

# 3. Högkvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige

Henrik Emilsson och Karin Magnusson

*Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare (MIM),  
Malmö högskola*

## Inledning och bakgrund

Frågan om högkvalificerad arbetskraftsinvandring är intressant av flera anledningar. För det första är allt fler överens om att den internationella konkurrensen för att locka till sig begåvningar tilltar, vad som brukar benämnas *the global race for talents* (Kuvik 2013). Till skillnad från andra kategorier av invandrare brukar högkvalificerade invandrare både ses som önskade och välkomna (Triadafilopoulos & Smith 2013). Med ökade möjligheter till mobilitet följer en ökad konkurrens om arbetskraften mellan EU:s medlemsländer, med traditionella invandringsländer som Kanada och USA och med nya konkurrenter som Kina och Indien.

Den mest efterfrågade arbetskraften är just högkvalificerade personer, där det inte bara handlar om att locka till sig önskad arbetskraft utan också om att behålla den. Mycket tyder på att europeiska länder är mindre framgångsrika i detta avseende och de flesta OECD-länder är nettosändare av högutbildade personer. Vinnarna är engelskspråkiga länder som USA, Kanada och Australien. Även inom Europa finns det ett fåtal vinnare, bland dem Luxemburg, Sverige och Schweiz (Brücker, et al. 2012, s. 65).<sup>1</sup>

För det andra har dagens invandringspolitik i de flesta länder allt mer kommit att handla om att styra invandringen bort från en generell invandring till ett noggrant och hårt kontrollerat urval av invandrare. Dagens politik för arbetskraftsinvandring är inte som på 1960-talet utformad för att bemöta en generell arbetskraftsbrist utan för att bemöta specifika rekryteringsbehov och/eller för att stimulera ekonomisk tillväxt mer generellt (Menz & Caviedes 2010). För det tredje är de flesta yrken där det finns brist på arbetskraft högkvalificerade yrken, vilket inte minst är fallet i Sverige.

Arbetsförmedlingens prognos för 2014-2016 visar till exempel att den största bristen på arbetskraft finns inom yrken som kräver högre utbildning: i offentlig sektor inom yrken som lärare och inom hälso- och sjukvård och i privat sektor yrken inom teknik och data (Arbetsförmedlingen 2014). Därutöver är bristen allt större för kvalificerade yrken inom bygg och anläggning. Det finns därför goda skäl att studera just den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen också i den svenska kontexten.

## Frågeställningar och disposition

Det övergripande syftet med artikeln är att belysa arbetskraftsinvandringen av högkvalificerade personer till Sverige. Ambitionen är både att kartlägga dess omfattning och karaktär, och att bidra med en förklaring till varför den ser ut som den gör. Kartläggningen besvarar frågor som:

- Hur många är de?
- Till vilka jobb kommer de?
- Hur är deras ställning på arbetsmarknaden?

Den naturliga följdfrågan till kartläggningen är:

- Varför ser arbetskraftsinvandringen ut som den gör? Hur kan den förklaras?

Efter inledningen följer ett avsnitt som diskuterar politiken för rekrytering av högkvalificerade invandrare i Sverige och i andra länder, bland annat 2008 års svenska reform. Motivet till denna genomgång är att politiken för arbetskraftsinvandring kan bidra till att förklara karaktären på den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen. I avsnittet därefter kartläggs den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen till Sverige, framförallt i ljuset av 2008 års reform. Därefter följer ett avsnitt som diskuterar resultatet av kartläggningen med hjälp av intervjuer som gjorts med högkvalificerade arbetskraftsinvandrare och i ljuset av tidigare forskning. Syftet är att öka förståelsen för varför arbetskraftsinvandringen ser ut som den gör. Det avslutande avsnittet sammanfattar och analyserar artikelns resultat. Dessutom lyfter vi fram några policyimplikationer.

## Metod och material

Vilka arbetskraftsinvandrare som är högkvalificerade finns det olika åsikter om (Boyd 2014). Det kan gälla invandrare med en viss utbildningsnivå, eller invand-

ring till en viss typ av arbeten som anses mer kvalificerade. Till de högkvalificerade invandrarna kan också internationella studenter räknas. När vi studerar högkvalificerade arbetskraftsinvandrare i Sverige kan vi alltså se närmare på minst tre kategorier av arbetskraftsinvandrare. Dessa tre kategorier är utgångspunkten i den kartläggning som görs i avsnittet om förklaringar till varför den högkvalificerade invandringen till Sverige ser ut som den gör:

1. De med hög utbildning
2. De som arbetar inom högkvalificerade yrken
3. De som tidigare varit studenter i Sverige

Dock är det inte alla högkvalificerade invandrare som är av intresse för oss, utan endast de som faller inom ramen för 2008 års lagstiftning: de som fått uppehållstillstånd på grund av arbete från länder utanför EU/EES.

Två typer av empiriskt material används för att belysa arbetskraftsinvandringen. För att kartlägga omfattningen och karaktären av den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen används statistik, både offentlig statistik och specialbeställd statistik från Statistiska centralbyrån. Uppgifter om arbetstillstånd har sammanställts från den offentliga statistik som finns tillgänglig på Migrationsverkets hemsida. Uppgifterna om folkbokförda personer utgår från mikrodata från SCBs databaser. För att identifiera arbetskraftsinvandrarerna används en grupperad variant av variabeln "grund för bosättning", där kategorin "arbetsmarknad ej EU/EES-medborgare" ringar in vår målgrupp. SCB:s databaser redovisar bara de arbetskraftsinvandrare som folkbokförts i en kommun, dvs. har en förväntad vistelsetid i landet på ett år eller mer. Säsongsarbetare och andra arbetskraftsinvandrare med kortare vistelsetid är därför inte representerade i den statistiken.<sup>2</sup> När vi beställde statistiken fanns det bara uppgifter om sysselsättning och inkomster fram till år 2011 och därför har vi 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.

För att fördjupa analysen av det statistiken visar används intervjuer. Här får de högkvalificerade invandrarna själva berätta om varför de valt att komma till Sverige och hur de trivs i Sverige och med sitt arbete. Därmed kan vi bättre förklara varför den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen ser ut som den gör. De 55 intervjuerna genomfördes inom projektet *Uppföljning av lagen om arbetskraftsinvandring*.<sup>3</sup> 33 intervjuer gjordes per telefon och 22 intervjuer gjordes ansikte mot ansikte. Samtliga intervjuer spelades in med tillstånd av de intervjuade. Namnen har ändrats till svenskklingande namn för att dölja nationaliteten och skydda anonymiteten. Alla intervjupersoner har invandrat till Sverige efter 2009 för att arbeta, eller kommit till Sverige för att studera och sedan börjat arbeta i Sverige efter 2009.

## Rekrytering av högkvalificerade arbetskraftsinvandrare

Medan arbetskraftsinvandring har en lång historia är den medvetna strategin att locka till sig just högkvalificerade invandrare av senare datum. Det är endast ett litet antal länder – Australien, Kanada och Nya Zeeland – som har bedrivit en konsekvent och långsiktig politik för att attrahera denna grupp (Boeri, et al. 2012). Kanadas poängsystem från 1976 brukar pekas ut som den första sammanhållna politiken för detta syfte. Mycket av forskningen om högkvalificerade arbetskraftsinvandrare har också fokuserat på dessa länder (Triadafilopoulos & Smith 2013).

I migrationslitteraturen brukar man lyfta fram att stater använder två olika modeller för arbetskraftsinvandring, utbudsstyrd och efterfrågestyrd (Papademitriou & Sumption 2011; Chaloff & Lemaitre 2009). En utbudsstyrd modell utgår från individens initiativ och sedan väljer staten med hjälp av ett poängsystem ut arbetskraftsinvandrare med de kunskaper och färdigheter som förväntas behövas på medellång och lång sikt. Fördelen med en *utbudsstyrd* modell brukar anses vara 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 vanligtvis inte har ett jobb direkt vid in-

vandringstillfället. Väntetiderna för arbetstillstånd brukar också vara långa, ofta flera år. Den *efterfrågestyrd* modellen utgår från ett konkret arbetserbjudande. 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 lönerna är höga och anställningsskyddet relativt omfattande (Boswell & Geddes 2011). Arbetstagaren är också mer utsatt i en efterfrågestyrd modell, eftersom arbetstillståndet vanligtvis är knutet till en specifik arbetsgivare och ett specifikt yrke.

De flesta länder brukar utgå från endera modellen, men på senare tid har allt fler hybridmodeller utvecklats för att maximera fördelarna som de båda modellerna antas ha. Oavsett val av modell är den generella trenden att arbetskraftsinvandringen blivit allt mer selektiv, för att begränsa inflödet av lågutbildad arbetskraft (Koehler, et al. 2010; Kuptsch 2012). Stater försöker generellt sett attrahera högkvalificerade arbetskraftsinvandrare och begränsa den lågkvalificerade arbetskraftsinvandringen till tidsbegränsade tillstånd, som ger begränsade rättigheter och få möjligheter att stanna i landet på sikt (Ruhs 2013).

## Poängsystem i Australien, Kanada och Nya Zeeland

Australien, Kanada och Nya Zeeland har samtliga en utbudsstyrd modell som använder sig av poängsystem för att välja ut de mest attraktiva arbetskraftsinvandrarerna. För den som vill invandra gäller det att uppnå en viss poäng baserat på personens utbildningsnivå, ålder, arbetslivserfarenhet och språkkunskaper. På senare år har andra typer av poänggivande kriterier blivit allt vanligare för att bättre matcha behoven på arbetsmarknaden, som arbetserbjudande, typ av yrke, tidigare inkomst, samt utbildning och arbetslivserfarenhet i mottagarlandet. Om en person uppnår en viss sammanlagd poäng blir den tilldelad ett arbetstillstånd, vanligtvis i form av permanent uppehållstillstånd. Ofta finns en förbestämd kvot, som anger det årligt önskade antalet arbetskraftsinvandrare.

Det första poängsystemet för arbetskraftsinvandring introducerades i Kanada 1976 och utgick från humankapitalteorin (Becker 1993). Enligt humankapitalteorin är det individens utbildning och färdigheter som avgör hur produktiva de är på arbetsmarknaden och därmed hur efterfrågade de är för potentiella arbetsgivare. I Australien infördes ett liknande poängsystem 1989 och strax därefter, 1991, följde Nya Zeeland. Poängsystemet i såväl Kanada, Australien som Nya Zeeland har förändrats över tid. En generell förändring är att poängsystemen har justerats för att ta större hänsyn till efterfrågan på arbetsmarknaden. Till skillnad från i Kanada är poängsystemet i Australien mer utformat för att fylla kortsiktiga behov på arbetsmarknaden (Brücker, et al. 2012). Där accepteras bara arbetskraftsinvandrare som har ett yrke som finns på en lista över högkvalificerade bristyrken. Dessutom behöver de arbetskraftsinvandrare som har ett arbetserbjudande inte nå upp till lika höga poäng för att bli accepterade.

Den senaste innovationen skedde i Nya Zeeland år 2003, när en ny urvalsmekanism introducerades; en så kallad intresseanmälan (Expression of Interest, EOI). Istället för att i tur och ordning acceptera alla ansökningar som uppfyller poängkravet innebär intresseanmälan ett mer riktat och aktivt val. Urvalsprocessen sker i två steg. Det första steget liknar det vanliga poängsystemet, där den sökande måste uppnå en viss poäng för att bli aktuell som arbetskraftsinvandrare. Skillnaden mot ett vanligt poängsystem är att alla som uppnår poängkravet placeras i en gemensam pool av sökande där de befinner sig i maximalt sex månader. Den ansvariga myndigheten väljer med jämna mellanrum ut ett bestämt antal intressenter med allra högst poäng, som direkt får arbetstillstånd. En intresseanmälan gäller i sex månader och de personer som inte blir utvalda under den här perioden stryks från poolen. En praktisk fördel med den nya modellen är att den undviker de långa väntetider som varit ett återkommande problem i länder med poängsystem, särskilt i Kanada (Bedford & Spoonley 2014). Efter att utvärderingar visat att den nya EOI-modellen varit framgångsrik i Nya Zeeland, både vad gäller väntetider och invandrarnas ställning på arbetsmarknaden (Hawthorne 2011), följde Australien efter och introducerade en liknande modell år 2012. Också Kanada förväntas införa en variant av modellen med intresseanmälningar under 2015 (Bedford & Spoonley 2014). Sammantaget har alltså de utbudsdrivna modellerna kommit att förändras

så att matchningen av högutbildade arbetskraftsinvandrare med efterfrågan på arbetsmarknaderna har blivit allt mer central.

## Efterfrågebaserade modeller i USA och Europa

Den efterfrågestyrda modellen utgår från arbetsgivares omedelbara behov av arbetskraft. Nästan alla efterfrågestyrda modeller innebär att individuella arbetsgivare initierar rekryteringsprocessen genom att be om tillstånd att anställa en person från ett annat land. USA och till nyligen de flesta europeiska länder har varianter av en sådan modell. En stat 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 skiljer sig mycket åt mellan länder och 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 viss arbetsgivare inom ett visst yrke. Det tidsbegränsade arbetstillståndet kan vid kontinuerligt arbete övergå till ett permanent uppehållstillstånd.

USA är mottagare av ett stort antal högkvalificerade invandrare trots att de aldrig introducerat något poängsystem för att välja ut de mest högkvalificerade invandrarna. Till skillnad från andra traditionella invandringsländer har USA valt ut större delen av arbetskraftsinvandrarerna i enlighet med en efterfrågebaserad modell. Det huvudsakliga instrumentet för att attrahera högkvalificerade invandrare är VISA-kategorin H1B som introducerades genom 1990 års invandringslag. Visa-kategorin är reserverad för arbetskraft inom specialstyrken som kräver teoretisk kunskap och den sökande måste ha minst en universitetsexamen. 66 000 tillstånd ges årligen (OECD 2014). Det ska finnas ett arbetserbjudande från en arbetsgivare och arbetsgivaren måste fylla i en ansökan, där hon visar att arbetskraftsinvandrarerna inte negativt påverkar lokala löner eller arbetsförhållanden.



I Europa har det först på senare år skett en förskjutning mot att locka till sig högt utbildade invandrare. De flesta använder sig av efterfrågebaserade modeller, men allt fler europeiska länder, till exempel Storbritannien och Danmark, har introducerat varianter av poängsystem (OECD 2013). I Danmark kan de som uppnår en viss nivå i enlighet med ett poängsystem få ett s.k. greencard som ger möjlighet att resa till Danmark och söka arbete i ett år.<sup>4</sup>

Också EU har genom blåkortsdirektivet gett sig in i kampen om de högkvalificerade invandrarna. Blåkortsdirektivet är en form av efterfrågedriven modell som skapat nya möjligheter för högkvalificerade invandrare att komma till EU-länder för att arbeta. Enligt direktivet ges ett tidsbegränsat arbetstillstånd (blåkort) om arbetskraftsinvandraren lever upp till vissa kriterier:

1. ett anställningskontrakt,
2. tillräcklig utbildning och
3. en minimilön som ska vara 1,5 gånger medellönen i landet eller – för bristyrken – 1,2 gånger medellönen.

Ett blåkort är under de första 18 månaderna begränsat till det land där det första anställningsavtalet har skrivits. Därefter kan blåkortsinnehavaren åka in i, och under viss tid söka arbete i, ett annat medlemsland. EU har också tidigare genomfört två direktiv som gör det enklare för studenter och forskare att invandra till EU-länder (Direktiv 2004/114/EC; Direktiv 2005/17/EC).

Alla länder som är med i EU:s rättsliga samarbete i migrationsfrågor, d.v.s. alla EU-länder förutom Danmark, Irland och Storbritannien, är skyldiga att inkludera blåkortet i sin nationella lagstiftning. Varje medlemsland kan parallellt med blåkortet ha sin egen nationella politik för arbetskraftsinvandring. I t.ex. Tyskland utfärdas blåkort till personer med universitetsexamen och en årslön på minst 48 400 euro, exklusive sociala avgifter (2015). Inom yrken med stor arbetskraftsbrist, som läkare

och civilingenjörer, krävs en lägre årslön (37 752 euro 2015). Det går dock att arbetskraftsinvandra till Tyskland som högkvalificerad invandrare även om villkoren för ett blåkort inte är uppfyllda. Dessa måste dock ha ett arbete i fem år innan de kan få permanent uppehållstillstånd.

Personer med universitetsexamen kan också få ett jobsökarvisum där de kan komma till Tyskland och leta efter arbete i sex månader. Ytterligare ett sätt att få arbetstillstånd är att stanna i Tyskland efter avklarad universitetsexamen. Alla som får ett jobb inom sitt utbildningsområde inom 18 månader efter examen kan få arbetstillstånd. För i stort sett alla arbetstillstånd gäller att arbetsgivaren måste bevisa att de inte lyckats rekrytera någon EU-medborgare samt erbjuda löne- och arbetsvillkor i nivå med den inhemska arbetskraften. Enligt det tyska inrikesdepartementet kan lågkvalificerade invandrare aldrig få permanent uppehållstillstånd.<sup>5</sup>

## Rekrytering av högkvalificerade arbetskraftsinvandrare i Sverige

Sverige utgör ett undantag från den europeiska och globala trenden mot en allt mer selektiv arbetskraftsinvandring, där länder utformar sin politik för att locka till sig högkvalificerade invandrare och undvika lågkvalificerade invandrare. Det finns inget i de svenska reglerna för arbetskraftsinvandring som särskilt underlättar för högkvalificerade personer.<sup>6</sup> Samma lagstiftning gäller för dem som för exempelvis säsongsarbetare eller lägre kvalificerade arbetskraftsinvandrare.

Högutbildade invandrare får heller inte tillgång till fler ekonomiska eller sociala rättigheter, eller enklare tillgång till permanenta uppehållstillstånd. Det finns numera inga begränsningar till vilka yrken eller sektorer en person kan arbetskraftsinvandra eller några numerära begränsningar av antalet. Staten utövar minimal kontroll, eftersom arbetsmarknadsprövningen i stort sett är avskaffad. För en mer grundlig beskrivning av 2008 års lagstiftning, se Kapitel 1 av Calleman & Herzfeld Olsson.

**Tabell 3.1. Regleringen av arbetskraftsinvandring före och efter december, 2008**

	Bedömningsgrund	Tid	Familj	Kategori
Tidigare reglering av arbetskraftsinvandring	Permanent uppehållstillstånd av arbetsmarknads-skäl	Ingen begrän-sning	Ja	Inte specificerad, utgick från de långsiktiga behoven på arbetsmarknaden
	Temporär brist på arbetskraft	18+6 månader	Ja	Kvalificerade och erfarna arbetstagare för kortsiktig brist
	Internationellt utbyte	Maximalt 4 år	Ja	Företagsledare/specialister inom internationella företag
		18 månader	Ja	Trainees
		12 månader	Ja	Aupair
Säsongsarbetare	Maximalt 3 månader	Nej	Arbetare inom jordbruk, växtodling och skogsarbete	
2008 års reglering	Lön i enlighet med standard i yrket	2+2 år, sedan permanent. Tillstånden kan dock vara kortare	Ja	Samma reglering för alla yrken

Källa: SOU 2005:50, p. 212; Egna redigeringar.

Före år 2008 var det Arbetsförmedlingen som beslutade om riktlinjerna för arbetstillstånd. För det första undersökte de om det fanns ledig arbetskraft i Sverige eller annat EU/EES-land. Fackliga organisationer konsulterades för att garantera arbetsvillkor men också för att orientera sig om den allmänna situationen på arbetsmarknaden i olika branscher. Migrationsverket fattade sedan beslut om arbetstillstånd, med undantag för säsongsarbete som beslutades av Arbetsförmedlingen på regional nivå. En annan viktig skillnad mellan den gamla och nuvarande lagstiftningen är att möjligheterna till permanenta uppehållstillstånd avskaffades. Tidigare kunde de som bedömdes tillföra något till svensk arbetsmarknad på lång sikt, i praktiken ofta högutbildade, direkt få permanent uppehållstillstånd.

## Den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen till Sverige

Det är en stor skillnad mellan antalet utfärdade arbetstillstånd och antalet arbetskraftsinvandrare som stannar en längre tid i landet. Att endast studera antalet arbetstillstånd ger därför en felaktig bild av arbetskraftsinvandringens omfattning. År 2009 utfärdades 14 481 arbetstillstånd för personer från länder utanför EU varav över 7 000 var säsongsarbetare. Av de övriga 7 281 arbetskraftsinvandringarna var 3 205 personer folkbokförda i Sverige den sista december 2009 (Bevelander, et al. 2014). Mer än hälften hade alltså en förväntad anställning på mindre än ett år och folkbokfördes därmed inte i någon kommun. Sedan 2010 har något fler av dem som fått arbetstillstånd folkbokförts. Om säsongsarbetare undantas, är det från och med år 2010 drygt 50 procent som förväntades stanna i landet i ett år eller längre. I slutet av 2012 var 20 125 personer registrerade som arbetskraftsinvandrare med invandringsår 2009 eller senare. Det innebär att omkring en tredjedel av dem som fått arbetstillstånd under den nya lagen (59 359), och hälften om säsongsarbetare undantas (39 121), fanns kvar i landet vid utgången av 2012 (Ibid.). Vi kommer därför att studera både arbetstillstånden och de folkbokförda för att ge en så korrekt bild som möjligt av den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen.

### Arbetstillstånd

De två yrkesområden som dominerat antalet arbetstillstånd mellan 2009 och 2014 är arbete som kräver teoretisk specialistkompetens och arbete utan krav på särskild yrkesutbildning (se tabell 3.2). Att det senare yrkesområdet fluktuerat mycket mellan åren beror till största delen på att antalet säsongsarbetare inom bärplockningsindustrin tenderar att gå upp och ner beroende på tillgången på bär och administrativa förändringar i regelverket för denna kategori arbetstillstånd (se kapitel 4 av Hedberg).

Inom flera yrkesområden, som hantverksarbete och servicearbete, har arbetstillstånden tenderat att sjunka undersenare år, vilket antagligen beror på ökade adminis-

trativa kontroller av arbetsgivare inom dessa branscher. I denna artikel är vi dock mest intresserade av de högkvalificerade arbetskraftsinvandarna. Sett över perioden har arbetstillstånden till högkvalificerade yrkesområden varit relativt stabil på mellan 4 500-6 000 personer, vilket representerar drygt var tredje arbetskraftsinvandare. Arbetstillstånden för arbete som kräver teoretisk specialistkompetens har dock tenderat att öka under hela perioden. Under 2014 minskade det totala antalet arbetstillstånd medan tillstånden till högkvalificerade yrken ökade något vilket betyder att nästan hälften av alla tillstånd var för högkvalificerade yrkesområden under detta år.

**Tabell 3.2. Arbetstillstånd efter yrkesområde, 2009-2014**

Yrkesområde	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	300	391	536	376	475	289
Arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller mots	1 023	1 142	1 117	1 311	649	641
Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	3 232	3 257	4 052	4 539	4 459	4 725
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	7 859	5 712	4 784	7 166	7 041	3 879
Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	576	959	1 322	1 126	834	686
Kontors- och kundservicearbete	110	200	244	223	181	140
Ledningsarbete	206	264	375	219	213	326
Militärt arbete	8	2	2	5	10	12
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m	128	172	253	186	174	105
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	1 032	1 512	2 037	1 392	1 321	1 275
Övrigt	7	1				16
Totalt, varav	14 481	13 612	14 722	16 543	15 357	12 094
Högkvalificerade yrkesområden**	4 461	4 663	5 544	6 069	5 321	5 692

Källa: Migrationsverket, och egna beräkningar.

\* Migrationsverkets redovisning för 2014 har förändrats något, vilket marginellt kan påverka jämförbarheten.

\*\* Till de högkvalificerade yrkesområdena räknas arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande, arbete som kräver teoretisk specialistkompetens samt ledningsarbete.

En kategori som är särskilt intressant är internationella studenter, som i Sverige har rätt att söka arbetstillstånd efter minst en termins lyckade studier. Detta är ett lägre krav än i de flesta andra länder, som ofta kräver avslutad högskoleutbildning. Arbetstillstånd för denna kategori ökade betydligt mellan 2010 och 2011, för att sedan minska successivt från 2013 och framåt (se tabell 3.3).

**Tabell 3.3. Arbetstillstånd för internationella studenter, 2009-2014**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Högkvalificerade yrkesområden	196	241	682	801	485	347
Totalt	405	453	1 053	1 203	849	556

*Källa: Migrationsverket och egna bearbetningar.*

Nedgången de senare åren beror antagligen på de införda terminsavgifterna för studenter som inte kommer från EU/EES-länder, som minskade det totala antalet internationella studenter vid svenska universitet och högskolor. Noterbart är också att många av de internationella studenterna inte fått arbetstillstånd för högkvalificerade yrken.

Under 2009 och 2010 var ungefär hälften av tillstånden för studenter inom högkvalificerade yrken. Sedan 2011 är det en större andel inom högkvalificerade yrken, mellan 57 och 67 procent. Totalt under perioden 2009-2014 har de internationella studenterna stått för knappt nio procent av arbetstillstånden inom högkvalificerade yrkesområden.

Arbetstillstånden till högkvalificerade yrken är starkt koncentrerade till några få yrken (se tabell 3.4). Över hälften av arbetstillstånden är för dataspecialister. Mellan 2009 och 2012 var deras andel cirka 50 procent och den ökade till 60 procent under 2013-2014. Tillsammans med civilingenjörer, ingenjörer och tekniker utgör dessa tre yrkeskategorier tre fjärdedelar av alla arbetstillstånd till högkvalificerade yrken under perioden 2009-2014.

**Tabell 3.4. Arbetstillstånd till vanligast förekommande högkvalificerade yrken, 2009-2014**

Yrkesgrupp	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Dataspecialister	2 202	2 208	2 795	3 259	3 477	3 428
Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	541	525	630	558	415	602
Ingenjörer och tekniker	481	332	338	412	267	335
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	170	205	240	236	190	199
Chefer för särskilda funktioner	99	128	149	131	118	155
Grundskollärare	23	45	49	92	89	92
Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.	31	51	87	86	101	90
Hälso- och sjukvårdsspecialister	35	32	50	41	61	48
Universitets- och högskolelärare	23	56	63	82	54	48
Drift- och verksamhetschefer	27	22	42	24	30	46
Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.	37	34	35	20	30	30
Datatekniker och dataoperatörer	59	39	57	48	36	21
Chefer för mindre företag och enheter	43	80	140	35	33	20
Gymnasielärare m.fl.	17	21	23	15	11	16
Specialister inom biologi, jord- och skogsbruk m.m.	16	10	29	34	23	15
Fysiker, kemister m.fl.	20	13	23	19	15	15
Jurister	8	8	13	15	7	13
Samhälls- och språkvetare	14	12	16	19	7	11
Sjukgymnaster, tandhygienister m.fl.	22	46	20	17	9	10
Andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	16	8	4	8	8	9
Matematiker och statistiker	3	4	11	8	5	8
Läkare						6
Fotografer, ljud- och bildtekniker, sjukhus-tekniker m.fl.	14	22	18	17	19	5
Förskollärare och fritidspedagoger	2	4	3	12	3	5
Sjuksköterskor	1		6	2	2	3
Piloter, fartygsbefäl m.fl.	10	67	16	26		2
Barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens	1		1	1	1	1

Källa: Migrationsverket; Egna beräkningar.

\*2014 års yrkesredovisning skiljer sig delvis åt jämfört med tidigare år. Vissa egna justeringar har gjorts för att öka jämförbarheten.

Arbetsstillstånden till högkvalificerade yrken är också mycket koncentrerade när det gäller var arbetskraftsinvandrarerna bosätter sig och från vilka länder de kommer (se tabell 3.7 och 3.8 i appendix). Stockholms län är helt dominerande och dominansen har tilltagit över tid. 2009 rekryterades knappt 60 procent till Stockholms län och andelen ökade till nästan 75 procent under 2013 och 2014. Ungefär 10 procent har fått anställning i Västra Götalands län. Antalet och andelen som flyttat till Skåne län har sjunkit allt sedan 2009 och var 2014 endast 228 personer, motsvarande under 5 procent.

Den helt klart vanligaste högkvalificerade arbetskraftsinvandrarerna är alltså en dataspecialist som fått anställning i Stockholms län. Nästan 80 procent av alla som får arbetsstillstånd för att arbeta som dataspecialister kommer från Indien. Även bland chefer för särskilda funktioner, civilingenjörer och ingenjörer är medborgare från Indien vanligast. Medborgare från Kina är den näst största gruppen inom högkvalificerade yrken.

Tillsammans med medborgare från Indien utgör de hälften av alla som får arbetsstillstånd som ingenjörer och civilingenjörer. Arbetskraftsinvandrarerna från Indien och Kina skiljer sig dock åt på ett avgörande sätt. Medan nästan alla arbetskraftsinvandrarerna från Indien kommer till Sverige för att arbeta inom högkvalificerade yrken är arbetskraftsinvandringen från Kina mer blandad.

## Folkbokförda arbetskraftsinvandrarerna

De arbetskraftsinvandrarerna som planerar att stanna i minst ett år folkbokförs vanligtvis och de blir därmed en del av den svenska officiella befolkningsstatistiken. Det gör att vi kan studera arbetskraftsinvandringen mer i detalj med avseende på t.ex. utbildningsnivå och inkomst (se avsnittet om metod och material). Därigenom kan vi studera utbildningsnivåns betydelse för arbetskraftsinvandrarernas ställning på arbetsmarknaden (tabell 3.5 och tabell 3.9 i appendix) och arbetskraftsinvandrarernas inkomst inom högkvalificerade yrken (tabell 3.6).



För nästan en tredjedel av 2009 års arbetskraftsinvandrare var utbildningsnivån okänd i statistiken år 2011, vilket gör det svårt att analysera den allmänna utbildningsnivån. Bortsett från denna brist i statistiken är det tydligt att en majoritet av dem med känd utbildningsnivå har någon form av eftergymnasial utbildning. Med undantag för dem med okänd utbildning eller forskarutbildning skiljer sig inte förvärvsfrekvensen nämnvärt mellan de olika utbildningsnivåerna.

Bland såväl dem med mycket kort utbildning som dem med treårig eftergymnasial utbildning är det ungefär 80 procent av 2009 års arbetskraftsinvandrare som hade ett arbete år 2011. Förvärvsfrekvensen ska dock tolkas med försiktighet, eftersom en del av dem som fortfarande är folkbokförda kan ha lämnat landet utan att meddela myndigheterna, vilket snedvrider statistiken. För en ökad jämförbarhet särredovisar vi därför också statistiken för de arbetskraftsinvandrare som är sysselsatta.

Det är tydligt att utbildningsnivån är en mycket viktig faktor för att förklara arbetskraftsinvandranas inkomster. Om vi bortser från sysselsättningsstatus så har arbetskraftsinvandrare med en treårig eller längre eftergymnasial utbildning en betydligt högre genomsnittlig inkomst än övriga invandrare, knappt 29 000 kronor i månaden. I alla andra utbildningskategorier är den genomsnittliga månadsinkomsten under 20 000 kronor och för dem med lägre utbildning omkring 15 000 kronor.

Om vi enbart betraktar dem som är sysselsatta år 2011 så höjs den genomsnittliga inkomsten betydligt. En arbetskraftsinvandrare med minst en treårig eftergymnasial utbildning har en genomsnittlig månadsinkomst på över 36 000 kronor. Både för dem med okänd utbildning och för dem med forskarutbildning är genomsnittsinkomsten omkring 29 000 kronor. Vi kan därmed anta att många av dem med okänd utbildning är relativt högkvalificerade. För samtliga av de övriga utbildningsnivåerna är genomsnittsinkomsten betydligt lägre, mellan 17 500 kronor och 20 500 kronor.

Den låga månadslönen för alla utbildningsnivåer, från kortare än nio års grundskola till kortare än tre års eftergymnasial utbildning, förklaras till stor del av vilket yrke de sysselsatta personerna arbetar inom (se tabell 3.9 i appendix). Bland dem med

endast förgymnasial utbildning arbetar nästan 60 procent inom tre yrken - storkökshushåll och restaurangpersonal, köks och restaurangbiträden och städare – där arbetskraftsinvandrare har en genomsnittslön på omkring 15 000 kronor (Emilsson et al. 2014).

Bland gymnasieutbildade personer och personer med mindre än tre års eftergymnasial utbildning arbetar mellan 41 procent och 46 procent inom dessa tre yrken. Bland dem med minst tre års eftergymnasial utbildning arbetade endast 18 procent inom dessa tre yrken.

Vi ser ett liknande mönster om vi studerar 2009 års sysselsatta arbetskraftsinvandrare efter deras yrkes kvalifikationsnivå (se tabell 3.10 i appendix). Yrken som normalt kräver en gymnasieexamen är vanligast bland arbetskraftsinvandrarerna. Endast en tredjedel jobbar med ledningsarbete eller inom ett yrke som normalt kräver en eftergymnasial utbildning.

Utifrån dessa data kan vi konstatera att en stor majoritet av alla arbetskraftsinvandrare med en utbildningsnivå som är kortare än en treårig högskoleutbildning har en mycket låg inkomst, som befinner sig långt under svensk genomsnittsinkomst. Det är endast i grupperna okänd utbildning, treårig eftergymnasial utbildning eller mer och forskarutbildning som fler än ett fåtal personer arbetar inom mer kvalificerade yrken.

Bland sysselsatta personer som har forskarutbildning jobbar t.ex. i stort sett samtliga inom högkvalificerade yrken. Ser vi på specifika högkvalificerade yrken är det samma tre utbildningskategorier som är helt dominerande. Bland dataspecialister har t.ex. 93 procent okänd eller minst treårig högskoleutbildning.

**Tabell 3.5. 2009 års arbetskraftsinvandrare efter utbildningsnivå och förvärvsfrekvens, 2011**

Utbildningsnivå	Antal	Procent	Förvärvsfrekvens	Genomsnittlig månadsinkomst	Genomsnittlig månadsinkomst för de sysselsatta
Okänd	860	31,9	59,4%	1 7623	2 9133
Kortare än 9 år	170	6,3	81,8%	15 318	18 193
Förgymnasial, 9 år	115	4,3	80,9%	14 449	17 450
2 år, gymnasial	216	8,0	83,8%	15 479	18 210
3 år, gymnasial	186	6,9	80,1%	15 795	19 445
Eftergymn., mindre än 3 år	280	10,4	81,1%	16 820	20 409
Eftergymn., 3 år eller mer	700	25,9	78,7%	28 843	36 234
Forskarutbildning	172	6,4	66,9%	19 628	29 057
<b>Totalt</b>	<b>2 699</b>	<b>100</b>	<b>72,8%</b>	<b>19 999</b>	<b>27 045</b>

Källa: Mikrodata från Statistiska centralbyrån.

Tabell 3.6 visar antalet av 2009 och 2010 års arbetskraftsinvandrare som arbetar inom vad som skulle kunna räknas som högkvalificerade yrken året efter invandring till Sverige och den genomsnittliga månadsinkomsten för varje yrke. Den genomsnittliga lönen på den svenska arbetsmarknaden 2011 visas också som jämförelse.

Inom några yrken har arbetskraftsinvandrarerna inkomster i nivå med eller över genomsnittet inom yrket (direktörer, chefer för särskilda funktioner, civilingenjörer, ekonomer och tekniker och ingenjörer), medan de i andra yrken har en betydligt lägre inkomst än genomsnittet (fysiker och kemister, dataspecialister, hälso- och sjukvårdsspecialister, lärare, datatekniker och dataoperatörer m.fl.).

**Tabell 3.6. Genomsnittlig månadsinkomst för arbetskraftsinvandrare som kom till Sverige 2009 och 2010 och arbetade inom högkvalificerade yrken året efter invandring**

SSYK nivå 3	Ankomstår 2009, arbete år 2010		Ankomstår 2010, arbete år 2011		Genomsnittlig lön i Sverige 2011*
	Månadsinkomst	Antal	Månadsinkomst	Antal	
121 Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.	89 091	24	110 722	24	81 400
123 Chefer för särskilda funktioner	82 854	61	78 661	59	56 200
131 Chefer för mindre företag och enheter	16 448	34	18 052	44	37 000
211 Fysiker, kemister m.fl.	27 122	20	34 977	15	43 800
213 Dataspecialister	24 924	220	26 539	148	40 300
214 Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	35 280	101	39 811	107	40 000
222 Hälso och sjukvårdsspecialister	21 548	31	28 156	24	53 800
231 Universitets och högskolelärare	26 772	80	27 655	79	35 300
233 Grundskollärare	21 875	22	19 816	20	26 400
241 Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	36 836	76	41 832	61	42 100
311 Ingenjörer och tekniker	35 774	68	45 976	59	34 800
312 Datatekniker och dataoperatörer	20 107	25	25 590	11	32 900
341 Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	27 184	59	29 139	64	36 100
343 Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.	22 413	15	15 591	30	30 600
347 Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m.fl.	24 069	43	28 850	29	30 500
<b>Totalt, alla arbetskraftsinvandrare</b>	<b>19 049</b>	<b>3 057</b>	<b>18 900</b>	<b>3 794</b>	

Källa: Mikrodata från Statistiska centralbyrån.\* Privat sektor för alla yrken förutom universitets- och högskolelärare (statlig sektor).

## Vad kan förklara den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen till Sverige?

Genomgången i föregående avsnitt visar att den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen är relativt liten. Visserligen är antalet arbetstillstånd jämförelsevis många, men det är få som stannar en längre tid. Detta faktum – att det är stor skillnad mellan antalet utfärdade arbetstillstånd och antalet arbetskraftsinvandrare som stannar en längre tid i landet – är en viktig utgångspunkt när man studerar arbetskraftsinvandringen till Sverige (Bevelander, et al. 2014), särskilt för högkvalificerade invandrare. Det finns starka indikationer på att de arbetskraftsinvandrare som stannar i landet är en negativt selekterad grupp när det gäller arbetets kvalifikationsnivå. De som kommer för att arbeta inom lågkvalificerade yrken inom den privata servicesektorn tenderar att stanna i landet (Emilsson, et al. 2014, s. 29).

Bland dataspecialister, som är helt dominerande bland de högkvalificerade arbetskraftsinvandrarna, stannar däremot färre än 10 procent längre än ett år. Av de 2 202 dataspecialister som fick arbetstillstånd 2009 var så få som 170 personer kvar i Sverige och inom yrket tre år senare (Bevelander, et al. 2014). Majoriteten av dataspecialisterna är alltså så kallade cirkulära migranter och/eller tillfälligt överförd arbetskraft mellan arbetsplatser inom en och samma koncern (Andersson Joona & Wadensjö 2011; Quirico 2012).

Stora multinationella företag stod till exempel för 35 procent av ansökningarna för arbetstillstånd mellan januari 2011 och juni 2012 (Arbetsförmedlingen 2012). OECD (2011) uppmärksammade också i sin uppföljning att arbetstillstånden till högkvalificerade yrken ofta är för kortare tidsperioder. De kortvariga tillstånden kan förklaras med att de fyller temporära behov i specifika utvecklingsprojekt, för utbildningsinsatser för personal i utländska dotterföretag eller för att underlätta kommunikationen inom företagets arbetsplatser i olika delar av världen (Oxford Research 2009). Överföringar av arbetskraft inom koncerner underlättas genom det system för certifierade arbetsgivare som Migrationsverket upprättat. Det mesta tyder alltså på att den korta vistelsen för högkvalificerade invandrare är planerad

före invandringstillfället och inte ett beslut om återvändande som tagits under deras tid i landet.

De 55 intervjuer som genomförts med högkvalificerade invandrare, tillsammans med tidigare litteratur och forskning i ämnet, har uppmärksammat oss på några områden som kan vara viktiga för att förstå varför den mer permanenta arbetskraftsinvandringen är så pass liten och koncentrerad till en mindre del av den svenska arbetsmarknaden (se avsnitt "Arbetsstillstånd"). I resten av kapitlet är alltså frågan "varför?" i centrum för analysen.

## Många högkvalificerade yrken är inte internationella utan kräver legitimation

En stor majoritet av arbetskraftsinvandrarerna till högkvalificerade yrken är rekryterade av multinationella företag till branscher och sektorer med arbetskraftsbrist. IT-specialister dominerar och utgör en majoritet av dem som får arbetstillstånd och är den största gruppen bland dem som stannar. Till skillnad från många andra högkvalificerade yrken behöver inte IT-specialister särskilda tillstånd som legitimation eller auktorisering, vilket ökar deras potential för internationell mobilitet. Inom IT-sektorn är dessutom kunskaper och färdigheter relativt enkla att överföra till andra länders arbetsmarknad. Därutöver gör den tekniska aspekten av yrket att frågor kring kulturella och sociala aspekter är mindre viktiga (Iredale 2001). Också majoriteten bland de intervjuade var dataspecialister, och som flera av dem påpekar har de stora valmöjligheter: "Jag har möjlighet att flytta till andra länder också om jag skulle vilja. Jag behöver inte bekymra mig över att vara låst till att vara här i Sverige." (Intervju med Jack)

Ett hinder inom många andra högkvalificerade yrken är att de inte är internationella utan kräver nationell legitimation (Ibid.). I Sverige är ett 40-tal yrken reglerade, varav 21 är yrken inom hälso- och sjukvård. Dessa krav på legitimation är antagligen förklaringen till 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 reglerade yrken (Petersson 2012).

## Bristande information och kunskap om Sverige och jobb i Sverige

Ett tydligt mönster i intervjuerna var att arbetskraftsinvandrarerna inte visste så mycket om Sverige innan de flyttade hit men att det lilla de visste generellt var positivt. Flera uttrycker att de lämnade hemlandet för att få nya utmaningar, möjlighet att resa mer och att det var mer eller mindre en slump att de hamnade i Sverige:

Jag tror inte Sverige var ett val utan det blev bara så. Jag ville resa utomlands, se mig omkring och få en större förståelse, det var målet. Så det kunde ha blivit Sverige eller Slovakien, det hade inte spelat någon roll... Jag skämtar alltid med mina vänner att det var en slump att vi hamnade här. (Intervju med Daniel)

Det finns en webbportal, [workinginsweden.se](http://workinginsweden.se), som utvecklats för att marknadsföra Sverige och informera om möjligheterna att arbetskraftsinvandra. Trots att den anses som ett gott exempel av OECD (2012), verkar många vilja veta mer om hur det är att leva i Sverige. Carl efterlyser t.ex. mer information/bloggar där man kan få information om hur livet ser ut i Sverige genom mindre formella kanaler:

När du gör efterforskningar om Sverige så är det inte som Australien eller USA där du kan hitta miljoner hemsidor. Om Sverige kanske det finns fyra eller fem hemsidor. Det finns inte många bloggar eller hemsidor där människor verkligen kan hitta information om hur det är att faktiskt bo här som en expat. Jag tror att det vore intressant för potentiella arbetstagare att få en idé om hur det är att bo i Sverige. (Intervju med Carl)

Den bild av Sverige som de högkvalificerade trots allt hade var att landet erbjöd hög levnads- och teknologisk standard, bra företag och ett utvecklat välfärdssystem.

Jag visste åtminstone att ni har många bra företag, och att ni har ett väldigt bra välfärdssystem och att ert land är känt som "himmelriket för barn." Jag hade bara positiva bilder. (Intervju med Alice)

En del tog upp den svenska arbetskulturen som något positivt och talade om balansen mellan arbete och fritid som en avgörande faktor till varför de valt just Sverige:

Jag gillade inte arbetskulturen i hemlandet... Egentligen hade jag ett väldigt gott intryck av arbetskulturen i Sverige [från sin studietid]. Den största fördelen är balansen mellan arbete och privatliv, man har tid för sig själv. I de flesta andra länder arbetar man långa dagar, man arbetar på helger, men jag tycker inte om det. (Intervju med Adam)

Det faktum att svenskar talar bra engelska var något som också lyftes fram som positivt. Oscar säger: "Jag kände till tillräckligt för att veta att de flesta talar väldigt bra engelska, språket skulle inte bli ett hinder. Jag vill lära mig svenska men mer som en hobby än som en nödvändighet."

Att Sverige är en del av Europa och att det är lätt att resa till andra europeiska länder tog många upp som en fördel: "Jag tror att det var mer Europa kontra USA. Jag gillar Europa mer än USA så jag ville bo i Europa ett tag." (Intervju med Isac)

Att våra intervjupersoner inte hade sökt sig specifikt till Sverige som land var ett tydligt mönster. Tidigare kontakter och nätverk verkar ha varit betydligt viktigare än att man specifikt ville flytta till Sverige. Flera av de intervjuade hade tidigare arbetat för samma företag de nu arbetar på men i andra länder. Detta bekräftar tidigare forskning om att huvuddelen av rekryteringen av arbetskraftsinvandrare till Sverige sker genom internationella nätverk (Emilsson 2014). I den svenska, renodlat efterfrågestyrda modellen för arbetskraftsinvandring, baserad på individuella arbetsgivares efterfrågan på arbetskraft, finns det få instrument för att underlätta matchning av arbetskraft från tredje land i 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 International Organisation for Migration (IOM) när det gäller arbetskraftsinvandring (IOM 2012). Och även om en arbetsgivare finner en 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. Ett alternativ skulle kunna vara att använda rekryteringsföretag, men svenska och internationella rekryteringsföretag har inte varit särskilt aktiva inom denna marknad (Andersson Joona & Wadensjö 2011).

Förutom de som använt internationella nätverk är det många av de högkvalificerade arbetskraftsinvandarna som har en bakgrund som studenter i Sverige. 22 av våra intervjupersoner kom till Sverige för att studera och stannade kvar efter sina studier för att arbeta. Ofta hade de hört bra saker om svenska universitet, ibland från vänner och bekanta som studerat här. Fram till hösten 2011 var universitetsutbildning gratis även för icke-EU-medborgare och detta hålls fram som en av de främsta anledningarna till varför de valde att studera just i Sverige. De nyligen införda terminsavgifterna för icke-EU/EES medborgare verkar ha fått genomslag på antalet studenter som får arbetstillstånd, vilket i förlängningen kan påverka möjligheterna att attrahera högkvalificerad arbetskraft negativt (se tabell 3.3).

## Varför stannar de – positiva faktorer i Sverige

Många av intervjupersonerna har efter att ha bott här ett tag en väldigt positiv bild av sitt liv i Sverige och tycker att det överlag är en bra plats att bo på:

Jag tycker att det är ett väldigt trevligt land, ett trivsamt ställe att bo på. Människorna är trevliga, välfärden och infrastrukturen fungerar väldigt bra. Det finns många möjligheter till kulturella upplevelser inom Sverige, och i Europa. Det är väldigt lätt att resa till andra platser inom Europa. Jag är väldigt nöjd med mitt jobb. Jag är mycket nöjd. (Intervju med Robert)

Det finns några återkommande faktorer som de intervjuade lyfter fram som avgörande för sin vilja att stanna i Sverige. Dessa kan ses som Sveriges komparativa fördelar i den internationella kampen om talangerna.

Ett mönster som framträdde är att arbetsmiljön och arbetsvillkoren upplevs som goda. Några framhåller att balansen mellan arbete och privatliv är bättre i Sverige än i många andra länder och andra att man får flera veckors semester: "Balansen mellan arbete och privatliv är bättre. Det är fridfullt, jag har inga problem ekonomiskt, inga speciella problem..." (Intervju med Ella)

Möjligheten att direkt få ta med sin familj, vilket den svenska lagstiftningen medger, är viktig för flera. Studie- och karriärmöjligheter för familjen i Sverige lyfts också fram som betydande:

En av de frågor vi hade som familj innan vi kom hit var hur mina barns utbildning skulle påverkas och hur min maka skulle påverkas när det gällde att passa in i samhället och få stöd. Hur svårt skulle det vara att flytta till ett annat land? Genom intervju- och rekryteringsprocessen fann vi först och främst att det fanns engelska skolor för barnen så där skulle deras utbildning inte lida – den skulle förmodligen till och med vara bättre – och de skulle få möjligheten att bli utbildade och bo i ett främmande land. Vi tyckte att det skulle vara värdefullt. (Intervju med Robert)

Förutom arbetssituationen är det många som ser positivt på hur Sveriges samhälle är organiserat när det gäller bland annat välfärd och miljö. Carl kommer från ett land med mycket korruption bland politiker och uppskattar att han kan se vart skatterna tar vägen och att de gör nytta i Sverige:

Det jag verkligen gillar är att trots att man betalar en väldans massa skatt så kan jag se vad skatten går till. För första gången så betalar jag skatt och har inget emot det för att jag kan se att det används till min fördel och till landets fördel. Jag tycker att det är trevligt att vara i ett land som är välorganiserat, strukturerna är på plats. (Intervju med Carl)

Isac beskriver också att han tycker det är ok att betala mer skatt i Sverige än i sitt hemland eftersom han tycker att miljön och livskvaliteten är bättre i Sverige:

Jag märker att jag är mer tillfreds med livet här än i hemlandet. Jag betalar mer skatt här i Sverige men jag använder också en del av de förmåner jag får som ren luft; bra, rent vatten och jag kan använda parker och kollektivtrafiken. Det är väldigt bra. Jag är mer tillfreds även fast jag tjänar lite mindre än vad jag gör i [hemlandet]. Jag gillar livskvaliteten. Det är en stor sak som är tillfredsställande. (Intervju med Isac)

Ett mönster som framkommer bland de intervjuade som kommer från länder med mycket större befolkning än Sverige är att de uppskattar den lägre befolkningstätheten i Sverige. Många uppskattar också att städerna är rena, och att det inte är så mycket avgaser och trafikstockningar:

Jag har aldrig känt mig sjuk på grund av klimatet. Det finns inte något damm, ingen sol eller luftförorening, ingen trafik. Så det finns ingen frustration som det finns i hemlandet med rusningstrafik. Här finns inte det. (Intervju med Vincent)

Ett annat tydligt mönster i intervjuerna var att man uppskattar det välfärdssystem som finns i Sverige: pensionssystem, socialförsäkring, sjukvård, utbildning och föräldraledighet. Personer med småbarn är speciellt positiva till det svenska systemet, som tillåter att båda föräldrarna arbetar och erbjuder ett mindre hektiskt liv än på många andra platser. Alexander har vänner som flyttade från Sverige till USA men som nu ångrar att de lämnade Sverige:

Mina vänner fick en väldigt bra karriärmöjlighet i Kalifornien men nu när deras barn är äldre funderar de på om det kanske hade varit bättre om de bott kvar i Sverige på grund av förskolor och sådana saker. I Sverige kan båda makarna arbeta. Det är en utmaning att vänja sig av vid alla de bra saker som man har här. Jag tycker att Sverige är ett väldigt bra land att bo och arbeta i. (Intervju med Alexander)

## Varför stannar de inte? Negativa faktorer i Sverige

Det här avsnittet handlar om anledningar till varför man kan tänka sig att flytta från Sverige, dock har inte någon av intervjupersonerna valt att lämna Sverige. Därför bygger detta avsnitt på tankar kring framtiden och negativa erfarenheter i Sverige som kan tänkas få personer att avstå från att komma till Sverige eller att flytta vidare.

Förutom de faktorer som uppmärksammas nedan nämner också en relativt stor andel av våra informanter svårigheter med att hitta boende och att vädret i Sverige är en negativ faktor.

## Väntetider och uppehållstillstånd

Ett 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 & Magnusson 2013).

Det drabbar särskilt företag som vill rekrytera till yrken där den internationella konkurrensen är stor, till exempel inom IT. Även arbetskraftsinvandrarerna själva tar upp frågan om väntetider, men då mer i relation till förlängning av arbetstillstånd. Möjligheten att få ett permanent uppehållstillstånd kan avgöra om man väljer att stanna eller inte. Det permanenta uppehållstillståndet ger trygghet speciellt för de personer som kommer från länder med en osäker situation. William påpekar att det går snabbare att få permanent uppehållstillstånd i andra länder: "I de flesta länder får man permanent uppehållstillstånd tidigare, det jag menar är att du inte behöver vänta fyra år som i Sverige."

Walter tycker också att man borde kunna få permanent uppehållstillstånd tidigare, speciellt om Sverige vill attrahera högutbildade personer:

Det skulle vara bra om de kunde ge tillståndet i alla fall efter två år. Jag känner inte för att vänta fyra år. De nuvarande omständigheterna är inte fantastiska för att attrahera högutbildade personer. (Intervju med Walter)

Förutom att det tar lång tid att få permanent uppehållstillstånd så lyfter andra fram att det kan ta lång tid att få sitt tillfälliga tillstånd förlängt. John tycker att väntetiderna för att förlänga arbetstillstånd är alldeles för långa och att Sverige inte verkar prioritera högutbildade:

Att vänta åtta månader på ett arbetstillstånd är galeat. Sverige investerar ingenting i oss, vi är universitetsutbildade och bidrar från dag ett. Vi får lägst prioritet när det handlar om tillstånd och många lider verkligen. (Intervju med John)

Att byta jobb kan också bli komplicerat pga. lagstiftningen, som under de första två åren begränsar arbetstillståndet till en arbetsgivare. Om man vill byta arbete så måste man ansöka om ett nytt arbetstillstånd, vilket med långa väntetider kan vara problematiskt.

## Språket – ett krav

Språket kan vara ett stort hinder. 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). Detta visar sig också tydligt i vårt material.

Även fast jag hade goda erfarenheter från Chalmers och bra arbetslivserfarenhet kunde jag inte säkra några arbetsmöjligheter i Göteborg, framför allt på grund av språkliga hinder. Det var mitt eget fel, för jag hade inte fokuserat så mycket på svenskan eftersom jag aldrig planerade att stanna här en längre tid. (Intervju med Alexander).

Bristande språkkunskaper gör det inte bara svårare att få ett arbete, utan kan också påverka karriären inom en arbetsplats eller möjligheten att söka ett annat arbete i Sverige. Alexander har sökt andra arbeten i Sverige och han tror att anledningen till att han inte blivit kallad till intervju är hans invandrarbakgrund och det faktum att han inte talar svenska. Vincent har liknande tankar: "Jag kan inte försöka få ett jobb här... Jag kan inte sluta mitt nuvarande jobb och sedan leta jobb i Stockholm, jag skulle aldrig få det." Albin har tidigare erfarenhet av att arbeta i en chefsposition, men i Sverige kan han inte få den typen av jobb eftersom han inte talar svenska:

Jag kan inte göra vad jag vill, för jag kan inte svenska... De flesta som ansöker om att bli projektledare är kvalificerade och de talar engelska också, så varför skulle de välja mig som inte kan svenska? (Intervju med Albin)

Att lära sig svenska ses av många som avgörande för om de ska stanna i Sverige eller inte. Carl menar att för hans familj så kommer beslutet att stanna i Sverige framförallt vara baserat på "om vi kan anpassa oss och om jag kan lära mig språket och förstå samhället; det kommer förmodligen att avgöra om jag kommer att stanna."

De flesta av intervjupersonerna arbetar i arbetsmiljöer som är helt engelsktalande. En del hamnar ändå i situationer på jobbet där de behöver kunna svenska. Andra känner att de behöver svenska för att få närmare kontakt med sina kollegor. Jack beskriver att om han lär sig svenska så kommer han att stanna i Sverige längre, delvis för att det skulle underlätta för honom att få vänner:

När jag har lärt mig svenska i alla fall på en högre nivå och jag kan mer än bara konversationssvenska så tror jag att det förmodligen kommer bli mycket lättare att få vänner. (Intervju med Jack)

## Lägre löner

Boeri, et al. (2012) visar i sin bok *Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-skilled Migrants* att invandringen och dess sammansättning när det gäller utbildningsnivå framförallt beror på två faktorer: ekonomiska incitament och

migrationspolitik. Stora skillnader i nettoinkomst och en selektiv invandringspolitik kan enligt författarna förklara skillnader i andelen högt utbildade invandrare mellan länder. Sverige är en del av "the global race for talents" (Kuvik 2013), *där andra länder kan locka med högre löner inom de sektorer där arbetskraftsbristen är som störst*. De ekonomiska incitamenten framhålls dock inte som avgörande för våra informanter. Möjligheterna att få jobba i en utvecklande arbetsmiljö betonades starkare. En del tar upp att de valt att flytta till/stanna i Sverige trots att de kommer få en lägre lön än i hemlandet eller i något annat land. Men Sveriges relativt sett lägre löner inom många högkvalificerade yrken skulle kunna vara en anledning till varför inte fler kommer till eller stannar i Sverige:

När vi tog beslutet att flytta hit så var vi väldigt medvetna om att vårt sparande inte skulle bli särskilt stort, för som du vet är Sverige ett socialt välfärdsland, så lönerna är inte så höga om du jämför med lönerna i USA till exempel. (Intervju med Joseph)

Ingen av de intervjuade tar upp låg lön som en anledning till varför man inte vill stanna i Sverige, men många har funderat kring det och kommit fram till att de i och med tillgången till välfärdstjänster ändå kan leva ett bekvämt liv i Sverige.

## De högkvalificerade invandrarna är inte prioriterade

Flera tar upp att de inte känner att Sverige prioriterar gruppen högutbildade arbetskraftsinvandrare. Det visar sig till exempel i att, som vi beskrev i tidigare avsnitt, de högkvalificerade arbetskraftsinvandrarna inte som i andra länder är prioriterade i den svenska lagstiftningen om arbetskraftsinvandring. Men det visar sig också när det gäller språkutbildning. Flera menar att språkkurserna som erbjuds inte är anpassade för engelsktalande personer med tidigare utbildning. Ella tycker att gruppen arbetskraftsinvandrare är helt osynlig i Sverige. Hon kan inte känna igen sig i den bild av invandrare som finns i Sverige och är frustrerad av att den är så ensidig:

När människor säger "invandrare" så tänker de flesta på asylsökande och flyktingar... Jag gillar inte att arbetskraftsinvandrare alltid glöms bort. Människor som jag existerar inte. Jag är som en minoritet av minoriteter. (Intervju med Ella)

## Avslutande reflektioner

Den svenska politiken för att attrahera högkvalificerade arbetskraftsinvandrare är mycket annorlunda jämfört med i andra länder. För det första har Sverige en generell lagstiftning som gäller alla oavsett utbildningsnivå och yrkets kvalifikationsnivå. Inga andra länder som vi känner till har en politik som inte prioriterar högkvalificerade invandrare. I länder med poängsystem krävs högre utbildning för att uppnå minimipoängen för arbetstillstånd. I länder med efterfrågebaserade modeller för arbetstillstånd accepteras ofta bara de arbetserbjudanden där arbetstagaren har en högre utbildning och/eller om lönen som erbjuds är betydligt högre än medianlönen i landet.

Artikelns övergripande syfte är att belysa arbetskraftsinvandringen av högkvalificerade från icke EU/EES-länder till Sverige. Med hjälp av statistik över personer som har fått arbetstillstånd och folkbokförda personer har vi kartlagt den högkvalificerade arbetskraftsinvandringens omfattning och karaktär. Det finns ingen fastställd definition av vem som ska räknas som högkvalificerad och därför analyserar vi den utifrån flera olika perspektiv, som utbildningsnivå och yrkeskategori. Vi vill också bidra med en förklaring till varför arbetskraftsinvandringen av högkvalificerade ser ut som den gör. För att besvara frågan "varför?" har vi därför intervjuat 55 högkvalificerade arbetskraftsinvandrare.

Med tanke på den svenska lagstiftningens utformning är det inte förvånande att de högkvalificerade invandrarna utgör en mindre del av arbetskraftsinvandringen till Sverige. Visserligen är dataspecialister ett av de vanligaste yrkena när det gäller arbetstillstånd, men till skillnad från dem som kommer för att arbeta inom mer lågkvalificerade yrken stannar få någon längre tid i landet. Trenden är dock att arbetstillstånden inom högkvalificerade yrkesområden har ökat något som andel av det totala antalet arbetstillstånd. Förklaringen till detta är antagligen de ökade kontrollerna av arbetskraftstillstånd till vissa lågkvalificerade yrken (se Kapitel 1 av Calleman & Herzfeld Olsson). Den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen är också relativt homogen. Mer än hälften av alla är dataspecialister. Av dataspecialisterna är cirka 80 procent från Indien och tre av fyra arbetar i Stockholms län.



Utbildningsnivån är mycket avgörande för arbetskraftsinvandrarernas ställning på arbetsmarknaden. Det är i stort sett bara de med minst treårig högskoleutbildning och de med forskarutbildning som arbetar inom kvalificerade yrken. De som har lägre utbildningsnivå än så arbetar nästan samtliga inom lågt kvalificerade yrken och har en låg inkomst.

Utifrån vårt intervjumaterial kan vi se att de högkvalificerade arbetskraftsinvandrarerna trivs i Sverige. Framförallt trivs de med sin arbetsmiljö. Balansen mellan arbete och privatliv är något som uppskattas mycket, och även uppfattningen om Sverige som land är positiv. Frågan om varför inte fler högkvalificerade invandrare kommer till Sverige och varför så få stannar kan bero på brist på kunskap om Sverige över huvud taget men kanske framför allt om vad ett liv i Sverige skulle innebära. Sverige är inte känt som ett land för arbetskraftsinvandring och saknar också det attribut som behövs för att på allvar kunna konkurrera om arbetskraft; ett språk som talas utanför vårt land. Goda kunskaper i svenska efterfrågas av de flesta arbetsgivare. Få av de intervjuade personerna talar svenska, vilket är en svårighet när man ska hitta jobb i Sverige, både som nyutexaminerad internationell student och när man vill lämna det företag som först gav arbetstillståndet. Det kan också vara ett hinder vid befordring på arbetsplatsen.

Artikeln visar att det är svårt att matcha arbetstagare från länder utanför EU med behovet av arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. Ett tydligt tecken på det är att vissa grupper av arbetsgivare inom områden där det finns högkvalificerade bristyrken, till exempel läkare och sjuksköterskor inom offentlig service, rekryterar påfallande få arbetskraftsinvandrare från tredje land. I den svenska, renodlat efterfrågestyrd modellen för arbetskraftsinvandring, baserad på individuella arbetsgivares efterfrågan på arbetskraft, finns det få instrument för att underlätta matchningen. Både krav på legitimation och språkkunskaper, som är vanliga inom många högkvalificerade yrken, är nästan oöverstigliga hinder i en efterfrågestyrd modell för arbetskraftsinvandring som den i Sverige.

Det skulle vara relativt enkelt att förändra den svenska lagstiftningen så att en större andel av dem som arbetskraftsinvandrar är högkvalificerade och/eller kommer för

att arbeta inom högkvalificerade yrken. Yrken där det finns ett stort överskott av tillgänglig arbetskraft skulle kunna spärras för arbetskraftsinvandring. Inom övriga yrken skulle en högre lägsta månadslön för arbetstillstånd än dagens nivå kunna införas, till exempel i nivå med medianlönen på svensk arbetsmarknad. Ytterligare en möjlighet är att kräva en viss utbildningsnivå för att få arbetstillstånd, t.ex. minst en treårig eftergymnasial utbildning. Möjligheten att direkt få permanenta uppehållstillstånd skulle också kunna bidra till att fler högkvalificerade invandrare väljer att komma till Sverige. För att kunna rekrytera arbetskraftsinvandrare till bristyrken med krav på legitimation och språkkunskaper, till exempel inom hälso- och sjukvård, behövs dock större insatser och regelförändringar.

## Slutnoter kapitel 3

1. Uppgifterna är från 2001, och bör därför tolkas med försiktighet.
2. För en mer detaljerad beskrivning om eventuella metodproblem i denna statistik, se Bevelander et al. (2014).
3. Projektet genomfördes under 2013 och medfinansierades av Malmö högskola, Europeiska Integrationsfonden och FORES. Med högkvalificerade arbetskraftsinvandrare menas någon som har minst en kandidatexamen och arbetar i ett yrke som vanligtvis kräver sådan utbildning.
4. För en genomgång av det danska regelverket, se [https://www.nyidanmark.dk/en-us/coming\\_to\\_dk/work/work.htm](https://www.nyidanmark.dk/en-us/coming_to_dk/work/work.htm)
5. För en beskrivning av nuvarande regler, se [http://www.bmi.bund.de/EN/Topics/Migration-Integration/Immigration/labour-migration/labour-migration\\_node.html](http://www.bmi.bund.de/EN/Topics/Migration-Integration/Immigration/labour-migration/labour-migration_node.html)
6. Dock görs det vissa undantag för kravet på att arbetstillstånd ska beviljas före inresan till landet, men undantagen är inte direkt riktade mot högkvalificerade utan gäller studenter, asylsökande som fått avslag och vissa yrkeskategorier som är uppsatta på Arbetsförmedlingens lista över bristyrken.

## Referenser

- Andersson, Joonas, P. och E. Wadensjö (2011) *Rekrytering av utländsk arbetskraft: Invandrades arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i Sverige*. Linnaeus Center for Integration Studies Rapport 2011:1, Stockholm University.
- Arbetsförmedlingen (2014) *Arbetsmarknadsutsikterna 2014: prognos för arbetsmarknaden 2014-2016*. Strömberg, Huddinge.
- Becker, G.S (1993) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Tredje upplagan. University of Chicago Press, Chicago.
- Bedford, R. och P. Spoonley (2014) Competing for Talent: Diffusion of an Innovation in New Zealand's Immigration Policy. *International Migration Review*, vol.48, s. 891–911.
- Bevelander, P., H Emilsson, K. Magnusson och S. Osanami Törngren (2014) *Världens öppnaste land: arbetskraftsinvandring efter reformen 2008*. Fores Studie 2014:1, Stockholm.
- Boeri, T., H. Brücker, F. Docquier och H. Rapoport (2012) *Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-skilled Migrants*. Oxford University Press, Oxford.
- Borjas, G.J (1999) The economic analysis of immigration, i Ashenfelter, O.C och D Card (red) *Handbook of Labor Economics*. vol.3, Amsterdam, s. 1697-1760.
- Boswell, C. och A. Geddes (2011) *Migration and Mobility in the European Union*. Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Brücker, H., S. Bertoli, G. Facchini, A.M. Mayda och G. Peri (2012) Conclusions, i Boeri, T., H. Bruecker, F. Docquier och H. Rapoport (red.) *Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants*, A Report for the Fondazione Rodolfo DeBenedetti (Milan). Oxford University Press, New York, s. 185-190.
- Boucher, A. och L. Cerna (2014) Current Policy Trends in Skilled Immigration Policy. *International Migration*, vol. 52, s. 21-25.

- Boyd, M (2014) Recruiting High Skill Labour in North America: Policies, Outcomes and Futures. *International Migration*, vol. 52, s. 40-54.
- Cerna, L. (2014) The EU Blue Card: Preferences, policies, and negotiations between Member States. *Migration Studies*, vol. 2, s. 73-96.
- Chaloff, J. och G. Lemaitre (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*, vol. 8, s. 398-417.
- Emilsson, H och K Magnusson (2013) Country studies: Sweden, i Desiderio, M V och A Schuster (red) *Improving Access to Labour Market Information for Migrants and Employers*, International Organization for Migration (IOM), Geneve, s.155-184.
- Emilsson, H. (2014) Who Gets In and Why: The Swedish Experience with Demand Driven Labour Migration – Some preliminary Results. *Nordic Journal of Migration Research*, vol. 3, s. 134-143.
- Hawthorne, L. (2011) *Competing for Skills: Migration Policies and Trends in New Zealand and Australia*. Wellington: Department of Labour, IMSED Research.
- Iredale, R. (2001) The migration of professionals: theories and typologies. *International Migration*, vol. 39, s. 7-26.
- Katz, E. och O. Stark (1987) International Migration Under Asymmetric Information. *The Economic Journal*, vol. 97, s. 718-726.
- Koehler, J., F. Laczko, C. Aghazarm och J. Schad (2010) *Migration and the Economic Crisis in the European Union: Implications for Policy*. International Organization for Migration, Bryssel.
- Koslowski, R. (2014) Selective Migration Policy Models and Changing Realities of Implementation. *International Migration*, vol. 52, s. 26-39.
- Kuptsch, C. (2012) The Economic Crisis and Labour Migration Policy in European Countries. *Comparative Population Studies*, vol. 37, s. 15-32.

Kuvik, A. (2013) Skilled Migration in Europe and Beyond: Recent Developments and Theoretical Considerations, i Martiniello, M och J Rath (red) *An Introduction to International Migration Studies: European Perspectives*. Amsterdam University Press, s. 211-236.

Lundborg, K. (2012) *IT-Talang 2012. Arbetsgivarperspektivet*. Skill, Stockholm.

Lundh, C. och R. Ohlsson (1999) *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*. SNS Förlag, Stockholm.

Menz, G. och A. Caviedes (2010) Introduction: Patterns, Trends, and (Ir)Regularities in the Politics and Economics of Labour Migration in Europe, i Menz G och A Caviedes (red) *Labour Migration in Europe*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, s. 1–22.

OECD (2011) *Recruiting Immigrant Workers: Sweden*. OECD Publishing.

OECD (2013) *International Migration Outlook 2013*, OECD Publishing.

OECD (2014) *International Migration Outlook 2014*, OECD Publishing.

Oxford Research (2009) *Är Sverige attraktivt? Utländsk kvalificerad arbetskrafts syn på Sverige som land att arbeta och bo i*. Oxford Research, Stockholm.

Papadimitriou, D. och M. Sumption (2011) *Rethinking Points Systems and Employer Selected Immigration*. Migration Policy Institute, Washington DC.

Quirico, M. (2012) *Labour migration governance in contemporary Europe. The case of Sweden*. Fieri Working papers. FIERI, Torino.

Regeringens proposition (2007/08:147) *Nya regler för arbetskraftsinvandring*.

Ruhs, M. (2013) *The Price of Rights: Regulating International Labor Migration*, Princeton University Press, Oxfordshire.

Triadafilopoulos, T. och C. D. Smith (2013) Introduction, i Triadafilopoulos, T. (red) *Wanted and Welcome? Policies for Highly Skilled Immigrants in Comparative Perspective*. Springer New York, New York, NY.

## Appendix kapitel 3

Tabell 3.7. Arbetstillstånd till högkvalificerade yrken per län, 2009-2014

Län	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Blekinge Län	182	116	49	58	108	46
Dalarnas Län	98	88	67	142	52	27
Gotlands Län	5	5	4	6	2	1
Gävleborgs Län	31	45	38	21	30	20
Hallands Län	10	61	78	57	28	12
Jämtlands Län	26	9	9	7	9	17
Jönköpings Län	16	25	39	34	24	26
Kalmar Län	12	8	3	15	8	9
Kronobergs Län	39	46	59	57	55	66
Norrbottnens Län	25	14	25	38	36	35
Skåne Län	354	336	336	296	192	228
Stockholms Län	2 601	2 948	3 691	4 165	3 953	4 167
Södermanlands Län	39	12	27	20	33	22
Uppsala Län	18	36	55	63	42	52
Värmlands Län	236	105	93	46	24	49
Västerbottens Län	48	45	25	29	21	33
Västernorrlands Län	13	12	13	22	11	14
Västmanlands Län	161	124	95	146	106	171
Västra Götalands Län	406	497	676	670	463	593
Örebro Län	33	37	46	58	39	36
Östergötlands Län	108	94	116	119	85	68
<b>Totalt</b>	<b>4 461</b>	<b>4 663</b>	<b>5 544</b>	<b>6 069</b>	<b>5 321</b>	<b>5 692</b>

Källa: Migrationsverket; Egna beräkningar.

\*2014 års yrkesredovisning skiljer sig delvis åt jämfört med tidigare år. Vissa egna justeringar har gjorts för att öka jämförbarheten.

**Tabell 3.8. Arbetstillstånd till de fem vanligaste högkvalificerade yrkena per medborgarskap, 2013-2014**

<b>Chefer för särskilda funktioner</b>	<b>273</b>	<b>Civilingenjörer, arkitekter m.fl.</b>	<b>1017</b>
USA	62	Indien	264
Indien	53	Kina	250
Kina	31	Iran	112
Ryssland	21	USA	69
Kanada	17	Kanada	31
<b>Ingenjörer och tekniker</b>	<b>602</b>	<b>Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän</b>	<b>389</b>
Indien	226	Kina	73
Kina	134	USA	62
USA	43	Indien	43
Iran	31	Ryssland	29
Brasilien	25	Syrien	19
<b>Dataspecialister</b>	<b>6 905</b>		
Indien	5 364		
Kina	382		
Ryssland	189		
Iran	120		
USA	115		
Pakistan	101		
Ukraina	83		
Kanada	62		
Turkiet	38		
Egypten	38		

Källa: Migrationsverket; Egna beräkningar.

**Tabell 3.9. 2009 års arbetskraftsinvandrare efter utbildningsnivå och vanligaste yrke, 2011**

Okänd utbildning	Storhushålls- och restaurangpersonal (206)	Okänt (111)	Data-specialister (77)	Städare (46)	Köks och restaurangbiträden (46)
Förgymnasial utbildning, kortare än 9 år	Storhushålls- och restaurangpersonal (50)	Köks och restaurangbiträden (27)	Städare (19)	Slaktare, bagare, konditor m.fl. (18)	Frisörer och annan servicepersonal, personliga tjänster (9)
Förgymnasial utbildning, 9 år	Storhushålls- och restaurangpersonal (44)	Städare (12)	Slaktare, bagare, konditor m.fl. (12)	Köks och restaurangbiträden (11)	Vård och omsorgspersonal (7)
Gymnasial utbildning, högst 2-årig	Storhushålls- och restaurangpersonal (41)	Städare (36)	Köks och restaurangbiträden (22)	Byggnads- och anläggningsarbetare (20)	Slaktare, bagare, konditor m.fl. (15)
Gymnasial utbildning, 3 år	Storhushålls- och restaurangpersonal (46)	Städare (24)	Vård och omsorgspersonal (14)	Slaktare, bagare, konditor m.fl. (10)	Okänt (8)
Eftergymnasial utbildning, kortare än 3 år	Storhushålls- och restaurangpersonal (56)	Köks och restaurangbiträden (35)	Städare (29)	Okänt (20)	Vård och omsorgspersonal (14)
Eftergymnasial utbildning, 3 år eller längre (exkl. forskarutbildning)	Dataspecialister (81)	Storhushålls- och restaurangpersonal (52)	Civilingenjörer, arkitekter m.fl. (51)	Städare (47)	Företags-ekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän (42)
Forskarutbildning	Universitets- och högskolelärare (48)	Okänt (47)	Fysiker, kemister m.fl. (19)	Matematiker och statistiker (18)	Civilingenjörer, arkitekter m.fl. (8)

Källa: Mikrodata från SCB.



**Tabell 3.10. 2009 års förvärvsarbetande arbetskraftsinvandrare indelade efter yrkets kvalifikationsnivå\*, 2011**

Nivå 1. Inga eller små krav på utbildning	16 %
Nivå 2. Gymnasiekompetens	42 %
Nivå 3. Gymnasieskola med påbyggnad eller en kortare högskoleutbildning	8 %
Nivå 4. Längre högskoleutbildning	21 %
Ledningsarbete	4 %
Okänd	9 %

Källa: Mikrodata från SCB.

\* Nivå 1) Normalt krävs ingen utbildning, eller små krav på utbildning; Nivå 2) Normalt krävs gymnasiekompetens; Nivå 3) Normalt krävs gymnasieskola med påbyggnad eller en kortare högskoleutbildning (högst ca tre år); Nivå 4) Normalt krävs en längre högskoleutbildning (tre-fyra år eller mer) och en akademisk examen.

