetstillståndet om missförhållanden rapporteras.

Problemen med fusk och utnyttjande är inte okända hos regeringen eller Migrationsverket. Försök har gjorts att inom ramen för den nuvarande lagen stävja missbruket genom nya administrativa rutiner. Numera sker det en noggrannare granskning av de företag som anställer arbetskraftsinvandrare. Från och med januari 2012 görs extra kontroller inom branscher som städbolag, hotell och restaurang och detaljhandel och företagen måste uppvisa tillräckliga medel för löner innan arbetstillstånd beviljas. Vid förlängning av arbetstillstånd ska arbetstagaren uppvisa lönespecifikationer och kontrolluppgifter. Liknande regler har tidigare införts inom bärplockarindustrin som också har haft inslag av missförhållanden (Woolfson et al 2012; Yimprasert 2010). De nya reglerna för att stävja missbruk har antagligen bidragit till att antalet arbetstillstånd sjönk något under 2012, men rapporterna om missförhållanden har trots det fortsatt. Till slut ansåg regeringen och samarbetspartnern Miljöpartiet att något måste göras, och i september 2013 presenterades förslag på ändringar i lagen som möjliggör efterkontroller, straffsanktionerad

uppgiftsskyldighet för arbetsgivare avseende anställningsvillkor, direktåtkomst för Migrationsverket till vissa myndigheters register och kompletterande återkallelsebestämmelser (Ds 2013:57). Förslagen är tänkta att införas den 1 april 2014.

Kapitel 4

Diskussion och analys

I detta avsnitt sammanfattas resultaten i relation till syftet och förhoppningarna med den nya lagen för arbetskraftsinvandring. Avslutningsvis presenteras några förslag som kan göra måluppfyllelsen större.

Den nya lagen för arbetskraftsinvandring syftade till att underlätta arbetskraftsinvandring från länder utanför EU. Den politiska majoriteten betonade att en ökning av arbetskraftsinvandringen var önskvärd för att underlätta den demografiska utmaning som väntar och för att täcka den arbetskraftsbrist som finns inom vissa yrken på arbetsmarknaden. Arbetskraftsinvandring är ett politikområde där ekonomisk nytta brukar vara styrande. Men i debatten före riksdagsbeslutet betonades också andra principer. Mer invandring sågs som något gott i sig självt, oavsett arbetsmarknadens

behov. Vikten av att ha ett av världens mest öppna system och att låg- såväl som högutbildade ska ha möjlighet att arbetskraftsinvandra var andra viktiga utgångspunkter för reformen.

Jämfört med förväntningarna och syftet med den nya lagen måste utfallet ses som en besvikelse. Visserligen har arbetstillstånden för dataspecialister ökat men få stannar i landet en längre tid. Bland många bristyrken är arbetskraftsinvandringen i praktiken obefintlig, till exempel inom hälso- och sjukvården. Utifrån våra data över arbetskraftsinvandrare som är folkbokförda är det inget som tyder på att den nya lagen underlättat arbetskraftsinvandring till bristyrken. Arbetskraftsinvandringen till bristyrken var minst lika omfattande under den tidigare lagstiftningen. Det kan till och med vara så att den nya lagen försvårar rekrytering till bristyrken eftersom just denna kategori av arbetskraftsinvandrare förut direkt fick permanent uppehållstillstånd vilket kan uppfattas som bättre villkor (se kapitlet om högkvalificerade arbetskraftsinvandrare).

Ambitionen att skapa mer öppenhet och öka möjligheterna för arbetskraftsinvandring också för lågutbildade har delvis uppfyllts. Även om arbetskraftsinvandringen totalt sett är begränsad har den nya lagen inneburit att helt nya kategorier kunnat få arbetstillstånd. Många har kommit för att arbeta inom den

privata servicesektorn, vilket tidigare inte var möjligt. Denna typ av arbetskraftsinvandring har dock mycket lite med efterfrågan på arbetskraft till avtalsenliga löner att göra. Det handlar snarare om utbudsfaktorer, det vill säga en stark drivkraft att lämna sitt hemland. Då utgör de nya möjligheterna för arbetskraftsinvandring ett alternativ vid sidan om asylsystemet. Att de två olika migrationssystemen ofta används av en och samma person är i sammanhanget därför ingen överraskning. Vår uppföljning visar också att sammanblandningen mellan de båda systemen är omfattande. En majoritet av arbetskraftsinvandrarerna som stannar i landet har antingen sökt asyl före eller efter beviljat arbetstillstånd.

De många fallen av missbruk inom den privata servicesektorn, som i stor utsträckning består av över-skottstyrken, är antagligen också ett resultat av utbudsfaktorer. I många fall ligger det både i arbetstagarens och arbetsgivarens intresse att kringgå regelverket. Det är tydligt att riskerna för missbruk i en efterfrågestyrd modell för arbetskraftsinvandring som den svenska har underskattats och att lagstiftarna gjorde en missbedömning när de litade fullt ut på arbetsgivarna. Drivkrafterna att lämna sitt land är ofta mycket stora och med hjälp av transnationella nätverk och betalning till mellanhänder kan en person arbetskraftsinvandra till yrken utan behov av arbetskraft.

De flesta länder har övergett renodlade efterfråge- eller utbudsstyrda modeller för arbetskraftsinvandring (Papademitriou & Sumption 2011). Båda har sina för- och nackdelar, men genom att kombinera båda modellerna kan nackdelarna minimeras och fördelarna maximeras. Numera ger till exempel ett arbetserbjudande extra poäng i det kanadensiska poängsystem som väljer ut arbetskraftsinvandrare efter önskat humankapital. Det ger också förtur i handläggningen av arbetstillstånd. Vill man öka arbetskraftsinvandringen till bristyrken behöver den svenska efterfrågestyrda modellen antagligen kombineras med inslag från utbudsstyrda modeller. Det kan till exempel vara att, som i den tidigare lagstiftningen, erbjuda permanent uppehållstillstånd till dem som arbetskraftsinvandrar till vissa eftertraktade yrkeskategorier. För att kunna rekrytera arbetskraft till bristyrken som läkare och sjuksköterskor med krav på nationell legitimation behövs också särskilda insatser där staten, utöver marknadens aktörer, måste vara aktiv. För att kunna rekrytera sådan arbetskraft måste man antingen ge upp dagens krav på omedelbar anställning eller anordna kompletterande utbildningar i arbetskraftsinvandrarnas hemländer.

På många sätt verkar det gamla regelverket för arbetskraftsinvandring mer ändamålsenligt för att uppnå de mål som riksdagen uttalade i samband

med debatten om arbetskraftsinvandring. Det gamla regelverket var också efterfrågestyrt och krävde ett arbetserbjudande men begränsade genom en arbetsmarknadsprövning invandring till överskottsyrken. Den förebyggde därmed också fusk och exploatering av arbetskraft som är starkt kopplat till just överskottsyrken. Däremot var arbetskraftsinvandringen till bristyrken minst lika omfattande som idag. Det gamla regelverket tillät också permanent uppehållstillstånd till kategorier av arbetskraftsinvandrare där det förväntades brist på lång sikt vilket kan underlätta rekryteringen av utländsk arbetskraft, inte minst inom hälso- och sjukvården. Dåvarande lag var dessutom flexibel genom att Arbetsförmedlingen hade handlingsutrymme att inom lagens ramar ändra riktlinjerna efter skiftande behov på arbetsmarknaden. Nackdelen var att arbetskraftsinvandrare med tillfälliga arbetstillstånd hade få möjligheter att stanna i landet.

Del 2

Migration och integration av högkvalificerade arbetskrafts- invandrare

Karin Magnusson &
Sayaka Osanami Törngren

Kapitel 5

Introduktion

Den här delen av rapporten bygger på en intervjustudie med 55 högkvalificerade arbetskraftsinvandrare som är så kallade tredjelandsmedborgare och invandrat till Sverige efter 2009, eller kommit till Sverige före 2009 för att studera och bestämt sig för att stanna och arbeta i Sverige efter 2009. En högkvalificerad arbetskraftsinvandrare brukar definieras som någon som »har en universitetsexamen eller omfattande/motsvarande erfarenhet inom ett visst område« (Iredale 2001:8). Denna studie definierar högkvalificerade arbetskraftsinvandrare som någon som har minst en kandidatexamen och arbetar i yrken som kräver högskoleutbildning. Syftet med intervjustudien är att få djupare insikter om högkvalificerade migranternas upplevelser av migration och integration i Sverige.

Motiveringen till denna intervjustudie är att denna grupp inte har fått mycket uppmärksamhet i migra-

tions- och integrationsdebatten. Till exempel konstaterar Europeiska migrationsnätverket (EMN) i en rapport att reformen av arbetskraftsinvandringslagen som antogs år 2008 »har haft en positiv inverkan på attraktion av högkvalificerade och kvalificerade tredjelandsmedborgare, även om den politik och de åtgärder som antagits inte fokuserar endast på denna grupp« (Parusel 2013:7). EMN Sveriges rapport har inte några empiriska indikationer på om den nya arbetskraftsinvandringslagen har påverkat Sveriges möjligheter att locka högkvalificerade migranter.

Denna intervjustudie fokuserar särskilt på högkvalificerade arbetskraftsinvandrare och undersöker deras erfarenheter av migrationsprocessen, deras beslut att flytta till och bo i Sverige, och deras integration i det svenska samhället. Studien ger insikter om Sveriges möjligheter att attrahera högkvalificerade tredjelandsmedborgare, och identifierar några av de svårigheter som de ställs inför i det svenska samhället. Denna studie har en annan inriktning och dimension än tidigare studier och syftar till att nyansera debatten om arbetskraftsinvandrare som under de senaste åren främst har fokuserat på säsongsarbetare och lågkvalificerade invandrare (till exempel Landsorganisationen i Sverige 2013). Syftet med denna del av rapporten är att beskriva hur de intervjuade upplever sin situation i Sverige, samt att försöka förstå

deras situation ur ett migrations- och integrationsperspektiv.

Nedan följer en kort metoddiskussion om intervjuaterialet och därefter en diskussion om migration och Sveriges integrationsperspektiv. Redogörelsen av de 55 intervjuerna är uppdelade i två delar: det första avsnittet *Varför Sverige? – Att förstå erfarenheter och beslut om migration bland högkvalificerade arbetskraftsinvandrare i Sverige* undersöker högkvalificerade arbetskraftsinvandrares beslut att komma till Sverige, deras erfarenheter av att få arbetstillstånd och om de har för avsikt att stanna eller lämna Sverige. Det andra avsnittet *Vad är integration? – Sociokulturell integration av högkvalificerade migranter i Sverige* analyserar deras sociokulturella integration. Genom att utforska deras erfarenheter gällande språk, vänskap, anknytning till Sverige, medborgarskap, boende och diskriminering, undersöker det andra avsnittet deras integrationsprocess och vad de identifierar som viktigt för att bli en del av det svenska samhället.

Kapitel 6

Metod och urval

Under hösten 2013 genomfördes sammanlagt 55 semistrukturerade intervjuer. Rekryteringen av informanter gjordes via två kanaler: genom att kontakta företag som anställer högkvalificerade arbetskraftsinvandrare samt genom att publicera information om projektet på sociala medier. I båda fallen kontaktade migranterna själva de forskare som arbetar med projektet och uttryckte sin vilja att delta i studien. Detta urvalsförfarande leder till vissa skevheter i urvalet som därför inte kan ses som representativt för alla högkvalificerade arbetskraftsinvandrare. Bland annat kan det vara så att dessa informanter har haft mer positiva erfarenheter än gruppen i genomsnitt eftersom de som har haft dåliga erfarenheter förmodligen till en lägre grad väljer att ta kontakt med forskare. Det kan också vara så att de som har tydliga åsikter om migrationssystemet i Sverige har kontaktat forskaren

i större grad. Migrationsverket ordnade en lista över företag som sponsrade arbetstillstånd under år 2012. Företag som erbjuder högkvalificerade arbeten valdes ut från listan och blev kontaktade med information om studien. En kontaktperson från varje företag vidarebefordrade sedan information om studien till högkvalificerade arbetskraftsinvandrare. De sociala medier som användes för att sprida information om projektet var Facebook, The Local (engelskspråkig nättidning om Sverige), Internations (nätforum för migranter i Sverige) och expatbloggar (bloggar för migranter). För spridning på Facebook publicerades informationen på etniska organisationers Facebooksidor som till exempel indiska, japanska, kinesiska och amerikanska föreningar. I andra sociala medier var informationen publicerad på allmänna diskussionsforum. Projektet lyckades rekrytera intervjupersoner via Facebook, The Local och expatbloggar, men inte från Internations.

I del 1 av denna rapport beskrivs hur de flesta arbetskraftsinvandrarna stannar i Sverige under en mycket kort tid. Bland de högkvalificerade är det mindre än en tredjedel som stannar mer än ett år. Urvalet i vår studie, del 2, skiljer sig i detta från den totala populationen eftersom majoriteten av informanterna har bott i Sverige mer än ett år och planerar att stanna längre än ett år till. Deras arbetssituation skiljer sig också eftersom det inte rör sig om tillfälliga överflytt-

ningar inom företagskoncerner utan de flesta har en fast anställning i Sverige. Som del 1 av denna rapport visade, så beviljades cirka 2 000 till 3 000 personer arbetstillstånd som dataspecialister mellan 2009 och 2012. Dataspecialist är det vanligaste yrket bland högkvalificerade arbetskraftsinvandrare som kommer till Sverige och majoriteten av de 55 intervjupersonerna tillhör den yrkeskategorin. Även resultatet från del 1 angående den typiske arbetskraftsinvandraren, en ung man boende i Stockholmsområdet, passar in på vårt urval. De flesta intervjuade är män (80 procent), yngre än 40 och bor i något av de tre storstadsområdena i Sverige. När det gäller boendeort skiljer sig vårt urval något från den totala populationen eftersom vi har en dominans av intervjupersoner från Malmö och Lund. Detta kommer sig av att vi prioriterade företag i Skåne för att kunna träffa intervjupersonerna. När det gäller ursprung beskriver delstudie 1 att de flesta högkvalificerade kommer från Indien och Kina och arbetar på stora multinationella företag. Detta stämmer även till stor del med vårt urval. De intervjuade arbetar på stora (fler än 1 000 anställda), ofta multinationella företag och 19 av de 55 kommer från Indien. Kina är möjligtvis underrepresenterat med bara fyra intervjupersoner men annars representerar de intervjuade de trettio vanligaste ursprungsländerna för arbetskraftsinvandrare i Sverige.

Bland de 55 intervjuade bodde och arbetade sju i Sverige på grund av sina utlandsuppdrag och resten hade själva initierat sin migration. Bland de sju utlandsstationerade hade fyra bott i Sverige för en kort tid vid ett eller flera tillfällen sedan 2008, på uppdrag runt sex månader. De andra informanterna fick ett arbete i Sverige genom »inter-corporate transfer«, intern rekrytering, genom professionella eller personliga kontakter, och ett fåtal blev headhuntade. 22 stycken kom till Sverige för att studera på master-/magisternivå och fick sedan ett jobberbjudande efter studierna. De flesta av dessa fick arbete genom en vanlig jobbansökningsprocess medan en tredjedel av dem fick ett jobberbjudande genom personliga kontakter. En informant hade ett uppehållstillstånd för studier, bytte till arbetstillstånd när han avslutade sin utbildning och har nu ett uppehållstillstånd på grund av familjeanknytning i och med att han gifte sig med en svensk medborgare. Tre av de intervjuade beskriver erfarenheter av cirkulär migration: de hade bott i Sverige en viss tid före 2009, åkt tillbaka till sitt hemland eller migrerat till ett tredje land och arbetat, sedan återvände de till Sverige med ett arbetstillstånd efter 2009. Detaljerad informationen om de intervjuade finns i bilaga 1.

Intervjuerna genomfördes av två forskare.¹ Majoriteten av intervjuerna genomfördes på engelska,

med undantag av fem intervjuer som genomfördes på japanska och en på svenska. Alla intervjuer har översatts till svenska. Intervjufrågorna fokuserade främst på två teman, migrations- och integrationsprocessen. Migrationsprocessen berör erfarenheter av att hitta ett jobb i Sverige, processen att få arbetstillstånd och flytten till Sverige. Dessutom inkluderar det frågor kring en eventuell etablering eller vidare flytt. Integrationsprocessen fokuserar på det dagliga livet och etableringen i Sverige, från att lära sig det svenska språket och etablera vänskaper med lokalbefolkningen till erfarenheter av diskriminering. 33 intervjuer genomfördes per telefon och resten genomfördes öga mot öga. Samtliga intervjuer spelades in digitalt med tillstånd från de intervjuade. Längden på intervjuerna varierade från cirka 30 minuter till en och en halv timme. Namnen på de intervjuade har ändrats till vanliga svenska förnamn som även används internationellt för att skydda anonymiteten av intervjuerna.

Grova kvantitativa påståenden görs i analysen i form av termer som majoriteten, några eller många, men också i explicita numeriska former. Användning av siffror i presentation av kvalitativt material ger precision om hur ofta eller typiskt det särskilda fenomenet är (Maxwell 2010). Kvantitativa påståenden i kvalitativ forskning ger kvalitativa undersökningar

¹ Karin Magnusson och Sayaka Osanami Törngren

möjligheter att generalisera och karakterisera resultatet av det material som analyseras, samt möjligheter att identifiera diversitet av resultat och mönster som inte är uppenbara från ett rent kvalitativt material. Kvantitativa påståenden, om de används lämpligt, kan styrka de tolkningar som studien gör (Maxwell 2010). De kvantitativa formuleringarna i analysen presenterar endast frekvensen av de uttalanden som gjorts av de 55 intervjuade. Författarna kan inte tillräckligt betona att syftet med att använda kvantitativa formuleringar inte är för att hävda att resultaten är representativa för alla högkvalificerade arbetskraftsinvandrare, utan syftet är att påvisa att de teman och slutsatser som presenteras är karakteristiska för de 55 intervjupersonerna.

En översikt över migrations- och integrationsforskningen

Migrationsforskning

Högkvalificerad arbetskraftsinvandring är inte en ny företeelse, men konkurrensen om högkvalificerade migranter har ökat globalt de senaste åren (Shachar 2006). Detta avsnitt presenterar några av de teorier och litteratur om migration som är relevanta för att förstå migration av högkvalificerade personer till Sverige.

De äldsta och mest kända teorierna som används för att förklara internationell migration beskriver hur migration drivs av de olika ländernas utbud och efterfrågan på arbetskraft och hur internationella löneskillnader ger upphov till ett flöde av arbetskraft från länder som har relativt gott om arbetskraft till länder som har relativt ont om arbetskraft (Massey o.a. 1993; Messina & Lahav 2006). I de modeller som fokuserar på individens migrationsbeslut snarare än på geografiska skillnader, gör individen en kostnads-intäktsana-

lys av förväntade inkomster och direkta och indirekta migrationskostnader och migrerar dit den förväntade nettoavkastningen över en viss tidsperiod är störst (Massey et al. 1993) Dessa teorier utvecklades vidare till »den nya migrationsteorin« som flyttar fokus från individens val att migrera till familjens och hushållets gemensamma migrationsbeslut. Denna litteratur beskriver hur migrationsbeslutet syftar till att maximera hushållets totala ekonomiska lönsamhet och hur hushållen, utöver löneskillnader, även inkluderar andra ekonomiska aspekter såsom riskhantering och kapitalrestriktioner i kalkylen (Castles 2002; Massey et al. 1993; Messina & Lahav 2006).

Vissa forskare menar att de ekonomiska teorierna om migration är otillräckliga för att förstå invandras migrationserfarenheter. »Den nya migrationsteorin« tar hänsyn till komplexiteten i migrationsprocessen, men bortser från en rad icke-ekonomiska faktorer som påverkar migration. Komplexiteten i migrationsprocesser och sammanhanget som länkar migration med andra ekonomiska, sociala, politiska och kulturella förhållanden bör också beaktas (Castles 2010). Kunskap, det vill säga utbildning och kompetens, är en av de viktigaste typerna av faktorer som gör enskilda individer mer attraktiva och konkurrenskraftiga. Länder som USA, Kanada, Storbritannien och Australien har skapat en migrationspolitik där

syftet är att locka invandrare med hög utbildning och kompetens. I denna internationella konkurrens om talanger blir sociala faktorer allt mer viktiga menar Shachar (2006) som exemplifierar med möjligheten för högkvalificerade migranter att få medborgarskap inom rimlig tid. Högkvalificerade arbetskraftsinvandrare önskar etablera sig i värdländerna, och medborgarskap blir därför en avgörande faktor i beslutsprocessen (Shachar 2006). Högkvalificerade invandrare som själva initierar sin migration antas flytta till ett land som inte bara erbjuder bäst karriärmöjligheter och störst inkomstmaximering, utan även bra förhållanden i övrigt. Iredale (2001) påpekar också att mottagandet som värdlandet ger är en viktig beslutsparameter för högkvalificerade migranter. Detta beror på att den globala efterfrågan på utbildad arbetskraft ger högkvalificerade arbetskraftsinvandrare allt större valmöjligheter. De sociala aspekterna blir då en viktig aspekt som högkvalificerade migranter tar i beaktning när de har karriärmöjligheter i många olika länder. Iredale (2001:19) beskriver karriärsituationen för IT-experten så här:

IT-personal kan integrera sig professionellt på de flesta platser eftersom det finns få ackrediteringshinder, därmed blir upplevda möjligheter i branschen, livsstilsfaktorer och samhällets

inställning till invandrare mycket viktiga kriterier för att avgöra destinationslandet.

Att inte enbart ekonomiska motiv är viktiga när högkvalificerade individer väljer att flytta utomlands visade Thorn (2009) som studerade nyzeeländare som frivilligt har flyttat utomlands. För dem var kulturella upplevelser, rese möjligheter, politisk miljö, livskvalitet och personliga relationer viktiga aspekter (Thorn 2009). Sammanfattningsvis indikerar Shachar (2006), Iredale (2001) och Thorns (2009) studier vikten av att beakta icke-ekonomiska faktorer som kan påverka de högkvalificerade migranternas beslut att arbetskraftsinvandra. Det är i synnerhet sant för Sverige eftersom enligt Parusel (2013) påverkar »möjligheterna för nära släktingar att följa med en arbetskraftsinvandrare till Sverige, och det svenska välfärdssystemet i allmänhet« skulle kunna vara faktorer som positivt kan påverka beslutet hos högutbildade invandrare att flytta till Sverige.

Studenter

Kostnaden för utbildning spelar en viktig roll när internationella studenter bestämmer sig för att studera utomlands (Collins 2008). En betydande del av de intervjuade kom till Sverige som studenter, har erhållit arbete och stannat efter slutförandet av deras studier. Sverige erbjöd gratis utbildning för tredjelandsmed-

borgare fram till höstterminen 2011 och statistiken visar på en betydande minskning av antalet personer som ansökt om uppehållstillstånd för studier sedan dess (Parusel 2012:23). En finsk studie om utländska studenter visar att det inte är enkelt att separera studentmigration från arbetskraftsinvandring (Eskelä 2013). Högkvalificerad arbetskraftsinvandrare är ofta tidigare internationella studenter som gjort valet att stanna och arbeta i landet (Iredale 2001). Denna tendens kan även observeras i Sverige. Antalet tredjelandsmedborgare som har ändrat uppehållstillståndstatus från student till sysselsatt och beviljats arbetstillstånd har ökat under de senaste åren (Parusel 2012:35). En australiensisk studie visar att allt fler internationella studenter beviljas permanent uppehållstillstånd efter att ha avslutat sin utbildning i Australien, som är ett av få länder som uttryckligen vill förena internationell rörlighet för studerande med högkvalificerad arbetskraftsinvandring. Möjligheten att erhålla permanent uppehållstillstånd i värdlandet är en viktig aspekt även för de internationella studenter som kanske inte från början hade för avsikt att bosätta sig permanent (Ziguras & Law 2006). Det är viktigt att se internationella studenter som en del av arbetskraftsinvandringen, speciellt i Sverige eftersom de som har uppehållstillstånd för studier även får arbeta under studietiden utan några begränsningar vad gäller yrke och arbetsgivare.

Sveriges integrationsperspektiv

Inom de olika vetenskapliga disciplinerna finns det flera olika definitioner och koncept av integration. Något förenklat kan man se integration som individer-
nas succesiva anpassning till en ny omgivning samtidigt som den nya omgivningen skapar förutsättningar för att denna anpassning skall lyckas. En »lyckad«
integration beror således både på den flyttande individen och det mottagande samhället, invånarnas syn på nyinflyttade medborgare och mottagarlandets politik i dessa frågor. Dessutom finns det olika samhälls-
råden eller dimensioner som ökar komplexiteten i begreppet. Till exempel Diaz (1993) som anger sju olika dimensioner:

- *Ekonomisk integration*: integration på arbetsmarknaden genom tillgång till inkomst och positioner inom personens yrke.
- *Social integration*: tillgång till ett svenskt socialt nätverk där kontakter med svenskar kan utvecklas.
- *Politisk integration*: naturalisering, valdeltagande och representation i politiska institutioner.
- *Kommunikativ integration*: tillgång till information och språk.

- *Familjeintegration*: tillgång till sociala nätverk, inklusive svenska släktingar genom blandäktenskap och samlevnad.
- *Bostadsintegration*: tillgång till kvalitetsboende och utveckling av etniskt blandade bostadsområden.
- *Personlig integration*: tillfredsställelse med livet i Sverige (Diaz 1993: 76).

I den svenska integrationsdebatten har fokus under de senaste decennierna mer och mer fokuserat på en aspekt, den ekonomiska integrationen. Fokuseringen på ekonomisk integration skulle kunna förklaras med att invandrades sysselsättningsgrad har försämrats sedan 1970-talet i relation till infödda (Bevelander 2010: 294). Sedan 1970-talet har de flesta invandrare inte migrerat på grund av arbetsmöjligheter i Sverige utan av humanitära skäl eller för familjeåterförening (Lundh och Ohlsson 1999:27-8). Andelen flyktingar och deras anhöriga som deltar på den svenska arbetsmarknaden är relativt låg och arbetsmarknadsetableringen tar längre tid. Integrationsåtgärder har därför främst inriktad sig på dessa invandragrupper (Parusel 2013:17). Arbetskraftsinvandrare däremot ses enligt Parusel (2013:17) inte som en grupp i behov av integrationsåtgärder. »Bortsett från språkundervisning, finns det inga program eller åtgärder som är särskilt

inriktade på integration eller utbildning av personer som kommer till Sverige som arbetskraftsinvandrare² » (Parusel 2013:17).

Att det finns ett bristande fokus på högkvalificerade arbetskraftsinvandrarens integration i Sverige blir också tydligt genom att det finns få studier i ämnet. Undantaget är Oxford Research, som utförde en undersökning av högutbildade arbetskraftsinvandrare i Sverige och kom fram till att många av dem ville integreras i Sverige men hade svårt att få svenska vänner och deras partners hade svårt att hitta jobb (Oxford Research 2009:5). Dessutom visar en studie av Wallen och Sanandaji att Sverige ligger under genomsnittet i OECD-länderna när det gäller att få nyanlända invandrare anställda inom yrken med krav på hög utbildning (Wallen och Sanandaji 2012:22). Samma studie menar också att högutbildade arbetskraftsinvandrare är den grupp som minst troligt kommer få permanent uppehållstillstånd i Sverige (2012:17). En stor andel av arbetskraftsinvandrarna stannar bara en kort tid i Sverige jämfört med dem som kommer som humanitära migranter eller på grund av familjeåterförening (2012:17).

Vår studie fokuserar på en grupp som inte fått så stort utrymme i den svenska invandringsdiskursen. Detta beror på att de tillhör en grupp som är liten till

antalet, alltså den grupp invandrare som direkt efter ankomst (eller avslutade studier) arbetar inom yrken som kräver hög utbildning. Dessutom är de arbetskraftsinvandrare vilket gör att de inte har varit i fokus för svenska integrationsåtgärder. Förutom att fokusera på en grupp som inte studerats särskilt mycket tidigare så kan vi eftersom de intervjuade i vår studie har sysselsättning fokusera på andra dimensioner än de ekonomiska som är viktiga för att få tillgång till det svenska samhället.

² Egen översättning från engelska.

Kapitel 8

Varför Sverige?

Att förstå erfarenheter och beslutet att migrera bland högkvalificerade invandrare i Sverige

I följande avsnitt analyseras 55 högkvalificerade arbetskraftsinvandrares beslut att migrera till Sverige, erfarenheterna av att få arbetstillstånd och om de har för avsikt att stanna eller lämna Sverige. Analysen undersöker också deras tankar om sin framtid i Sverige och hur detta påverkar deras val att stanna eller lämna Sverige.

Varför migrerar man till Sverige?

Att ekonomiska faktorer var viktiga i informanternas beslut att flytta till Sverige visade sig när nästan hälften av de intervjuade svarade att de migrerade till Sverige på grund av arbets- och karriärmöjligheter. Förutom sju intervjuade som är i Sverige på grund av sina utlandsuppdrag, har merparten själva valt att flytta till Sverige. Att majoriteten av de intervjuade valde att flytta till Sverige baserat på ekonomiska faktorer kan

bero på att den stora majoriteten av de intervjuade var unga ensamstående män. Det är i linje med en studie om högutbildade nyzeeländare som flyttar utomlands för att arbeta, vilken visar att de manliga respondenterna värderade karriär och ekonomiska motiv för migration högre än de kvinnliga (Thorn 2009).

Även om den stora majoriteten av de intervjuade beslutade att flytta till Sverige för karriärmöjligheter, var beslutet enligt de intervjuade inte enbart baserat på direkt inkomstmaximering. En del intervjuade menade att de ökade inkomsterna efter flytt, andra hävdade att de tjänade mindre. Eric var medveten om att hans inkomster skulle minska betydligt, men att hans beslut inte byggde på ett kortsiktigt utan ett långsiktigt perspektiv: »Jag tänkte att erfarenheten vid huvudkontoret kommer att vara till nytta senare, trots att lönen var lägre« (Intervju med Eric). Här kan det hävdas att Eric gjorde sitt val utifrån vad han trodde var mest givande för honom ekonomiskt på längre sikt, inte på hans inkomstsstorlek idag utan snarare på den framtida förhoppningen om befordran. Joseph förklarade att han och hans fru var medvetna om att inkomsterna generellt är lägre i Sverige än i till exempel USA. För honom var kvaliteten på arbetet och möjligheten att spela en viktig roll i utvecklingen av området och tekniken mer attraktivt än lönen själv. Även här var intervjupersonens motivation att flytta till Sverige

inte att maximera familjens inkomst kortsiktigt. Som Joseph förklarar är Sverige känt för sin IT- och programvaruutveckling, vilket ses som något attraktivt för Sverige.

Det faktum att Sverige har ett gott rykte inom teknik- och ingenjörsområdet var en av de viktigaste aspekterna för en del av de intervjuade och i synnerhet för de intervjuade som hade valt att studera i Sverige. Tillgången till utbildningsprogram på engelska samt kostnaden för utbildning spelar en viktig roll för internationella studenters beslut (Collins 2008; Eskelä 2013) att flytta till Sverige. Sverige erbjöd gratis universitetsutbildning för alla, även tredjelandsmedborgare, fram till 2011. Sedan höstterminen 2011 måste internationella studenter utanför EU/EES-länder betala ansökningsavgifter och studieavgifter för att kunna studera i Sverige. Alla intervjupersoner som studerat i Sverige hade anlänt före 2011 och angav »gratis utbildning« som en av de viktigaste orsakerna till varför de valde att komma till Sverige. Många studerade vid högt rankade universitet inom tekniska områden och dessa rankningar var viktiga för dem. Några av de intervjuade blev antagna vid flera universitet i olika länder samtidigt och valde Sverige på grund av universitetetsrankningen och för att utbildningen var gratis. Många av dem nämnde att de inte bara beaktade kvaliteten på utbildningen, utan också sina

karriärmöjligheter efter studierna, vilket reflekterar det anseende Sverige har som ett avancerat land inom teknik och ingenjörskonst. Sammanfattningsvis tyder detta på att även de som kom till Sverige som studenter baserade sina val på ekonomiska faktorer.

Även om de flesta av de intervjuade valde att migrera till Sverige på grund av tillgängliga jobberbjudanden och karriärmöjligheter, är det viktigt att påpeka att en stor del av de intervjuade också fokuserade på social trygghet och andra sociala faktorer i Sverige. Som tidigare studier antytt (Eskelä 2013, Thorn 2009), var möjligheten att resa och uppleva nya miljöer och kulturer en av de aspekter som många nämner som viktiga i valet av Sverige. Sverige ses som en del av Europa och erbjuder en internationell miljö och möjligheter att resa ut i Europa vilket också spelade en roll i flera intervjupersoners beslut att flytta till Sverige.

Möjligheten att ta med nära familj nämndes endast av två tillfrågade som ett skäl att välja Sverige, och verkar inte vara en viktig orsak. Som tidigare påpekat är många av de intervjuade ogifta och har inga familjer ännu. Vissa nämnde dock att ett skäl att flytta till Sverige var att de medföljande familjemedlemmarna får arbeta.

En del av intervjuade svarade att valet att flytta till Sverige byggde på tanken att Sverige kan erbjuda dem en trygg och bra levnadsstandard. Många tog

upp att Sverige erbjuder en bra balans mellan arbete och fritid. Adam var en av dem:

Det var ett dilemma och jag var tvungen att välja USA eller Sverige. För mig var det ett enkelt val, jag valde Sverige hellre än USA även om min bror är där och även om lönen är större där och skatterna är lägre. Jag väljer fortfarande Sverige. Balansen mellan arbete och privatliv är viktigare för mig än lönen. Sedan fick jag övertyga mina föräldrar och vänner eftersom de flesta av dem inte vet något om Sverige. »Varför väljer du Sverige hellre än USA?« [frågade de mig] (Intervju med Adam)

Som tidigare nämnts, var tillgången till engelska utbildningsprogram en viktig faktor för internationella studenter att välja Sverige som sin destination. Alexander sade »Även om jag blev antagen till andra universitet, i Berlin till exempel, valde jag Sverige så jag kunde integrera enkelt« (Intervju med Alexander). Alexanders slutsats bygger på en förståelse för att Sverige är ett land där kommunikation på engelska är allmänt accepterat, vilket bekräftas av många andra intervjuade. Denna förförståelse tycks ha spelat en roll i beslutsfattandet, särskilt för dem som planerar att stanna i Sverige under en längre tid. Oscar till exempel uttrycker:

Det skulle vara svårare att etablera sig i ett land med en helt annan kultur. Jag visste sedan tidigare att de flesta människor talar mycket bra engelska, att språket inte kommer att vara ett hinder. (Intervju med Oscar)

På frågan »Vad visste du om Sverige innan du kom hit?« svarade alla utom två intervjuade »ingen-ting«. Två av de intervjuade nämnde särskilt att de inte ens planerade att migrera till Sverige utan det bara hände. Denna slående brist på kunskap om Sverige innan de invandrar motsvarar studien från Finland (Eskelä 2013). Mycket få intervjupersoner valde att flytta till Sverige baserat på kunskap om landet. Philip är en av få som flyttade till Sverige på grund av sitt intresse för landet, detta intresse uppstod när han studerade vid ett universitet i sitt hemland:

Jag läste några sociologikurser på universitetet och professorn älskade Sverige. Han undervisade i sociologi i allmänhet men han var framför allt fokuserad på genusfrågor. Han sade att i de nordiska länderna är systemet mycket väl etablerat och när jag hörde det tänkte jag bara generellt att Sverige var ett bra land. (Intervju med Philip)

Hans ord tyder på att nyfikenhet och vilja att lära sig om landet kan vara skäl för att flytta till Sverige.

Sammanfattningsvis, i linje med rapporten från EMN Sverige, tyder våra resultat på att incitamenten för arbetskraftsinvandrare att välja Sverige som destination är arbetstillfällena, möjligheten för nära familjemedlemmar att följa med (Parusel 2013). Majoriteten av våra 55 informanter valde att flytta till Sverige på grund av ekonomiska faktorer som inkomst, karriärmöjligheter och studier. Det var dock inte enbart ekonomiska faktorer som spelade roll, utan även sociala faktorer påverkade dem att välja Sverige. Sammantaget valdes Sverige på grund av följande skäl:

- Sverige erbjuder utbildnings- och karriärmöjligheter som är attraktiva, särskilt inom teknik- och ingenjörsområdet.
- Uppfattning om gångbarhet av det engelska språket i Sverige.
- De hade en viss medvetenhet om att Sverige erbjuder en god levnadsstandard.

Processen för att få arbetstillstånd

Omkring en tredjedel av de intervjuade svarade att det var lätt att få arbetstillstånd. De intervjuade använde ord som »rakt«, »inga problem« och »enkel«. Ett fåtal

av de intervjuade som upplevt processen som enkel hade fått hjälp av »omlokaliseringföretag«³ och har inte behövt ta hand om processen själva. Bland de 55 intervjuade uttryckte en tredjedel att de inte fick någon hjälp från arbetsgivaren vid ansökan om tillstånd.⁴ Resten svarade att de fick hjälp från arbetsgivaren, som bestod i allt från att fylla i de nödvändiga pappren till att följa upp fallet med Migrationsverket. Oberoende av graden av stöd de intervjuade fick, var nästan alla intervjuade nöjda med den hjälp de fick från sin arbetsgivare. Trots att en tredjedel av de intervjuade svarade att processen var enkel, uppgav ingen smidighet i arbetstillståndsprocessen som ett skäl att flytta till Sverige.

I motsats till uppfattningen att processen var enkel, menade några att processen var svår och komplicerad. Ytterligare några uppgav att arbetsgivarna inte är rustade för att hjälpa till med processen att ansöka om arbetstillstånd. Även om det är ett litet antal intervju personer som kommenterade att arbetsgivarna inte är beredda att hjälpa till är det intressant att notera deras upplevelser. Charlie till exempel fick veta att han kunde komma till Sverige utan arbetstillstånd, och att tillståndet skulle beviljas när han väl kommit till Sve-

rige, vilket är felaktigt. Emma upplevde att den information företaget skulle fylla i på ansökningsblanketten aldrig var fullständig, och till slut var hon tvungen att fylla i dokument själv baserat på den information som företaget gav henne. Hon förklarade vidare att när företaget började anställa flera tredjelandsmedborgare använde företaget hennes erfarenhet med ansökan. Emma sa:

Ingen av dem [nyanställda] var en del av EU så det var min uppgift att ta hand om processen eftersom ingen [på företaget] visste [om processen] fortfarande. Och för dem var det enklaste sättet att säga »Gör det du. Du vet hur man gör det.« Jo, tack. De kastade ganska mycket på mig, ganska imponerande. Jag lärde mig ännu mer om processen! Jag gjorde det för mig och för ytterligare fyra personer. (Intervju med Emma)

Klagomål om att arbetsgivarna inte är rustade att hjälpa de högkvalificerade arbetskraftsinvandrarerna med tillståndsprocessen kan också knytas till erfarenheterna från två intervjuade som nekades arbete eftersom företaget uttryckligen berättade för de intervjuade att de inte ville sponsra deras arbetstillstånd. Även om det är oklart varför företagen inte ville sponsra arbetstillstånd kan detta kopplas till

³ Företag som erbjuder omlokaliseringslösningar till företag. Deras tjänster varierar från ansökning av arbetstillstånd till att hitta en lägenhet för migranterna.

⁴ Detta baseras enbart på vad de intervjuade uttryckte. Eftersom arbetsgivaren måste vara aktiv i ansökan om arbetstillstånd, kan det antas att även de som upplevde att de inte fick någon hjälp från företaget fått alla nödvändiga handlingar från företaget.

utmaningen EMN Sveriges rapport lyfter fram att: den långa handläggningstiden för arbetstillstånd kan vara ett hinder för snabb rekrytering av arbetstagare från tredje land (Parusel 2013:28). Även om deras erfarenheter inte är representativa, är det viktigt att vara uppmärksam på arbetsgivarens kännedom om arbetskraftsinvandringens lagar och tillståndprocessen eftersom den svenska lagen kräver att arbetsgivare deltar aktivt. Detta är speciellt viktigt i branscher där det finns brist på arbetskraft och där det finns ett behov av att rekrytera arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU.

En hel del av de 55 intervjuade klagade på långa väntetider för att få arbetstillstånd. Den långa väntan upplevdes vid den ursprungliga ansökan och även vid ansökan om förlängning av tillståndet. Enligt rapporten från EMN Sverige har 67 procent av alla som ansöker om arbetstillstånd fått ett beslut inom tre månader och den genomsnittliga handläggningstiden var 91 dagar under 2012 (Parusel 2013:17). Bland de 31 intervjuade som kom till Sverige med arbetstillstånd, fick 14 tillstånd inom en månad, 12 av dem inom en till två månader, och fyra intervjuade väntade mer än två månader (fyra intervjuade gav inte någon specifik väntetid). Detta överensstämmer väl med den statistik som presenteras i EMN-rapporten. Man kan anta att de intervjuade som fått tillståndet inom en månad

tillhör ett företag som beviljats certifiering från det svenska Migrationsverket, vilket gör behandlingen av ansökningar lättare och snabbare.⁵

Väntetiden för förlängning av tillståndet upplevdes dock som obekvämt av flera av de intervjuade på grund av att de inte kunde resa utanför Sverige under tiden. Ingen av de intervjuade har uttryckt att detta har påverkat deras arbetsuppgifter, men de har uttryckt att de kände en osäkerhet och brist på flexibilitet i den situation som de var i. William till exempel fick vänta på sitt förnyade tillstånd i nästan åtta månader vilket han hade svårt att förstå eftersom han redan bodde och arbetade i Sverige. Flera intervjuade inklusive William har svarat att personligt engagemang behövs för att förkorta väntetiden. Några av de intervjuade upplevde att de fick tillstånd tidigare än de annars skulle eftersom de ringde och mailade ofta och frågade Migrationsverket när deras tillstånd skulle komma. Molly kom först som en medföljande familjemedlem till sin man som fått arbetstillstånd, men den långa väntetiden för förnyelsen av hennes mans tillstånd fick henne att ansöka om ett eget arbetstillstånd. Molly hade den möjligheten eftersom hon hade hittat ett fast jobb i Sverige. Vid tidpunkten för intervjun väntade Mollys make fortfarande på att förnya tillståndet trots att han redan väntat i över 13 månader.

⁵ Läs mer i Parusel 2013.

Molly uttryckte osäkerheten hon och hennes make känner med det tillfälliga tillståndet och reglerna för arbetstillstånd.

Vi sade att det är bra att vi har våra egna visum eftersom vi kommer att vara mer säkra och trygga. Om någon förlorar jobbet här har man bara tre månader på sig att hitta ett nytt. Det är en stor risk här i Sverige. (Intervju med Molly)

Många intervjuade var förvirrade om när de kan få permanent uppehållstillstånd och medborgarskap. De klagade över den oklara informationen från Migrationsverket. De flesta av de intervjuade var medvetna om att det tar fyra år för att få ett permanent uppehållstillstånd och fem års bosättning i Sverige innan de kan få svenskt medborgarskap. De intervjuade var dock osäkra på om de fem åren räknas från den dag de flyttade till Sverige eller från den dag de får permanent uppehållstillstånd. Dessutom var några av de intervjuade förvirrade angående reglerna för permanent uppehållstillstånd. De trodde att om de har permanent uppehållstillstånd så kan de lämna landet och komma tillbaka när de vill.⁶

⁶ Regeln i dag tillåter personer med permanent uppehållstillstånd att lämna landet högst ett år utan att rätten att vara permanent bosatt återkallas. En förändring i politiken föreslogs i slutrapporten som skrevs av parlamentariska kommitté som undersökte sambandet mellan cirkulär migration och utveckling. Förslaget är att tillåta längre perioder av frånvaro från Sverige utan att förlora sitt uppehållstillstånd (Parusel 2013).

Bland de intervjuade som förstod reglerna, har ett antal kommenterat att reglerna inte är rättvisa för högkvalificerade migranter. Max och Alice tycker att högkvalificerade arbetskraftsinvandrare som betalar skatt och som har en fast anställning ska kunna få ett permanent uppehållstillstånd direkt vilket var möjligt före förändringen av lagstiftningen 2008. Några av de intervjuade som kom till Sverige som studenter tyckte att deras år av bosättning på grund av studier på magister- och doktorandnivå borde räknas till åren som krävs för att få permanent uppehållstillstånd och medborgarskap. En intressant kommentar gjordes av Albin, som menar att det inte är rimligt att det tar fem år att få medborgarskap från det att du får ett permanent uppehållstillstånd, men han tycker att det är rimligt att permanent uppehållstillstånd inte ges från dag ett. Han beskriver det som: »om någon vill stanna längre tid det [permanent uppehållstillstånd] är möjligt efter fyra år« (Intervju med Albin). Han tyckte också att kravet att stanna hos samma arbetsgivare de första två åren och det kommande två åren i samma yrke är rimligt. Han menar arbetsgivaren satsar mycket för att få arbetskraftsinvandrare till Sverige och »arbetsgivaren ska kunna få pengarna tillbaka. Annars kan det hända att så fort en person kommer hit ... kommer de att byta arbetsgivare« (Intervju med Albin). Benjamin menade däremot att regeln

är inflexibel och »dum«. Han uttryckte att regeln begränsar högkvalificerade och deras kreativitet. Benjamin menar att man måste förlita sig på ett företag och om man vill starta ett eget företag tar man en stor risk och hamnar i en instabil situation (Intervju med Benjamin).

Sammanfattningsvis bör följande punkter lyftas fram när det gäller de 55 högkvalificerade invandrarnas erfarenheter av att få arbetstillstånd:

- Processen för att få arbetstillståndet är rak, men vissa arbetsgivare måste få bättre information om de regler och processer i syfte att underlätta rekrytering av och upplevelserna för de högkvalificerade arbetskraftsinvandrare.
- De långa väntetiderna och de begränsade möjligheterna att resa utomlands i väntan på tillstånd skapar otrygghet för de högkvalificerade arbetskraftsinvandrare.
- Reglerna för tillfälligt arbetstillstånd, permanent uppehållstillstånd och medborgarskap är oklara för de högkvalificerade arbetskraftsinvandrare, vilket kan påverka deras val att stanna i Sverige eller inte.

- Arbetskraftsinvandringslagen upplevs som orättvis av några intervjuade, de tycker att de borde få fler fördelar eftersom de betalar skatt, har ett fast jobb och hög utbildning.

Stanna eller lämna?

Medan majoriteten av de 55 informanternas skäl att migrera till Sverige baserades på ekonomiska aspekter som karriärmöjligheter, var skälen till att de intervjuade stannade kvar i Sverige mer fokuserade på de sociala aspekterna. Mer än hälften av de intervjuade svarade att den största anledningen för dem att stanna i Sverige är det trygga livet som Sverige erbjuder. Kommentarer kring en högre livskvalitet för de medföljande familjemedlemmar och möjlighet att ha barn och karriär samtidigt kom också fram. De intervjuade använde ord som att Sverige erbjuder »ett lugn«, »perfekt balans av allting«, och »ett mindre stressat och roligare liv«. Oliver uttryckte: »I själva verket kan jag få mer pengar i [annat land], men jag är i en bra position här« (Intervju med Oliver). Oliver gör det mycket tydligt att hans val inte är baserat på ekonomiska faktorer utan på sociala faktorer. Bland de fyra intervjuade som kom till Sverige på korta uppdrag som var upp till sex månader, försöker tre av dem hitta en möjlighet att flytta till Sverige långvarigt eller permanent. Detta på grund av livskvaliteten

som Sverige erbjuder. En av dem, Sofia, säger att hon vill flytta till Sverige permanent på grund av det varma mottagande som hon upplevt i Sverige.

Jag gillar kulturen i Sverige väldigt mycket och jag är mycket glad att få reda på att de svenska migrationsreglerna egentligen inte är begränsande. De är mycket invandrarvänliga. Om det finns en möjlighet och alternativ kommer jag definitivt vilja bosätta mig permanent i Sverige. (Intervju med Sofia)

Kopplat till livskvalitet, använde sju intervjuade uttryckligen ordet »balans i livet« som en fördel med Sverige. David säger:

Det är ganska lätt att leva, jag känner inte mycket stress i mitt liv ... Jag tycker att arbetsförhållandena som hur mycket semester vi har, det är också ganska bra i Sverige (Intervju med David)

Valet att stanna kvar i Sverige baserat på ekonomiska faktorer var fortfarande framträdande. 20 intervju-personer nämnde arbetet som anledningen att stanna i Sverige. Fem intervjuade uttryckte att den ekonomiska och sociala situationen i hemlandet var orsaken till att de stannar kvar, vilket också visar att anled-

ningen till migration är komplex och mycket viktig att undersöka (Castles 2010). För Martin är anledningen för honom att stanna i Sverige en kombination av olika ekonomiska och sociala faktorer:

Jag har redan beslutat att fly från [hemlandet] på grund av den politiska och ekonomiska situationen. Saker och ting går inte bra [där i mitt hemland]. ... Så för mig när jag kom till Sverige var tanken att om jag får ett fast jobb och om landet behandlar mig bra och om jag kan njuta av livet här skulle jag stanna här, beroende också på [karriär] möjligheterna. (Intervju med Martin)

Ett antal intervjuade nämnde att de skulle vilja bo i Sverige för att de vill få ett permanent uppehållstillstånd, en varaktig bosättningsrätt eller medborgarskap som ger dem fri tillgång till arbetsmarknaden och den fria rörligheten inom EU. Detta yttrande var knutet till reglerna för arbetskraftsinvandrare, som begränsar dem till samma arbetsgivare i två år och ytterligare två år inom samma yrke. Dessutom finns en regel som medför att man bara har tre månader på sig att hitta ett nytt jobb innan man måste lämna landet vilket gjorde att vissa intervjuade kände sig oroliga och osäkra, som framgick av intervjun med

Molly tidigare. Alice uttryckte att permanent uppehållstillstånd skulle få henne att känna sig säkrare och friare på arbetsmarknaden. Om hon hade PUT skulle hon kunna studera eller starta eget företag i Sverige. Detta motiverar henne att stanna en längre period i Sverige. Några av de intervjuade pratade om att de kommer att lämna Sverige ifall det tar nio år att få ett medborgarskap. Då skulle de välja att flytta till ett annat land där det går snabbare att få medborgarskap. En av dem var den tidigare citerade Martin. Han sade uttryckligen att om det verkligen tar nio år att få medborgarskap då kommer han att flytta till Kanada, där han redan har permanent uppehållstillstånd, och där han kan få medborgarskap på tre år.⁷ Även om få intervjupersoner motiverade vistelsen i Sverige med möjligheten att få ett permanent uppehållstillstånd eller medborgarskap, är det viktigt att notera att högkvalificerade invandrare inte bara söker förbättrade sysselsättnings- och karriärmöjligheter i destinationslandet, utan också en trygghet i att få medlemskap i destinationslandet (Shachar 2006). Denna önskan om stabilitet kommer inte nödvändigtvis från en önskan om att etablera sig i Sverige utan snarare från en osäkerhet som man känner på grund av det tidsbegränsade uppehållstillståndet som man får enligt den nuvarande svenska migrationslagen.

⁷ <http://www.cic.gc.ca/english/citizenship/become-eligibility.asp>

Anledningarna att stanna i och lämna Sverige är svåra att separera. Men de intervjuade uttryckte ibland mycket tydligt anledningarna till varför de skulle vilja lämna Sverige. Jämfört med anledningarna att stanna i Sverige, var anledningarna att lämna Sverige mer fokuserade på de ekonomiska aspekterna. Femton intervjuade sade att de skulle kunna tänka sig att lämna Sverige beroende på de karriärmöjligheter de kommer att få i framtiden. Möjligheten till karriär verkar vara en signifikant aspekt när högkvalificerade arbetskraftsinvandrare gör sina val (Iredale 2001). Ett antal intervjuade har permanent uppehållstillstånd i ett annat land eller hade möjlighet att flytta till ett annat land, när de bestämde sig för att flytta till Sverige. Vissa hade ett jobberbjudande i ett annat land samtidigt som de gjorde valet att flytta till Sverige. För dem blir karriärmöjligheterna i Sverige ännu mer avgörande för att bestämma om de kommer att stanna i Sverige eller om de kommer att flytta till det tredje land där de har ett jobberbjudande eller uppehållstillstånd. Bland de 55 som intervjuades, hade 18 tidigare erfarenheter av att arbeta i ett annat land än Sverige och hemlandet. Detta visar hur flexibla och mobila högkvalificerade arbetskraftsinvandrare är och hur de har möjlighet att göra val inte bara baserade på ekonomiska aspekter, utan även på de sociala aspekterna.

11 intervjuade svarade att deras familjesituation kommer att avgöra om de kommer att stanna i Sverige. Hälften av dem uttryckte att om deras föräldrar i hemlandet behöver dem åker de tillbaka. De övriga nämner kvaliteten på deras barns utbildning och familjemedlemmarnas situation i Sverige som faktorer i deras beslut att lämna eller stanna i Sverige. De här anledningarna visar hur migration inte alltid är ett individuellt val utan ett hushållsgemensamt val (Massey o.a. 1993; Messina & Lahav 2006). Till exempel: eftersom varken Jonathan eller hans fru är från Sverige sade han att han ibland funderar på att flytta till ett av deras hemländer, för att känna att de passar in. Jonathan sa, »Vi är båda bosatta utomlands. Ibland känns det som att det skulle vara bättre att bo i ett av våra hemländer« (Intervju med Jonathan). Detta visar återigen att beslutet att migrera inte enbart kan förklaras genom individuella val för att maximera inkomster utan det är ett familjebeslut och ett beslut som är baserat på olika aspekter.

Ett par av de intervjuade var missnöjda med sitt sociala liv i Sverige, och därför funderade de på att lämna Sverige. De nämnde att om deras vänner och nätverk i Sverige försvinner kommer de att lämna Sverige, eller att de kanske kommer lämna Sverige eftersom de tror att det kommer bli svårt för dem att hitta en partner i Sverige. Ytterligare ett antal inter-

vjuade svarade att deras framtid i Sverige kommer bero på om de kan anpassa sig till den svenska kulturen och lära sig det svenska språket. Dessa yttranden tar upp svårigheten med att integrera sig i det svenska samhället bland arbetskraftsinvandrare, som kommer att diskuteras i nästa avsnitt. Ett par intervjuade nämnde också hur den svenska kulturen och samhället kan påverka deras val att lämna landet när de väl har etablerat en familj.

Tidigare presenterades idén att värdlandets mottagning spelar en betydande roll i en värld där högkvalificerade arbetskraftsinvandrare har stora valmöjligheter av destinationsländer. Speciellt inom yrken som IT-personal och ingenjörer kan personer integrera sig professionellt i de flesta länder, eftersom yrkeskategorin inte kräver yrkeslegitimering till skillnad från till exempel läkare eller sjuksköterska. Mycket viktiga kriterier i beslutsprocessen är aspekter som »upplevda möjligheter i branschen, livsstilsfaktorer och värdsamhällets inställning till invandrare« (Iredale 2001:19). Som diskuterades tidigare, fattades beslutet att migrera till Sverige mest baserat på ekonomiska aspekter men när det gäller beslutet att stanna i eller lämna Sverige fanns ett fokus på sociala aspekter. Sammanfattningsvis uttryckte de 55 intervjuade sina tankar om att stanna eller lämna Sverige utifrån följande aspekter:

- Sverige erbjuder ett liv som är attraktivt för högkvalificerade migranter.
- Tillgängliga karriärmöjligheter är avgörande för beslutet att stanna eller lämna Sverige.
- Möjlighet att få ett permanent uppehållstillstånd, en varaktig bostättningsrätt och medborgarskap som kommer att ge dem viss trygghet och rörlighet är en viktig faktor.
- Familjesituation i hemländerna eller för familjen som följde dem till Sverige kan spela en roll i beslutsprocessen.
- Brist på social integration i Sverige kan påverka beslutet att stanna eller inte.

Framtiden i Sverige

Hälften av intervjuade uttryckte att de vill stanna i Sverige i mer än fem år eller permanent, 16 ville stanna mellan ett till fem år till, och bara åtta intervjuade uttryckte att de vill lämna Sverige inom ett år. Majoriteten av de intervjuade var nöjda med sitt liv och arbete i Sverige. När intervjupersonerna diskuterade sina framtida karriärmöjligheter i Sverige, nämnde en fjärdedel att de var ganska positiva till möjligheterna att avancera i karriären. För Peter innebar dock inte dessa möjligheter att han kommer få en högre position inom företaget:

Här i Sverige får du en hel del nya utmaningar. Du kanske inte befordras till chef här, men det är vad jag gillar, att få fler utmaningar, och att få lära sig mer hela tiden. Det är det arbetet alla ingenjörer vill ha. Det finns bättre möjligheter i Sverige. (Intervju med Peter)

Peters ord skildrar argumentet att ingenjörer och tekniker gör sina val utifrån vad de tycker är mest givande för dem (Mahroum 2000), men det är intressant att notera att belöningen för Peter varken är inkomst eller avancemang i positioner.

En del intervjuade uttryckte att de har färre karriärmöjligheter i Sverige än i sina hemländer. Liam till exempel ansåg att karriärmöjligheterna är bättre i hans hemland men han vill fortfarande stanna i Sverige på grund av sociala aspekter.

Naturligtvis som en [nationalitet], som jag sa tidigare är min karriär mer lovande om jag arbetar i [mitt hemland]. ... Jag har faktiskt fått några jobberbjudanden, position som stadsplanerare och inom ett år kan jag bli befordrad till vice direktör. Jag insåg att det är mycket mer lovande karriärmässigt. Men det är klart jag gillar livet i Stockholm bättre. (Intervju med Liam)

Begränsningar av karriärmöjligheter och avancemang verkar vara ett bekymmer för vissa intervjuade, men många av dem vägde samman karriär med sociala aspekter för att kunna avgöra om de skulle stanna i Sverige eller inte, som i fallet med Liam. Många värderade livsstilen Sverige erbjöd högre än karriärmöjligheter.

Ett antal intervjuade sade att de var oroliga för deras möjlighet att avancera i karriären på grund av språkbarriären och deras invandrabakgrund. Detta upplevdes av många intervjuade som diskriminering. Martin uttryckte:

Det finns inte många chefer med invandrabakgrund, och detta ger mig bilden av att det kommer att bli tufft. Jag har ansökt om en chefsposition och jag kommer att se vad som händer, men än så länge har ingenting hänt ... Jag kan inte spendera hela mitt arbetsliv i en position. För mig är det väldigt viktigt. Så jag kommer att se. Om jag inte får befördran vilka är orsakerna. Om orsaken är den här saken [invandrabakgrund] skulle jag kunna byta [land eller jobb]. (Intervju med Martin)

En annan intervjuperson, Emma, sa:

Jag anser att det största hindret jag har till full integration är språket. När jag behärskar [språket] kommer jag att kunna avgöra om jag verkligen har anledning att stanna eller inte. Trots att jag behärskar språket ser jag att det finns hinder för möjligheter eller om det är mitt ursprung och nationalitet som spelar en roll då kommer jag definitivt att åka någon annanstans. Det är planen. (Intervju med Emma)

Mottagandet i värdlandet spelar en betydande roll för kvalificerade invandras val av destinationsland, särskilt eftersom de har möjlighet att välja andra länder att flytta till (Iredale 2001). Det är viktigt att notera den språkbarriär som de intervjuade upplever när de söker jobb och den oro de känner för framtida möjligheter på grund av språkbarriären och deras invandrabakgrund. Dessutom kan dessa bekymmer kopplas till de upplevelser några av de intervjuade har haft av att det är svårt att hitta arbete efter att de avslutat sina studier och att det är svårt för deras medföljande partner att få arbete i Sverige. Adams erfarenhet av att hitta arbete i Sverige illustreras med följande citat: »Jag insåg att det verkligen är svårt att få jobb här och till och jag känner fortfarande likadant« (Intervju med Adam). En annan

intervjuperson, Jonathan, hade själv inte svårt att hitta ett jobb, men han sa »jag kände en hel del internationella studenter som verkligen ville stanna och de hade det verkligen svårt [att hitta arbete] och de flesta av dem var tvungen att lämna [Sverige]« (Intervju med Jonathan). Med tanke på att internationella studenter är framtidens högkvalificerade arbetskraftsinvandrare, och eftersom det finns en möjlighet att ändra uppehållstillståndstatus från studerande till arbetande, är möjligheterna på arbetsmarknaden viktiga aspekter för att behålla de tidigare studenterna i Sverige. Intervjuade som hade svårt att hitta ett jobb upplevde att det var en nackdel att inte kunna svenska när de sökte arbete i Sverige. Detta går emot de förväntningar vissa intervjuade hade på att Sverige var ett land där kommunikation på engelska inte var något problem. Eftersom många av de intervjuade arbetade i yrken där engelska var det officiella arbetspråket, förstod de inte varför svenska språket är så viktigt när de inte behöver språket för att utföra sina arbeten.

Noah berättade för intervjuaren att han tjänar mer än vad han gjorde i sitt hemland, men gör en intressant kommentar om sin inkomst. Noah var positiv till sina framtida karriärmöjligheter och ökade inkomster, eftersom han talar flytande svenska nu. Noahs kommentar speglar den oro många intervjuade visade, att deras språkkunskaper kan vara ett hinder för deras karriär.

Intervjuare: Kan du säga något om din inkomst hur nöjd du är?

Noah: Egentligen är det konfidentiellt men du får alltid betalt mindre när du är från utanför EU. Det är min kommentar.

Intervjuare: Är det ett faktum eller är det en känsla du har?

Noah: Det är ett faktum. Jag vet att jag får minst i företaget.

Intervjuare: Vad tycker du om det?

Noah: Det är ok. Nu är jag bättre på språket, men det är på grund av min bristande förmåga [att tala språket]. Språket är viktigt. Det är ok. Jag måste kompensera på någonting faktiskt.

Ingen av de övriga intervjuade uttryckte att de får lägre lön på grund av sina utländska bakgrund, men Noahs kommentar bör inte förbises. När det kommer till lågkvalificerade arbetskraftsinvandrare i Sverige har uppmärksamheten varit fokuserad på deras utsatta position och manipulation av arbetsgivare (Landsorganisationen i Sverige 2013). Det tas för givet att högkvalificerade invandrare inte kommer att möta exploatering, men Noahs kommentar visar att man inte ska

ignorera denna aspekt när det gäller högkvalificerade arbetskraftsinvandrare heller.

Som diskuterades tidigare, är uppfattningen om framtida karriärmöjligheter en av de viktigaste faktorerna som högkvalificerade arbetskraftsinvandrare funderar på för att avgöra om de ska stanna i värdlandet eller inte (Iredale 2001). Sammanfattningsvis kan det konstateras att de intervjuade hade följande tankar och oro inför sin framtid som påverkade deras val att stanna i Sverige eller inte:

- Brist på karriärmöjligheter kan kompenseras av levnadsstandarden Sverige erbjuder.
- Högkvalificerade migranter upplever en språkbarriär.
- Det finns en oro för att deras invandrarbakgrund kommer att påverka deras framtida karriärmöjligheter negativt.

Vad är integration?

Sociokulturell integration av högkvalificerade migranter i Sverige

I detta avsnitt analyseras den sociokulturella integrationen av de 55 högkvalificerade arbetskraftsinvandrare som intervjuats i denna studie. Analysen fokuserar på de aspekter av integration som kom upp under våra intervjuer och berör flera av de integrationsdimensioner som nämns av Diaz (1993): språk, vänskap, anknytning till Sverige, medborgarskap, boende och diskriminering. Genom att utforska deras uttalanden när det gäller dessa dimensioner kan vi undersöka deras integrationsprocess och vad de identifierar som viktigt för att bli en del av det svenska samhället.

Språk

De intervjuade ombads att bedöma sina kunskaper i svenska och utifrån deras svar skapade vi fem nivåer av språkkunskap: ingen, väldigt liten, grundläggande, god och flytande. De flesta av de intervjuade har en

grundläggande nivå av svenska eller lägre. 11 av de intervjuade har goda kunskaper i svenska, vilket innebär att de kan använda svenska i sitt dagliga liv men till en begränsad omfattning i en professionell miljö. Tre anser sig flytande och använder svenskan både i sitt personliga och professionella liv.

Nästan alla intervjupersoner har deltagit i svensk-kurser eller har planer på att göra det, bara fem har inga planer på att ta en kurs. Av dem som har deltagit i kurser har majoriteten tagit kurser som tillhandahålls av kommunerna (SFI, Svenska för invandrare). Nio av de intervjuade uttryckte att de inte var nöjda med SFI-kursen. Flera ansåg att de utvecklades för långsamt och att kvaliteten på utbildningen var dålig som beskrivs i följande citat av Theo:

Till slut fann jag, jag gick till en kvällskurs [SFI] eftersom jag arbetar heltid på dagarna. Föreläsningarna var inte väl förberedda och det var inte strukturerat. Om det tar två timmar och du spenderar tre kvällar, så är det inte värt det om du inte gör några framsteg. Så jag gick till betalda kurser till slut. (Intervju med Theo)

Christina anser att SFI-kurser inte passar välutbildade engelsktalande personer som henne själv. Hon deltog i SFI, men kände att hon lärde sig mer under en svensk

språkkurs i ett annat europeiskt land än vad hon lärde sig i Sverige.

Om du är utbildad, om du kan engelska så tror jag att kursen inte är för dessa människor, den är mer för folk som inte har gått ut gymnasiet i deras land. Det går för långsamt på kursen. (Intervju med Christina)

Anledningar till att lära sig svenska

Som tidigare nämnts har de flesta av de intervjuade försökt att lära sig svenska och det här avsnittet tar upp deras resonemang om varför det är viktigt att lära sig svenska. Den vanligaste anledningen till varför man vill lära sig svenska är kopplat till kultur och sociala relationer. Många av de intervjuade säger att det skulle hjälpa dem lära känna den svenska kulturen och få vänner. Max håller med om att språket är avgörande för att lära känna svenskar på ett personligt plan, han talar nu flytande svenska och har sett skillnaden före och efter det.

Om du vill få personlig kontakt är det bättre att tala svenska. Om du talar grundläggande svenska blir de [svenskarna] roade och imponerade och de börjar dela med sig av personliga saker. För ett år sedan talade jag engelska och på

*den tiden var det svårt. Nu har det förändrats.
Det är därför jag kan berätta om förändringen.
(Intervju med Max)*

Det näst vanligaste svaret på varför de intervjuade vill lära sig svenska är att det är viktigt för deras arbete och karriärmöjligheter. Som diskuterats i föregående avsnitt 'Varför Sverige?' tar de intervjuade upp språket som ett hinder i sin karriär. Noah tycker att språket är avgörande för befordran. »Om du vill bli chef, 'projektledare' eller projektledning behöver du svenska. Det är därför jag tror att jag ska förbättra [min svenska] och jag försöker« (Intervju med Noah).

Svaren från de intervjuade visar att språkkunskaper är viktiga både för sociokulturell och ekonomisk integration vilket också är påvisat av tidigare forskning (se till exempel Van Tubergen 2006:20).

Anledningar till att inte lära sig svenska

Många av de intervjuade tycker inte att det är nödvändigt att lära sig svenska eftersom de flesta svenskar talar engelska, vilket beskrivs av Peter i följande citat:

I Sverige kan alla tala engelska. Så du får verkligen inte något tryck på dig att lära dig språket som till exempel i Tyskland. (Intervju med Peter)

Att svenskar kan engelska kan förutom att minska motivationen också göra det svårare att lära sig svenska. Flera intervjupersoner beskriver att när de försöker prata svenska, så byter svenskarna ofta till engelska.

Integration beskrivs ibland som en gata med trafik i båda riktningarna där deltagandet av både majoritets- och minoritetsbefolkningen är nödvändigt för att integration ska vara möjlig (Li 2003:327 och Popoola 2002:9). Svenskarna kan kanske genom att inte byta till engelska så fort en person bryter på svenska hjälpa invandrare att lära sig svenska (Magnusson 2013:47). Att byta till engelska kan ses som ett försök att underlätta kommunikationen för invandrare, men på längre sikt motverkar det sitt syfte eftersom det inte hjälper invandrare att förbättra sin förmåga att kommunicera på svenska snabbare (Magnusson 2013:38-39).

Följande punkter sammanfattar de intervjuades tankar angående att lära sig svenska.

- De flesta vill lära sig svenska och har tagit språkkurser.
- De intervjuade är motiverade att lära sig på grund av att de vill lära känna den svenska kulturen och få svenska vänner.
- Svenskarnas förmåga att tala engelska sänker deras motivation att lära sig svenska och

vissa tycker att det är svårt att lära sig språket eftersom svenskarna byter till engelska.

Vänskap

En stor majoritet av de intervjuade har nära vänner i Sverige. Nästan alla av dem har träffat sina vänner genom antingen arbete eller skola. De intervjuade har vänner från både Sverige och andra länder. Många uppger dock att de tillbringar större delen av sin lediga tid med vänner som inte kommer från Sverige.

Multinationella vänner

Många av de intervjuade umgås mest med människor som varken kommer från Sverige eller deras hemland. Maria beskriver sina vänner som multinationella.

De kommer överallt ifrån, några av mina närmaste vänner är från Tjeckien, Iran, Australien, Spanien och Colombia, verkligen överallt ifrån vilket är väldigt roligt. (Intervju med Maria)

Flera intervjuade uppger att det är lättare att relatera till människor som också har invandrat till Sverige eftersom de befinner sig i en liknande situation. Elsa berättar att hon har mer gemensamt med människor som inte kommer från Sverige och att det är svårt att lära känna svenskar.

De [svenskarna] missköter sig inte, men de släpper samtidigt inte in dig. Det är därför det är lättare för mig att hitta internationella människor [som vänner] eftersom jag har fler saker gemensamt. Såsom min situation och livsstil. Vi är mer lika och har bättre förståelse för varandra. Jag skulle säga att det är svårt att ha, att skapa, en nära vänskap med svenskar. (Intervju med Elsa)

Svårt att lära känna svenskar

Elsas känsla av att det är svårt att skapa nära relationer med svenskar delas av många. Många intervjuade uppger att de skulle vilja ha fler svenska vänner och att det är svårt att få det, detta kom också fram i Oxford Research studie från 2009. De flesta av de intervjuade har åtminstone några vänner från Sverige även om få av dem tillbringar mycket av sin fritid tillsammans med svenskar. Daniel har funnit att svenskar håller sina vänskapskretsar åtskilda vilket gör det svårt att bilda ett socialt nätverk i Sverige.

Svenskar håller sina vänskapskretsar separata, man har sin vänskapskrets från gymnasiet, sina universitetsvänner, och sin umgängeskrets från arbetet. Man blandar aldrig dessa kretsar, kanske bara på en 30-årsfest ... blandas alla dessa kretsar. Varje gång en ny person kommer in i en

umgängeskrets håller man honom isolerad från sina andra kretsar, man blir den enda gemensamma nämnaren. Hur får den nya personen vänner? (Intervju med Daniel)

Som tidigare nämnts i avsnittet om språk, tror många att kunskaper i svenska skulle göra det lättare för dem att få vänner. Albin förklarar hur språket skulle underlätta umgänge med svenskar: »Jag behöver bara hitta några människor som vill mingla med mig och förmodligen om jag talar svenska kommer den barriären att bli lite mindre« (Intervju med Albin).

Förutom att inte kunna svenska tycker många av de intervjuade att svenskarna är svåra att lära känna eftersom de är reserverade och inte så sociala. Detta är vad Peter har upplevt:

Jag känner inte att jag kan få en nära relation till svenskar. Det är ganska uppenbart att de är ganska blyga. De är inte så sociala, förutom när de är berusade. Det är sant! Landet i sig är inte så motiverande förutom på sommaren. Vintern är så mörk och det visar sig verkligen på folket. Även i korridoren när det finns svenskar kommunicerar de inte med varandra. Det är så pinsamt. (Intervju med Peter)

Precis som Peter har Gabriel funnit att svenskar blir mer sociala när alkohol är med i bilden. Peter anser att detta är problematiskt men det gör inte Gabriel. »Jag uppskattar [svenskar], kanske anses de vara kalla av folk i andra länder. Men när du blandar dem med alkohol så är det klart. Allting öppnar upp sig« (Intervju med Gabriel). Förutom alkohol uppger några av de intervjuade att man måste ta första initiativet för att lära känna svenskar. Carl säger att som utomstående måste du ta första steget. Joseph beskriver att för att få svenska vänner måste man vara väldigt öppen och anstränga sig för att förstå vad svensken är intresserad av. Sammanfattningsvis:

- De flesta intervjuade har vänner i Sverige som kommer från Sverige, från hemlandet och från andra länder.
- De umgås främst med människor från hemlandet och andra länder eftersom det är svårt att skapa nära kontakter med svenskar.
- Det är svårt att få nära svenska vänner när man inte talar svenska och även på grund av att svenskarna håller sina umgängeskretsar separata och inte är särskilt sociala.

Anknytning och hemkänsla

De intervjuades svar visar att det finns en betydande skillnad mellan att känna anknytning till en plats och att känna sig hemma. 33 personer nämnde att de känner en anknytning till Sverige, men bara fem uppger att de känner sig helt hemma i Sverige.

Att känna sig hemma

Jonathan beskriver att han känner en anknytning till Sverige på grund av den tid som han har tillbringat här, men han tror aldrig att han kommer anses vara svensk och därmed kommer han inte känna sig helt hemma i Sverige. Han jämför detta med situationen i ett historiskt invandringsland som Kanada.

Här om du inte är svensk kommer du aldrig bli det tror jag. Det är lite intressant. Jag tror i Kanada skulle du kunna bli det [kanadensisk], alla är ursprungligen från någon annanstans. Så om du är finsk i Kanada så visst kommer folk att beskriva dig som »den där finska personen.« Men efter att du varit där ett tag skulle du vara kanadensare, eller dina barn skulle vara kanadensare. De skulle vara kanadensare med en finsk förälder medan här på ett visst sätt så kommer du aldrig vara svensk. (Intervju med Jonathan)

Jonathans beskrivning illustrerar hur känslan av att vara hemma någonstans är djupare än känslan av anknytning. Flera andra intervjupersoner beskriver också att de känner samhörighet med Sverige men inte att de hör hemma här.

Vad som utgör »hem« är inte alltid tydligt, det finns flera olika tolkningar av vad begreppet innefattar. Enligt Staheli och Nagel (2006) är hem inte bara en fysisk plats utan också ett abstrakt koncept som innefattar känslor av delaktighet och tillhörighet. Tankarna på vad som utgör ett hem skiljer sig och det gör också intervjuaren. Robert och Albin representerar motsatta ändar av spektret. Albin känner sig inte hemma någonstans. Han känner sig inte knuten till någon plats eftersom han inte har tillbringat mer än fem år på de flesta ställen och refererar till sig själv som något av en nomad. Robert å andra sidan kan känna sig hemma överallt.

Om du ska bo någonstans då är det där hemma är. Jag sitter inte här och säger att detta bara är tillfälligt, att detta inte är mitt hem utan att mitt hem är någon annanstans. Min uppfattning är att överallt där jag har bott, om jag flyttar till en plats någotsånär permanent då är det där hemma är. (Intervju med Robert)

Anknytning till Sverige

En stor majoritet av de 55 intervjuade känner en anknytning till Sverige. Flera beskriver hur de känner en koppling till Sverige när de kommer tillbaka efter att ha tillbringat en tid utanför Sverige. Ett par intervjupersoner beskriver att de har haft svårt att sova när de besökt sitt hemland och känner sig mer bekväma när de återvänder till Sverige. I förra avsnittet Varför Sverige, uppges arbete som en av de vanligaste orsakerna till varför de intervjuade har valt att bosätta sig i Sverige och det är också den främsta anledningen till att man känner en anknytning till Sverige.

Jag har åtminstone inte känt mig avskärmad från Sverige så mycket kan jag säga. Jag tror att en av anledningarna till det är arbetet, jag älskar det faktiskt. Om jag inte gillade mitt arbete skulle jag förmodligen ha känt mig deprimerad och jag skulle inte ha känt någon anknytning till Sverige alls. (Intervju med Jack)

En annan anledning till att känna anknytning till Sverige är att man tycker om livskvaliteten, många av de intervjuade tycker att deras liv i Sverige är bekvämt. Vincent tar upp trafik, transport och renlighet som positiva aspekter av livet i Sverige. Betydelsen av livsstilsfaktorer för högkvalificerade invandras trivsel

är också framförd i en studie av Iredale (2001: 19) samt i förra avsnittet Varför Sverige.

Tid är en faktor som de intervjuade använder för att förklara sin anknytning eller sin brist på anknytning. Anna känner sig lika anknuten till Sverige som till sitt hemland. Hennes anknytning till Sverige bygger på att hon har tillbringat en lång tid i Sverige.

Ju mer man studerar, ju mer tid man tillbringar i ett land, desto fler människor lär du känna och du bygger upp ditt eget liv, speciellt ditt vuxna liv om du kom när du var så ung som jag var. (Intervju med Anna, kom till Sverige år 2007)

En annan tidsrelaterad faktor är hur länge man planerar att stanna i Sverige. Elliot till exempel känner sig inte anknuten till Sverige eftersom han inte planerar att stanna permanent.

Det [att inte känna anknytning] är för att jag vet att jag kommer att vara här i högst fem år. Om jag visste att jag skulle stanna här i tio, tjugio år då skulle jag känna att jag måste lära mig svenska. Om det inte finns något arbete här så skulle jag bli förflyttad tillbaka till [hemlandet]. Det finns ingen möjlighet att leta efter nästa jobb i Sverige. Min fru och barn är [hemlandets

nationalitet]. Jag tror för att känna anknytning till en plats behöver man komma in i samhället och människorna, och jag har inte det just nu. Jag tror det är därför jag inte känner någon anknytning till Sverige. (Intervju med Elliot)

Förutom tid i landet tar Elliot upp språk, att komma in i samhället och att ha vänner. Detta är faktorer som flera andra intervjupersoner också tar upp för att förklara sin brist på anknytning. Joseph till exempel anser att språket är starkt kopplat till att känna anknytning till Sverige eftersom det påverkar möjligheten att få svenska vänner.

För att verkligen bli anknuten måste du ha fler svenska vänner det är det första. Och för att få fler svenska vänner då är det viktigt att du först kan språket. Jag tror definitivt om jag kunde språket så skulle jag känna en större anknytning. (Intervju med Joseph)

Språk och att ha vänner är också viktiga aspekter i Diaz definition av integration vilket tyder på att anknytning till värdlandet är starkt förknippat med integration. Dessa punkter sammanfattar avsnittet om anknytning och att känna sig hemma:

- De flesta intervjuade känner anknytning till Sverige men känner sig mest hemma i sitt hemland.
- Deras tillfredsställelse med arbetet och livet i Sverige får dem att känna en anknytning till Sverige men de tror att om de lärde sig språket och fick fler svenska vänner så skulle de känna sig ännu mer anknuten.

Medborgarskap

Nyligen har den svenska regeringen gjort ett försök att länka anknytning och medborgarskap genom ett förslag att införa medborgarskapsceremonier i svenska kommuner (Regeringen 2013). I våra intervjuer tog mycket få personer upp frågan om anknytning eller någon annan form av känslomässig koppling när de diskuterade medborgarskap. De flesta av de intervjuade fokuserade på mer praktiska aspekter av medborgarskap såsom resor och säkerhet.

Inte intresserad av medborgarskap

Hälften av de intervjuade är inte intresserade av att bli svenska medborgare. Den vanligaste orsaken till ointresset är att permanent uppehållstillstånd (PUT) bedöms som tillräckligt. Medborgarskap anses inte viktigt, däremot är PUT väldigt viktigt för många av de

intervjuade De beskriver hur PUT kommer att ge dem mer stabilitet, frihet och flexibilitet.

En annan orsak till varför de intervjuade inte är intresserade av att erhålla svenskt medborgarskap är att det skulle kräva att de avsa sig medborgarskapet från sitt hemland. Flera intervjuade uppger en ovilja att avstå från sitt hemlands medborgarskap. I Josephs fall skulle det vara problematiskt att avsäga sig medborgarskapet eftersom han och hans fru förmodligen kommer behöva åka tillbaka till sitt hemland i framtiden för att ta hand om sina föräldrar. För ett fåtal intervjupersoner så är medborgarskapet en fråga om identitet och tillhörighet vilket beskrivs av Jacob. »Jag gillar fortfarande att kallas [nationalitet], det är där mina rötter hör hemma« (Intervju med Jacob).

Tid är en viktig aspekt i medborgarskapsdiskussionen. Flera intervjuade förklarar att det är för tidigt för dem att överväga medborgarskap. Det är fortfarande flera år kvar tills de är berättigade permanent uppehållstillstånd och de tycker att medborgarskapet är för avlägset. En annan avgörande tidsfaktor är hur länge de intervjuade planerar att stanna i Sverige. Några av de intervjuade som inte är intresserade av medborgarskap tänker inte stanna permanent i Sverige vilket illustreras av Victor. »Det är bara det att jag jobbar här, det är inte så att Sverige är ett land där jag kommer att leva för evigt« (Intervju med Victor).

Som nämnts tidigare är arbetskraftsinvandrare mindre benägna att stanna permanent i Sverige jämfört med andra grupper såsom humanitära eller familjeåterföreningsinvandrare (Wallen och Sanandaji 2012:17).

Intresserad av medborgarskap

Mindre än hälften av de intervjuade uttrycker intresse för att bli svenska medborgare. Av dem uppger mer än hälften att den främsta anledningen till att de skulle överväga svenskt medborgarskap är att det skulle öka deras rörlighet och göra deras resande enklare. Gabriel beskriver hur svenskt medborgarskap skulle göra det möjligt för honom att resa utan visum. »När du får passet [det svenska] behöver du inte visum. Med min nationalitet och pass behöver jag visum nästan överallt. Det är den stora grejen« (Intervju med Gabriel).

Detta argument stöds av Henley & Partners visumbegränsningsindex som visar att en innehavare av ett svenskt pass kan resa till 173 länder utan visum vilket placerar Sverige i toppen av listan tillsammans med Finland och Storbritannien (Henley & Partners 2013). Förutom att kunna resa till länder utan visum, tar flera intervjuade upp EU-medlemskap som en positiv aspekt av svenskt medborgarskap. De skulle kunna tänka sig svenskt medborgarskap eftersom det skulle ge dem möjlighet att arbeta i andra EU-länder. I Davids arbetsområde är en del arbeten stängda för icke-EU-

medborgare och ett svenskt medborgarskap skulle öppna en del dörrar.

Om jag är svensk är jag fri att arbeta var som helst i Europa. Vissa företag vill inte hjälpa till med arbetsvisum och så vidare, och vissa forskningslaboratorier anställer endast européer ... Det är svårt att få ett jobb. (Intervju med David)

En annan attraktiv aspekt av svenskt medborgarskap är att det ger säkerhet, flera intervjuade överväger medborgarskap eftersom det innebär att deras vistelse i Sverige tryggas och att de inte kan utvisas. Lucas menar att medborgarskapet skulle skapa varaktighet och mindre oro i hans liv. »Medborgarskap betyder varaktighet, det betyder att man inte behöver vara orolig för vad som kommer att hända en i framtiden, och jag kan inte se någon anledning till att jag inte skulle vilja ha det« (Intervju med Lucas).

Tanken att medborgarskapet skapar trygghet tas upp av samma intervjupersoner som anser att medborgarskapet är önskvärt eftersom det möjliggör mobilitet. Jonathan till exempel vill bli svensk medborgare, därför att det skulle förse honom med både säkerhet och mobilitet.

Jag skulle göra det för att ha den tryggheten att jag inte kunde bli utsparkad ur landet om jag inte hade arbete eller något liknande. Om du är här på ett arbetsvisum i Sverige så ger det inte dig någon rätt att arbeta i Norge eller Finland eller någon annanstans så jag skulle definitivt göra det [bli svensk medborgare], bara det är dubbelt medborgarskap. (Intervju med Jonathan)

Jonathan kommer från ett land som inte har varit inblandat i några stora konflikter under det senaste århundradet och han tycker ändå att säkerhet är en viktig aspekt av medborgarskapet. Andra intervjupersoner som tar upp frågor om säkerhet kommer från områden som nyligen haft konflikter. Ella och Noel är två av dem och de fokuserar på värdet av att ha flera pass. Ella har övervägt att bli svensk medborgare eftersom hon tror att det svenska passet skulle vara bra att ha. På grund av hennes hemlands krigshistoria så tycker hon att Sverige känns säkrare. Eftersom hon kan ha dubbelt medborgarskap ser hon inte några skäl till varför hon inte skulle vilja bli svensk medborgare. »Det är bättre att ha två än ett« (Intervju med Ella). Fokus på säkerhet visar att medborgarskap inte alltid är relaterat till en önskan att bosätta sig i Sverige vilket också lyftes fram i avsnittet Varför Sverige.

I Sverige varierar sannolikheten för naturalisering mellan olika invandrargrupper, enligt en tidigare studie blir människor från sydöstra Europa, Mellanöstern och Afrika svenska medborgare i högre utsträckning än invandrare från andra områden (Bevelander & Pendakur 2009:10). I vår studie har vi inte kunnat upptäcka några geografiska skillnader, men vi kan se att situationen i ursprungslandet påverkar intervjupersonernas intresse eller ointresse av att bli svenska medborgare. De intervjuade belyser medborgarskapets komplexitet. Att bli svensk medborgare är inte bara relaterat till möjligheten att få svenskt medborgarskap utan påverkas också av lagarna och situationen i ursprungslandet. Sammanfattningsvis:

- De flesta intervjuade är inte intresserade av att bli svenska medborgare eftersom permanent uppehållstillstånd är tillräckligt för dem och de vill inte ge upp medborgarskapet från ursprungslandet.
- Svenskt medborgarskap är attraktivt på grund av mobilitet och säkerhet.
- De intervjuade diskuterar medborgarskap baserat på praktiska snarare än känslomässiga överväganden.

Boende

Från början hittade de flesta av intervjupersonerna boende genom sitt företag. För närvarande bor de flesta av de intervjuade i hyreslägenheter, åtta av dem har andrahandskontrakt, och sex personer äger sitt hus eller lägenhet.

Omkring hälften av de tillfrågade beskriver att det var problematiskt att hitta boende i Sverige och att det var den del av flytten till Sverige som orsakade dem mest bekymmer. Martin hade en hel del problem med att hitta boende och bor fortfarande i ett tillfälligt boende, han beskriver letandet efter boende som: »Det har varit den värsta mardrömmen« (Intervju med Martin). 85 procent av kommunerna i Sverige uppger att de har brist på hyreslägenheter (Boverket 2013), vilket tyder på att svårigheter med att hitta en lägenhet att hyra inte är specifikt för invandrare utan ett rikstäckande problem.

Däremot tar de intervjuade upp aspekter av att hitta en bostad som är specifika för invandrare. Flera intervjupersoner beskriver att det är svårt att förstå det svenska systemet med första- och andrahandskontrakt, och att hantera lägenhetskansli sidor som är på svenska. Att inte tala svenska är också ett problem när man ska ta kontakt med potentiella hyresvärdar som Eric beskriver.

En del människor vill inte ens prata med mig på engelska. »Nej, nej« något liknande [säger de], det var ganska irriterande. Saken är att jag förstår att folk är obekväma, ok han är från [namn på land] eller vad som helst, ... de hyr ut lägenheten och det är inte lätt på det sättet. (Intervju med Eric)

Molly beskriver att eftersom hon inte har bott i Sverige innan och inte har några svenska referenser är det svårt att hitta ett bra boende. »Det är väldigt svårt att hitta en anständig lägenhet utan goda referenser, till ett bra pris. ... Det är möjligt men det är svårt« (Intervju med Molly).

En annan svårighet uppstod för de intervjuade som ville hitta en lägenhet innan de flyttade till Sverige. Lucas och hans fru flyttade permanent till Sverige och ville hitta en bostad innan de anlände. De upplevde att processen var svår eftersom de ännu inte hade personnummer, vilket var ett krav från de större fastighetsbolagen.

Tills du har ett personnummer är du begränsad till den privata hyresmarknaden, som verkligen är en mycket mindre hyresmarknad än marknaden som styrs av företagen. De [företagen] tycks styra 80-90 procent av hyresfastigheterna oavsett vart man är. Så det gjorde det lite svårare eftersom man tittar på en mycket mindre pott. (Intervju med Lucas)

Avslutningsvis:

- De intervjuade har funnit det svårt att hitta en hyresrätt, eftersom det finns en brist och eftersom de inte hade någon tidigare kunskap om det svenska uthyrningssystemet eller det svenska språket.
- Vissa har funderat på att köpa en bostad, men bara ett fåtal har gjort det eftersom de inte vet hur länge de kommer att stanna i Sverige och att köpa en bostad skulle göra dem mindre rörliga.

Upplevelser av diskriminering

De flesta av de intervjuade beskriver en eller flera situationer där de antingen har känt sig diskriminerade eller att de behandlats annorlunda på grund av sin bakgrund. Nedan följer exempel från de mest nämnda platserna.

På jobbet

Tretton intervjuade beskriver situationer som är relaterade till arbetet, vilket gör arbetsplatsen till den plats som oftast nämns i samband med diskriminering. De intervjuade har antingen blivit diskriminerade under rekryterings- eller befordringsprocessen. Ett fåtal har också behandlats illa på jobbet av kollegor.

Flera intervjuade tar upp att invandrarbakgrund kan vara en nackdel i ansökningsprocessen. Liam har aldrig känt att han har blivit behandlad annorlunda på sitt nuvarande arbete, men anser att om han skulle söka ett nytt jobb skulle hans bakgrund vara ett hinder. I sitt citat har han förståelse för den särbehandling som han upplevt under ansökningsprocessen.

På mitt jobb kan jag inte säga att jag behandlas annorlunda. Men det är klart om jag söker jobb är det inte enkelt. Om du har utländsk bakgrund talar du inte språket, då känner du inte till kulturen och naturligtvis tar de [arbetsgivarna] det i beaktande när de beslutar om de vill ge dig en intervju eller inte och erbjuda dig ett jobb. På många sätt är det förståeligt. Det är inte bara för att de är rasistiska. (Intervju med Liam)

Ett fåtal av de intervjuade upplever att de har blivit diskriminerade efter att de har blivit anställda genom att inte få karriärmöjligheter, befordringar eller jämlik lön i samma utsträckning som deras svenska kollegor. Walter konstaterar att karriärmöjligheterna i Sverige är begränsade för utlänningar. Han skulle vilja se en mer öppen arbetsmarknad som skulle attrahera personer med rätt kompetens.

Albin har känt att han har blivit utnyttjad i löneförhandlingarna, eftersom han inte förstod det svenska systemet. »Förmodligen om jag hade bett om det genom fackföreningar så skulle jag ha fått det. Jag visste inte allt det där. Eftersom jag inte kände till systemet väl blev jag lurad« (Intervju med Albin).

På offentliga platser

Efter arbetsrelaterade incidenter är den vanligaste platsen för diskriminering offentliga platser. Flera intervjupersoner beskriver situationer där de har behandlats illa på grund av sin bakgrund på olika offentliga platser. Några av incidenterna involverar berusade människor som i Elliots fall.

Vi drack på en bar och där var det några fulla personer. Det var en grupp av unga män och ett par som satt med en hund. Jag snubblade på en kullersten när jag skulle gå utanför baren som orsakade ett ljud som skrämde hunden. De unga männen sade: »Han är kines. Kineser äter hundar det är därför hunden är rädd för honom!« Det kan hända överallt eftersom folk är berusade. Men då kände jag att det kan vara diskriminering. I övrigt har jag inte upplevt något... De talade på svenska tidigare och de sa detta avsiktligt på engelska. (Intervju med Elliot)

Flera personer berättar om situationer där dörrvakter i barer har diskriminerat dem. John har vid flera tillfällen känt sig diskriminerad, men inte alltid varit säker på om det varit diskriminering. Men i den situation som beskrivs nedan var både han och hans svenska vänner säkra på att han nekades inträde till baren på grund av sin bakgrund.

Vi var några av mina vänner som skulle ta några drinkar på en klubb i Malmö. Några av dem var svenskar och sedan skulle jag möta upp med dem. Men människorna vid ingången lät mig inte gå [in på baren] eftersom mitt namn inte fanns med på en lista, vilket bara var en ursäkt för att jag vet att det inte finns någon lista. Det finns ingen lista som sådan där eller på någon annan klubb. Jag vet eftersom jag hade varit där innan ... Då mina vänner, en av mina vänner hon är 55-60 år gammal, hon är svensk. Alla dem som ... 5-6 [personer] hade gått ut från baren, och vi behövde gå någon annanstans eftersom dessa människor inte var redo att låta mig gå in. Denna dam som är svensk hon kände, erkände, hon sa »jag skäms för att de betedde sig så«. (Intervju med John)

Det är inte bara personalen på barer som ibland diskriminerar, Peter beskriver hur en tultjänsteman pekade ut honom och andra mörkhyade människor på ett tåg.

Peter: Det var på tåget. Jag har bara [upplevt diskriminering] en gång. Vi satt där och jag var ensam från Köpenhamn det fanns några svarta killar på min högra sida och de andra var svenskar, vita människor. Jag hade min väska bredvid mig och den här killen kommer och kontrollerar bara oss. De brydde sig inte om de vita människorna, bara oss. Det kändes dåligt.

Intervjuare: Kollade tultjänstemannen ditt id?

Peter: Ja, de frågade också var jobbar du, vad gör du, de kollade också min väska och den svarta killen bredvid mig. Men inte den vita killen. (Intervju med Peter)

Bortsett från specifika platser, togs andra teman av särbehandling upp under intervjuerna såsom hudfärg och språk.

Hudfärg

Lucas och Jonathan uppmärksammade att hudfärg har betydelse för sättet man behandlas i Sverige. Lucas är vit och säger att om han inte talar skulle han kunna ses som svensk av omgivningen. Hans fru är svart och

hon känner ofta att människor runt henne undrar vem hon är och varför hon är här. Jonathan har inte upplevt någon diskriminering eller särbehandling i Sverige på grund av sin bakgrund, men tror att detta kan vara på grund av hans hudfärg.

Jag tror att det förmodligen är lättare att vara en vit person från ett engelsktalande land, det är förmodligen mycket enklare än om du är svart från Kanada eller från Kina eller något liknande. (Intervju med Jonathan)

Språk

Flera intervjupersoner beskriver hur språket är viktigt och kan vara diskriminerande. Noah menar att människor behandlar dig på annorlunda beroende på vilket språk du talar.

Inte direkt till mig, men i allmänhet. Jag tror att du ser varje dag, om ditt namn är utanför EU, om du inte talar svenska så kommer de att behandla dig annorlunda. De [företag] ser inte ens se ditt CV faktiskt. Det händer. För invandrare är det tufft. (Intervju med Noah)

Innan Christina lärde sig svenska kände hon vid flera tillfällen att folk behandlade henne på ett annat sätt

och talade långsammare till henne även när de talade engelska. Christina hade problem med att människor förklarade saker för henne som om hon vore mindre intelligent. Maria har också haft liknande upplevelser:

Människor kan behandla dig lite som om du vore dum, eftersom du låter dum. Jag kan förstå det och jag tror att det verkligen har varit bra för mig att ha den erfarenheten för att bli mer empatisk för andra människors upplevelser. (Intervju med Maria)

Dessa erfarenheter av diskriminering stöder idén i föregående avsnitt Varför Sverige att man inte ska anta att högkvalificerade migranter aldrig utnyttjas eller diskrimineras. Tidigare studier visar att diskriminering är vanligare bland låg- än högkvalificerade (Regeringen 2008:23), men erfarenheterna från intervjupersonerna visar att även om det är mindre vanligt så existerar diskriminering även mot högkvalificerade migranter.

Ingen erfarenhet av diskriminering

En del intervjupersoner uppgav inledningsvis att de aldrig hade upplevt någon diskriminering. Dock fortsatte de sedan med att berätta om situationer som skulle kunna tolkas som diskriminering. Till exempel

uppgav Jack att han aldrig hade upplevt diskriminering men berättade om hyresvärdar som vägrade att tala med honom eftersom han inte hade någon svensk referens. Detta skulle kunna förklaras med att det finns ett stigma kopplat till diskriminering och att man inte vill erkänna, ens för sig själv, att man har blivit diskriminerad. Det kan också ses som en form av självförsvar eller ett sätt att klara av upplevelsen. En annan möjlig förklaring är att de intervjuade och forskarna definierar diskriminering på olika sätt.

Theo är en av elva intervjupersoner som inte har haft några erfarenheter av särbehandling eller diskriminering. Han tror att anledningen till att han har behandlats väl kan ha att göra med hans utbildning och hans nuvarande position.

Intervjuare: Har du någonsin upplevt någon särbehandling på grund av din bakgrund?

Theo: Nej jag tror inte det. Jag tror att de flesta människor är intresserade.

Intervjuare: Du menar när ni först träffas?

Theo: Ja de är intresserade av hur jag råkade hamna här. Så fort de förstår att jag har en hög utbildning och ett högkvalificerat yrke här så har de inga problem att kommunicera. (Intervju med Theo)

Theo menar att invandrare med högre utbildning behandlas bättre. Detta stöds också av uttalanden från andra intervjupersoner som uppger att de behandlas bättre när de talar engelska än när de försöker tala svenska. Sebastian diskuterar varför det finns en skillnad mellan hur invandrare behandlas om de talar engelska kontra svenska.

Om du talar svenska tar de dig som en inkräktare kanske eller som en muslim, som en flykting. De sätter dig i samma kategori. Om du talar engelska flytande visar det att du har en bra utbildning och de kan tänka på dig på ett annat sätt. (Intervju med Sebastian)

Dessa berättelser belyser att olika invandrargrupper behandlas olika vilket också beskrivs av 'the prejudice theory.' Enligt den teorin är vissa grupper mer ogillade än andra på grund av skillnader i klass, språk, religion och hudfärg (Van Tubergen 2006:14, 26, 30). Citaten visar att de intervjuade behandlas mer negativt vid första ögonkastet och när de talar svenska. Detta beror på att i det läget kategoriseras de som lågkvalificerade invandrare eftersom deras höga kompetens inte avslöjas av deras utseende eller brutna svenska. När de har möjlighet att prata om sitt högkvalificerade jobb på flytande engelska kategoriseras de som högkvalifice-

rade invandrare och får en bättre behandling. Sammanfattningsvis:

- De flesta av de intervjuade har upplevt någon form av diskriminering eller särbehandling i Sverige.
- Att ha utländsk bakgrund kan vara en nackdel när man söker jobb eller befordran.
- Att vara en välutbildad, engelsktalande invandrare gör det mer sannolikt att man behandlas väl.

Avslutande kommentarer

Denna rapport är baserad på intervjuer med 55 högkvalificerade migranter i Sverige och undersöker olika aspekter av deras liv från beslutet att migrera till deras erfarenheter av integration i Sverige. Det första avsnittet analyserade varför de 55 intervjuade valde att flytta till Sverige, hur de upplevde arbetstillståndsprocessen, och vilka faktorer som avgör om de kommer att stanna i eller lämna Sverige. Det blev tydligt att de 55 intervjuade valt att komma till Sverige på grund av ekonomiska faktorer, såsom arbetstillfällena och utbildning. Sverige är ett land känt för sina teknologiska framsteg och erbjuder möjligheter inom utbildning och karriär som är attraktiva för många högkvalificerade invandrare. Det är föga förvånande att de 55 intervjuades motivering för att migrera till Sverige grundades på faktorer relaterade till arbete eftersom Sverige kräver att man har ett anställnings-

avtal innan man kan ansöka om arbetstillstånd.

Som olika forskare har visat är det inte enbart ekonomiska faktorer utan även sociala faktorer som spelar roll i beslutet att stanna eller inte stanna i Sverige såsom trygghet, livskvalitet och balans mellan arbete och fritid. Värdsamhällets mottagande och invandrarnas integrationsnivå i det svenska samhället bör inte heller ignoreras. Kunskap om att man kan kommunicera på engelska i Sverige var en aspekt som positivt påverkade de högkvalificerade invandrarnas val att komma till Sverige. Det bör dock inte ignoreras att de intervjuade känner en oro för att språket kommer vara ett hinder för framtida karriärmöjligheter vilket kan påverka deras val att stanna negativt. Balansen mellan arbete och privatliv värderas högt av de intervjuade. Möjligheten att förvärva permanent uppehållstillstånd, medborgarskap och möjligheten att ta med sina familjer nämndes men det verkar inte ha varit en stark drivkraft för de 55 intervjuade att migrera till Sverige. Snarare uppstår en önskan att förvärva permanent uppehållstillstånd på grund av den nuvarande svenska migrationspolitiken som begränsar arbetskraftsinvandrare till en arbetsgivare och ett yrke, och det faktum att de bara har tre månader på sig att hitta ett nytt jobb ifall de förlorar sina jobb, vilket får vissa av de intervjuade att känna sig otrygga.

Det andra avsnittet undersökte de intervjuades sociokulturella integration när det gäller språk, vänskap, anknytning till Sverige, medborgarskap, boende och diskriminering. De intervjuades framtidsplaner visar att integration inte alltid är slutmålet. Men när de intervjuade diskuterar varför de vill stanna eller lämna Sverige, är sociokulturella faktorer viktiga. Vikten av språket för att kunna bli en del av det svenska samhället är tydligt angivet av en stor majoritet av de intervjuade. Att lära sig svenska anses viktigt av flera skäl såsom:

- arbets- och karriärmöjligheter,
- vänskap med majoritetsbefolkningen,
- anknytning till Sverige,
- att inte bli diskriminerad.

Kunskaper i svenska är viktigt för att få svenska vänner, som annars anses vara ganska svårt. Men att tala svenska är inte alltid en fördel, enligt flera intervjuade behandlas de sämre när de talar svenska än när de talar engelska.

Att hitta en hyreslägenhet är svårt i Sverige och många intervjuade har kämpat med att hitta en lämplig bostad. De flesta intervjuade känner sig inte helt hemma i Sverige och har inte övervägt att bli svenska medborgare. Trots en del svårigheter gör kvaliteten

på arbetet och livet i Sverige att de flesta intervjupersonerna känner en anknytning till Sverige och att de är nöjda med sina liv här.

Intervjuresultaten har visat att integration är komplext och består av flera aspekter. Inriktningen i svensk integrationspolitik på ekonomisk integration kan inte motiveras med antagandet att alla andra aspekter av integration kommer att följa med sysselsättning och utbildning.

Denna rapport är särskilt inriktad på högkvalificerade invandrare och undersöker deras erfarenheter av migration, deras beslut att komma och bo i Sverige, och deras sociokulturella integration i det svenska samhället. Majoriteten av de 55 högkvalificerade invandrare som intervjuades var nöjda med sina liv och arbeten i Sverige. Deras beslut att stanna i Sverige var starkt kopplad till deras karriärmöjligheter, men sociokulturella dimensioner såsom vänner och språk spelade också en viktig roll för deras framtidsplaner.

Referenser

- Andersson J. P. & Wadensjö E.** (2011) *Rekrytering av utländsk arbetskraft: Invandrares arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i Sverige*, Rapport 2011:1, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)
- Arbetsförmedlingen** (2012) *Strategi för ökade informationsinsatser om arbetskraftsinvandring från tredje land*, Arbetsförmedlingens återrapporering 2012, Bilaga
- Arbetsförmedlingen** (2013) *Var finns jobben: Bedömning till och med första halvåret 2014 och en långsiktig utblick.*
- Berg, L. & Spehar, A.** (2013) »Swimming against the Tide: Why Sweden Supports Increased Labour Mobility within and from Outside the EU«, *Policy Studies*, 34(2), 142-161.
- Bevelander, P.** (2010) The Immigration and Integration Experience: The Case of Sweden. I: Segal, U.A., Elliott, D., and Mayadas, N.S. eds. (2010) *Immigration worldwide: Policies, Practices, and Trends*. Oxford: Oxford University Press, s. 286-302.
- Bevelander, P. & Lundh, O.** (2006) »Flyktingars jobbchanser, Vad betyder lokala erfarenheter av tidigare arbetskraftsinvandring?« i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 12 (2).

- Bevelander, P. & Pendakur, R.** (2012) Citizenship, Co-ethnic Populations, and Employment Probabilities of Immigrants in Sweden. [Digital version]. *Journal of International Migration and Integration*, 13(2), 203-222.
- Boguslaw, J.** (2012) *Svensk invandringspolitik under 500 år: 1512-2012*. Lund: Studentlitteratur.
- Boswell, C. & Geddes, A.** (2011) *Migration and Mobility in the European Union*, Palgrave Macmillan.
- Boverket.** *Vilken typ av bostäder är det brist på?* Tillgänglig: <http://www.boverket.se/Boende/Analys-av-bostadsmarknaden/Bostadsmarknadsenkaten>
2013/Laget-pa-bostadsmarknaden/Vilken-typ-av-bostader-ar-det-brist-pa/
- Broryd, A. & Glad, B.** (2013) *Utmaningar kring regelverket för arbetskraftsinvandring från tredje land: Slutrapport pilotstudie inom gröna näringarna samt bärplockning avseende år 2012*, Svenskt Näringsliv.
- Castles, S.** (2002) »Migration and Community Formation under Conditions of Globalization.« *International Migration Review*, 36(4), 1143-1168.
- Castles, S** (2004) »Why Migration Policies Fail.« *Ethnic and Racial Studies*, 27(2), 205-227.
- Castles, S.** (2010) »Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective.« *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1565-1586.
- Cerna, L.** (2009). *Changes in Swedish Labour Immigration Policy: A Slight Revolution?*, Working Paper 2009:10, The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS)
- Chaloff, J & Lemaitre, G** (2009) *Managing Highly-Skilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No.79, OECD Publishing
- Collins, F. L.** (2008) »Bridges to Learning: International Student Mobilities, Education Agencies and Inter-personal Networks.« *Global Networks*, 8(4), 398-417.
- Cornelius, WA & Tsuda, T** (2004) »Controlling Immigration: The Limits of Government Intervention« i *Controlling Immigration: A Global Perspective*. W.A. Cornelius, T. Tsuda, P.L. Martin & J.F. Hollifield (red), Stanford University Press, Stanford, California, 3-48.
- Diaz, J. A.** (1993) *Choosing Integration: A Theoretical and Empirical Study of the Immigrant Integration in Sweden*. Sweden: Department of Sociology, Uppsala University.
- Ds 2013:57** *Åtgärder mot missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring.*
- Ekberg J.** (2011) »Will Future Immigration to Sweden Make it Easier to Finance the Welfare System?«, *European Journal of Population* 27(1):103-124.
- Ekenger, K.** (2013) *Fackligt veto kan ge inställd talangjakt*. Svenskt Näringsliv.
- Ekenger, K., Fall, J. & Krantz, T.** (2013) *Sverige – ett lockande land för talanger? En studie av val av destinationsland för högkvalificerade invandrare*. Svenskt Näringsliv.
- Emilsson, H. & Magnusson, K.** (2013) »Country Studies: Sweden«, i M. V. Desiderio & A. Schuster (red.) *Improving Access to Labour Market Information for Migrants and Employers*, International Organization for Migration (IOM).
- Eskelä, E.** (2013) »Migration Decisions of Skilled Migrants: International degree Students in an Offbeat Destination«, *Nordic Journal of Migration Research*, 3(3), 145-152.

- Henley & Partners.** *International Visa Restrictions*. Tillgänglig: <https://www.henleyglobal.com/citizenship/visa-restrictions/>
- Hotell- och restaurangfacket** (2012) *Till vilket pris som helst? En uppföljning av arbetskraftsmigranternas villkor i hotell- och restaurangbranschen*.
- IOM** (2012) *Labour Migration and Human Development: 2011 Annual Report*.
- Iredale, R.** (2001). »The Migration of Professionals: Theories and Typologies«, *International migration*, 39(5), 7-26.
- Johansson, J.** (2012) »Swedish Employers and Trade Unions, Varieties of Capitalism and Labour Migration Policies«, *Nordic Journal of Migration Research*, 2(4), 325-334.
- Jonsson, H.** (2012) *Ny väg in - Rapport irakiska AT-ärenden 2011*, opublicerat från »nya vägar in« projekt.
- Kamoltip Kallstrom, J** (2011) *Transnational Seasonal Migration and Development: Lives of Thai Berry Pickers Returnees from Sweden*. Faculty of Political Science. Bangkok, Chulalongkorn University.
- Katz, E. & Stark, O.** (1987) »International Migration under Assymetric Information«, *The Economic Journal*, 97, 718-726.
- Koehler, J, Laczko, F, Aghazarm, C & Schad, J** (2010) *Migration and the Economic Crisis in the European Union: Implications for Policy*, International Organization for Migration, Brussels.
- Kuptsch, C** (2012) »The Economic Crisis and Labour Migration Policy in European Countries«, *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 37(1-2), 15-32.
- Landsorganisationen i Sverige** (2013). *Fusk och utnyttjande - om avregleringen av arbetskraftsinvandringen*. LO-distribution.
- Li, Peter S.** (2003). »Deconstructing Canada's Discourse of Immigrant Integration«, *Journal of International Migration and Integration*, 4(3), 315-333.
- Lundh, C. & Ohlsson, R.** (1999). *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*. Stockholm: SNS Förlag.
- Magnusson, K.** (2013). *Integration of the Employed: The socio-cultural integration of highly educated migrants in Sweden*. Malmö University: Master Student Thesis. Tillgänglig: <http://dspace.mah.se/handle/2043/15855>
- Mahroum, S.** (2000). »Highly Skilled Globetrotters: Mapping the International Migration of Human Capital«, *R&D Management*, 30(1), 23-32.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. & Taylor, J. E.** (1993). »Theories of International Migration: A Review and Appraisal«, *Population and Development Review*, 19(3), 431-466.
- Maxwell, J. A.** (2010) »Using Numbers in Qualitative Research«, *Qualitative Inquiry*, 16(6), 475-482.
- Menz, G. & Caviedes, A.** (2010) »Introduction: Patterns, Trends, and (Ir)Regularities in the Politics and Economics of Labour Migration in Europe«, i G. Menz & A. Caviedes (red) *Labour Migration in Europe*, Palgrave Macmillan.
- Messina, A. M. & Lahav, Gallya** (2006). *The Migration Reader: Exploring Politics and Policies*. Lynne Rienner Publishers.
- Migrationsverket** (2013). *Du ska ha bott i Sverige viss tid*. Tillgänglig: <http://www.migrationsverket.se/info/499.html>
- Murhem, S. & Dahlkvist, A.** (2011) »Arbetskraftsinvandring och egenintresse – Arbetsmarknadens parter och liberaliseringen av det svenska regelverket för arbetskraftsinvandring«, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17(3), hösten.

- OECD** (2011) *Recruiting Immigrant Workers: Sweden*, OECD Publishing.
- OECD** (2012) *Harnessing the Skills of Migrants and Diasporas to Foster Development: Policy Options*, OECD och French Ministry of Foreign Affairs.
- Oxford Research** (2009) *Är Sverige attraktivt? Utländsk kvalificerad arbetskrafts syn på Sverige som land att arbeta och bo i*. Oxford Research, AB.
- Papademitriou, D & Sumption, M** (2011) *Rethinking Points Systems and Employer Selected Immigration*, Washington DC: Migration Policy Institute.
- Parusel, B.** (2012). *Immigration of International Students to Sweden*. nr. 1 EMN Sweden.
- Parusel, B.** (2013). *Attracting Highly Qualified and Qualified Third-country Nationals to Sweden*. nr. 1 EMN Sweden.
- Pelling, L. & Nordlund, V.** (2012) *Ny väg in: Intervjustudie, draft version 2012-10-05*, Global utmaning.
- Petersson, S.** (2012) *Bemanningsföretagens roll i rekryteringen av utländsk arbetskraft*, Rapport 2012:1 SULCIS, Stockholm University.
- Popoola, M.** (2002). *Integration, en samtidsspeglning: Begrepp, historia, politik och boende i ett delat samhälle*. Stockholm: Svenska Kommunförbundet.
- Prop. 2007/08:147** *Nya regler för arbetskraftsinvandring*. Justitiedepartementet.
- Quirico, M.** (2012) *Labour Migration Governance in Contemporary Europe. The Case of Sweden*, Fieri Working papers, Torino, Italy.
- Regeringskansliet** (2008) *Nya regler för arbetskraftsinvandring*.
- Regeringen** (2011) *Dubbelt medborgarskap. För- och nackdelar*. Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/sb/d/6998/a/84070>
- Regeringen** (2013) *Medborgarskapsцерemonier i alla svenska kommuner*. Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/sb/d/17591/a/222477>
- Ruhs, M.** (2008) »Economic Research and Labour Migration«, *Oxford Review of Economic Policy*, 24(3), 403-426.
- Ruhs, M.** (2013) *The Price of Rights: Regulating International Labor Migration*, Princeton University Press
- Shachar, A.** (2006) »Race for Talent: Highly Skilled Migrants and Competitive Immigration Regimes«, *New York University Law Review*, 81, 148-206.
- Staheli, L. A. & Nagel, C. R.** (2006) »Topographies of Home and Citizenship: Arab American Activists«, *Environment and Planning A*, 38(9), 1599-1614.
- TCO** (2012) *Bättre kontroll för bibehållen öppenhet – Så kan reglerna för arbetskraftsinvandring förbättras*.
- Thorn, K.** (2009) »The Relative Importance of Motives for International Self-Initiated Mobility«, *Career Development International*, 14(5), 441-464.
- Timbro** (2013) *Medierna och arbetskraftsinvandringen: Genomgång av sex mediers rapportering det senaste året*.
- Van Tubergen, F.** (2006) *Immigrant Integration: A Cross-National Study*. New York: LFB Scholarly Publishing LLC.
- Wallen, F. & Sanandaji, N.** (2012) *Kampen om talangerna: En politik för ökad invandring av högkvalificerad arbetskraft*. Stockholm: Confederation of Swedish Enterprise.
- Wingborg, M. & Fredén, J.** (2011) *Mors Lilla Olle II*, Swed-watch, Peace & Love Foundation och Svenska Kyrkan.
- Woolfson, C., Olsson Herzfeld, P. & Thörnqvist, C.** (2012) »Forced Labour and Migrant Berry Pickers in Sweden«, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 28(2), 147-176.

- Yimprasert, J.** (2010) *A Report on the On-going Struggle of Thai Berry Pickers in Sweden*, Migrant Workers Union Thailand.
- Zolberg, A.R.** (1999) »Matters of State: Theorizing Immigration Policy«, i C. Hirschman, P. Kasinitz, och J. DeWind. (red), *The Handbook of International Migration: The American Experience*, 71-93, New York: Russel Sage Foundation.
- Ziguras, C. & Law, S. F.** (2006) »Recruiting International Students as Skilled Migrants: the Global 'skills race' as Viewed from Australia and Malaysia«, *Globalisation, Societies and Education*, 4(1), 59-76.

Appendix

Information om de 55 intervjuade

Sex	Male	44
	Female	11
	Total	55

Age	25-29	13
	30-39	21
	40-49	2
	50 or older	4
	Missing	15
	Total	55

Work site	Lund	20
	Stockholm	16
	Malmö	8
	Göteborg	5
	Other	6
	Total	55
Size of company	Small (<50)	1
	Medium (<250)	6
	Large (<1000)	4
	Enterprise (>1000)	40
	Missing	4
	Total	55

Recruitment through	Intra-corporate transfer	17
	Head hunted	3
	Recruitment sites (Linkedin, monster)	6
	Through contacts and network	16
	Swedish employment service	1
	Company website	4
	Advertisement	5
	Spontaneous	2
	Work fair	1
	Total	55

Employment form	Permanent (local contract)	35
	Permanent (contract at home country)	8
	Temporary	6
	Unemployed	1
	Missing	5
	Total	55

Last completed education	BA	16
	MA	31
	Postgrad	1
	PhD	7
	Total	55

Years of experience from home country	No experience	8
	1-5 years	21
	6-9 years	9
	>10 years	4
	Other	5
	Missing	8
	Total	55

Years of experience from abroad	<1 year	3
	1-5 years	15
	6-10 years	1
	Experience through longer business trips	1
	No experience	1
	Missing	34
	Total	55

Plan for staying	<1 year	8
	1-5 years	16
	>5 years	12
	Permanently	8
	No plans on leaving	7
	Don't know	4
	Total	55