ekonomifakta.se

Fakta om

Arbetskraftsinvandring

Arbetskraftsinvandring innebär att personer från andra länder kommer till Sverige på grund av arbete. För personer från andra EU/EES-länder gäller den fria rörligheten medan personer från utomeuropeiska länder måste ansöka om arbetstillstånd hos Migrationsverket.

Varför behöver vi arbetskraftsinvandring?

Specialistkompetens
Många arbetskraftsinvandrare är specialister. Jobb som kräver specialistkompetens kan vara svåra att tillsätta om företag är begränsade till att anställa personal som redan bor inom Sveriges eller EU:s gränser.

Säsongsarbete
Få söker säsongsarbete på annan ort. Därför kan arbetskraftsinvandring vara viktig för företag med säsongsbetonat arbete.

Bättre matchning
Vart fem rekryteringsförsök misslyckas. Genom att förbättra företagens möjligheter att rekrytera personal förbättras matchningen på arbetsmarknaden och fler rekryteringsförsök lyckas.

Åldrande befolkning
Sverige står inför en demografisk omställning där en allt mindre del av befolkningen är i arbetsför ålder. För att försörja en åldrande befolkning behövs fler personer som arbetar.

Fler jobb skapas
När fler personer jobbar ökar efterfrågan på andra varor och tjänster. Om en dataspecialist från Indien anställs kan det medföra att nya jobb skapas.

Mer skattepengar till offentlig sektor
Fler som arbetar innebär högre skatteintäkter som går till vår gemensamma välfärd.

Arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES och Schweiz

Läget i juni 2014

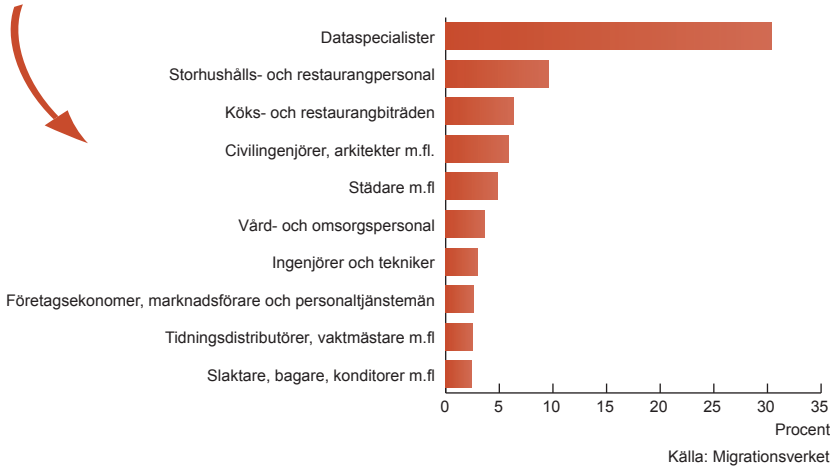
19 973
aktiva arbetstillstånd

29%
dataspecialister

24%
från Indien

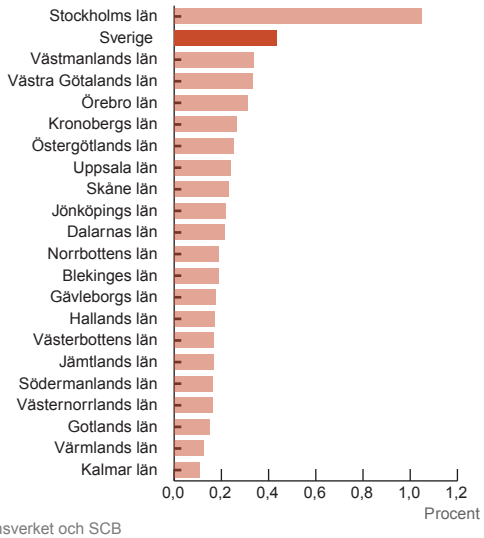
Källa: Migrationsverket

De 10 vanligaste yrkena*



*Siffrorna är baserade på antalet aktiva arbetstillstånd för utomeuropeiska medborgare i juni 2014. Indelningen är gjord efter 3-siffriga SSYK-koder. Procenttalen visar andelen av det totala antalet aktiva tillstånd.

Arbetskraftsinvandring – 0,44 procent av sysselsättningen*



Källa: Migrationsverket och SCB

*Procentsatserna är uträknade baserat på antalet aktiva arbetstillstånd i februari 2014 och länssysselsättningen första kvartalet 2014.

I diagrammet visas andelen av det totala antalet sysselsatta som är arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU/EES. Genomsnittet i Sverige ligger på 0,44 procent och det är bara i Stockholms län som andelen är högre än så. I Stockholms län står arbetskrafts-invandringen för en procent av sysselsättningen. Lägst är andelen i Kalmar län där den ligger på en promille.

Arbetskraftsinvandring är olika vanligt inom olika yrken. Högst är andelen bland dataspecialister där ungefär sex procent är arbets-kraftsinvandrare från utanför EU/EES. Andelen är cirka tre procent blnd storhushålls- och restaurangpersonal, två procent bland köks- och restaurangbiträden och 1,5 procent av civilingenjörer, arkitekter m.fl. är arbetskraftsinvandrare.

Regler för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES

2008 genomfördes en reform som har gjort det lättare för utländska medborgare att arbeta i Sverige. Reformen innebar bland annat att det är arbetsgivarna själva som beslutar om de har behov för att anställa utomeuropeiska medarbetare istället för, som tidigare, Arbetsförmedlingen. För att arbeta i Sverige krävs ett arbetstillstånd. De beviljas av Migrationsverket för högst 2 år i taget med möjlighet till förlängning på ytterligare två år. Efter fyra år kan man ansöka om permanent uppehållstillstånd. För att anställa personal från länder utanför EU/EES måste vissa regler uppfyllas:

ANNONSERING INOM EU/EES – Innan en arbetsgivare kan anställa någon från ett land utanför EU/EES måste tjänsten utannonseras inom EU/EES i minst 10 dagar. Detta kan göras på Arbetsförmedlingens platsbank som också är kopplad till den europeiska platsbanken EURES.

JOBBERBJUDANDE – För att få ett arbetstillstånd beviljat måste den sökande redan ha ett jobberbjudande i Sverige som hon/han kan försörja sig på.

VILLKOR ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL ELLER PRAXIS INOM BRANSCHEN – Arbetsgivaren måste erbjuda anställningsvillkor som minst motsvarar kollektivavtalen eller praxis inom branschen. Tillräckligt mycket arbete måste erbjudas så att månadslönen inte understiger 13 000 kr före skatt.

UTLÅTANDE FRÅN FACKET – Berörd facklig organisation ska få möjlighet att uttala sig om anställningsvillkoren.

SPECIALREGLER – Inom vissa branscher, som till exempel städ, hotell- och restaurang eller bygg, ska arbetsgivaren kunna garantera att lön kan betalas ut under minst tre månader. För att anställa utländska bärplockare krävs att arbetsgivaren redovisar hur lönen ska kunna betalas ut också om bärtillgången är lägre än väntat. Arbetsgivaren ska också informera bärplockarna om hur de kan organisera praktiska frågor som transport, mat och logi. Andra typer av specialregler gäller bland annat för artister, au pairer och gästforskare.

Fri rörlighet inom EU/EES

EU-medborgare har rätt att vistas i ett annat medlemsland för att arbeta, detta kallas uppehållsrätt. Inget arbets- eller uppehållstillstånd krävs. Tidigare har EU-migranter behövt registrera sig hos Migrationsverket om vistelsen varat längre än tre månader, men från och med maj i år är denna regel borttagen.

Den fria rörligheten gör det lättare för företag att rekrytera personal och förbättrar matchningen på arbets-marknaden. För arbetssökande ökar möjligheterna att hitta jobb.

En farhåga många hade inför EU-utvidgningarna 2004 och 2008 var att den fria rörligheten skulle leda till social turism där personer från fattigare EU-länder skulle flytta till rikare EU-länder och belasta deras bidragssystem. Tvärtom har EU-utvidgningarna varit en vinstaffär för de gamla EU-länderna eftersom skatteintäkterna har ökat.

Under 2013 registrerades 8 173 uppehållsrätter på grund av arbete i Sverige.