

Arbetskraftsinvandring till bristyrken 2007–2020

Caspian Rehbinder

SAMMANFATTNING

- Arbetskraftsinvandringen reformerades 2008 för att låta fler arbeta i Sverige. Tidiga utvärderingar pekade på att ökningen framför allt gick till yrken utan brist på arbetskraft under de första åren efter reformen.
- En uppdaterad analys visar att arbetskraftsinvandringen i dag matchar arbetsmarknadens behov bättre än någonsin tidigare. Mer än 90 procent av de arbetstillstånd Arbetsförmedlingen har yrkesprognos för går till bristyrken – mindre än fem procent till yrken utan brist på arbetskraft.
- Den svenska modellen för arbetskraftsinvandring visar att matchningen mellan utbud och efterfrågan fungerar bättre utan en myndighetsbaserad behovsprövning. Det är värt att värna och borde kunna inspirera fler länder till liberaliseringar av arbetskraftsinvandringens politik.

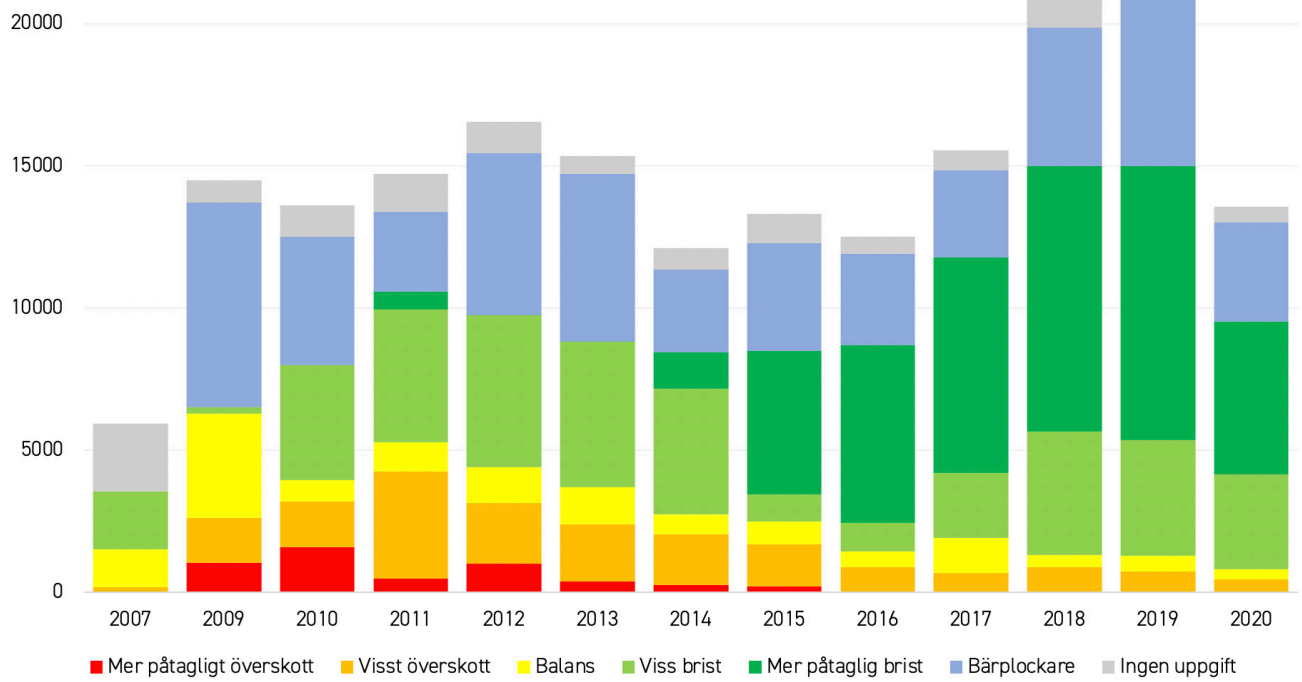
OM FÖRFATTAREN

Caspian Rehbinder är arbetsmarknadsansvarig på Timbro och har en masterexamen i statsvetenskap från Stockholms universitet.

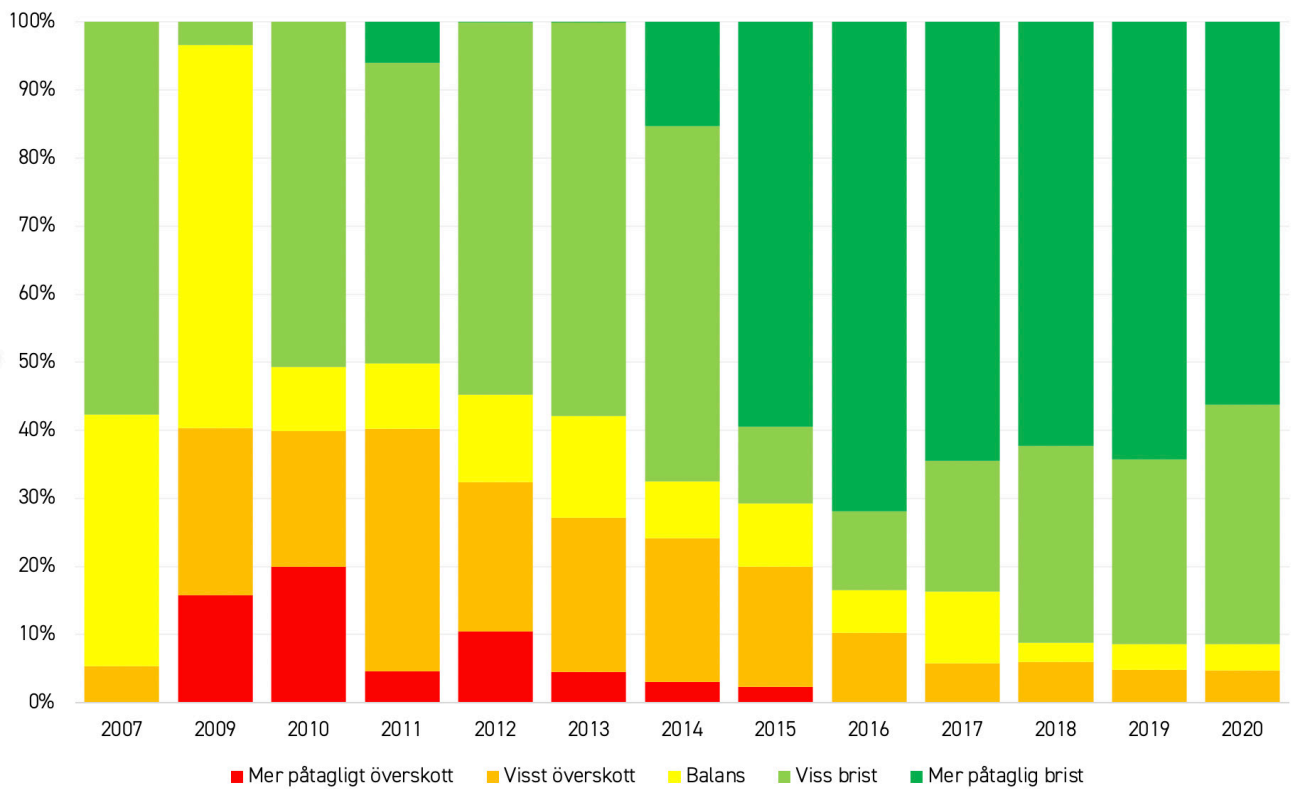
KONTAKT

caspian.rehbinder@timbro.se

FIGUR 1 OCH 2



Figur 1. Arbetsstillstånd efter yrkesprognos, antal.



Figur 2. Arbetsstillstånd efter yrkesprognos, andel exklusive yrken utan yrkesprognos.

BAKGRUND

Efter en stor invandring under efterkrigstiden stängdes i princip arbetskraftsinvandringen för utomnordisk arbetskraft 1972 (se Reh binder 2020). Den svenska arbetskraftsinvandringspolitiken var sedan anmärkningsvärt stabil i ungefär fyrtio år. Arbetsförmedlingen (och tidigare AMS) gjorde en behovsprövning av arbetskraften innan arbetstillstånd beviljades, facken hade ett de facto-veto över invandringen och få fick komma till Sverige för att arbeta. Under 2000-talet innan reformen rörde det sig om under tiotusen per år, i snitt.

Under det tidiga 2000-talet lyftes diskussionen om att öppna för mer arbetskraftsinvandring igen för att fylla arbetsmarknadens behov. Efter valet 2002 tillsattes utredningen Kommittén för arbetskraftsinvandring, som presenterade sitt slutbetänkande i oktober 2006. Den nyvalda Alliansregeringen byggde vidare på förslaget och kunde tillsammans med Miljöpartiet lägga fram proposition om nya regler för arbetskraftsinvandring för att öppna dörrarna för mer invandring till fler yrken. Reformen motiverades bland annat av regeringen ville underlätta rörlighet över gränser, främja en behovsstyrd arbetskraftsinvandring och ta vara på migrationens utvecklingseffekter.

Under debatten i riksdagen beskrev migrationsminister Tobias Billström hur arbetskraftsinvandringen skulle kunna bidra till att lösa bristsituationer på arbetsmarknaden, i yrken som »sjuksköterskor, lokförare, VVS-montörer, systemutvecklare, civilingenjörer, elektriker och svetsare, för att nu bara nämna några« (prot 2008/09:26, anf 98). De nya reglerna trädde i kraft 15 december 2008.

VARFÖR TITTA PÅ BRISTYRKEN?

Bland förväntningarna på det nya systemet fanns både att Sverige skulle bli ett mer öppet, globaliserat och välkommande land, och mer konkreta, materiella värden som att fylla vakanser och bidra till företagets kompetensförsörjning, för att få en bättre fungerande arbetsmarknad.

Reformen har uppmärksammats för att delvis gå åt ett annat håll än de bredare internationella trenderna. de Haas, Natter och Vezzoli (2016) visar att migrationspolitiken i västvärlden inte utvecklas i en mer restriktiv riktning utan tvärtom blivit gradvis öppnare sedan andra världskrigets slut; däremot har den utvecklats i en mer selektiv riktning. Trenden är högre politisk inblandning i vilka kvalifikationer invandrare ska ha, inte stängda dörrar. Den svenska reformen innebär tvärtom mindre politisk kontroll över vilka som får komma, och en större makt till arbetsgivare och arbetstagare att själva ingå avtal, förutsatt att tillräckliga villkor är uppfyllda. Som bland andra Ruhs (2013) konstaterat, valde Sverige ett eget sätt att lösa frågan om arbetskraftsinvandring. OECD

(2011, s 32) karakteriserade reformen som ett skifte »from what was in practice one of the most restrictive policies in the OECD to one of the most liberal«.

Det finns många skäl bakom att Sverige har en relativt öppen arbetskraftsinvandringspolitik, men ett av de viktigaste är att motverka bristsituationer på arbetsmarknaden. Olika yrken kommer att påverkas på olika sätt av konjunkturer, teknisk utveckling, efterfrågeskiften och andra typer av chocker. Det kommer därför att kunna uppstå sektorsvis arbetskraftsbrist på kort sikt. I vissa fall kan arbetskraftsbristen kvarstå på längre sikt, till exempel för att man inte utbildar tillräckligt många personer. Att lösa sådana bristsituationer kan hjälpa såväl enskilda företag och branscher som ekonomin i stort att växa. Om arbetskraftsinvandring möjliggör för företag att expandera är det till nytta för samhället.

Wadensjö (2015, s 51) konstaterar att arbetskraftsbrist kan förklara stora delar av arbetskraftsinvandringen till Sverige. Men även andra faktorer kan påverka migrationen: rörlighet för den enskilda, internationella nätverk och annat. Det är därför intressant att få en bild av hur väl arbetskraftsinvandringen träffar bristsituationer på arbetsmarknaden.

ATT MÄTA BRISTER PÅ ARBETSMARKNADEN

Breda bristmått är svårt att ta fram på träffsäkra sätt. Begreppet »arbetskraftsbrist« (eller labour shortage) har ingen entydig betydelse och kan mätas på olika sätt (se t ex Barnow, Trutko och Piatak 2013, s 3–11). Ofta menas en situation där mängden arbete som finns att tillgå är mindre än vad arbetsgivarna vill betala för till det rådande priset, alltså en icke-jämvikt. Om det är omvänt, fler som vill utföra arbete till det rådande priset än arbetsgivare vill betala för, finns i stället ett överskott.

Hur man ska matcha arbetskraftsinvandring mot arbetsmarknadens behov är en svår nöt att knäcka för politiker och myndigheter i hela världen. De flesta gör projektioner över arbetserbjudanden, arbetsefterfrågan, antal utbildade och liknande bedömningar på makronivå, för att utifrån det kunna styra sammansättningen ovanifrån. Boswell, Stiller & Straubhaar (2004) illustrerar svårigheterna i att göra en korrekt planering, och menar att avancerade ekonomier måste samarbeta för att bättre förutsäga vilka branscher som kommer ha arbetskraftsunderskott i framtiden.

Ett av motiven bakom reformen 2008 var att arbetsgivare känner sina behov bättre än vad Arbetsförmedlingen gör. Som riksdagsledamoten Mikael Cederbratt (M) sade under debatten om de nya reglerna (prot. 2008/09:26, anf 81): »Ingen skulle väl, om en företagare anställer en person som bor i kvarteret bredvid, säga att myndigheten ska pröva om företagaren har behov av det. [...] Den ende som känner be-

hovet fullt ut är arbetsgivaren.« Att utvärdera reformen med hjälp av Arbetsförmedlingens bristyrkesbedömningar snarare än arbetsgivarnas egen bedömning blir på så sätt lite ironiskt.

Även Riksrevisionen (2016, s 41) har lyft en liknande invändning: »Klassificeringen i brist- och överskottsyrken kan diskuteras. Beroende på om arbetsgivaren letar efter nyutexaminerade eller lång yrkeserfarenhet, eller regionala skillnader, kan det vara svårt att hitta arbetstagare i ett yrke som klassificerats som överskottsyrke och vice versa.« Och Arbetsförmedlingen (2018, s 2) skriver: »Det bör understrykas att mindre skillnader i bristindex mellan olika yrken alltid ska tolkas med försiktighet. Det bör dessutom poängteras att Arbetsförmedlingens bristindex för olika yrken ofta uppvisar regionala skillnader samt att det generellt föreligger skillnader i arbetsmarknadsläge för personer med respektive utan erfarenhet inom de redovisade yrkena.«

Men även om bedömningarna ska tolkas försiktigt är de det bästa måttet som finns för yrkesvis bedömning av efterfrågan på arbetskraft. Bristyrkesbedömningarna är långt från perfekta, men att inte utvärdera utvecklingen alls eller att bara anta att alla rekryteringar sker till vakanser som annars hade varit svåra (eller för den delen lätta) att fylla skänker ingen ny kunskap.

År	Antal
2005	3 135
2006	3 567
2007	4 829
2008	7 508
2009	14 905
2010	14 001
2011	15 158
2012	17 011
2013	15 974
2014	12 521
2015	13 789
2016	12 985
2017	16 179
2018	21 490
2019	22 944
2020	15 225

Tabell 1. Beviljade förstagångstillstånd av arbetsmarknadsskäl.

UTVÄRDERINGAR AV REFORMEN 2008

Efter reformen har arbetskraftsinvandringen onekligen blivit större. Som tabell 1 visar var arbetstillstånden åren innan reformen bara några tusen per år, för att sedan öka till över 20 000 tillstånd per år de senaste åren. Men få utvärderingar har gjorts av arbetskraftsinvandringens sammansättning eller ekonomiska effekter.

Emilsson & Irastorza (2019) visar att arbetskraftsinvandringarna de första åren efter reformen (2009–13) har högre sysselsättningsgrad men lägre snittinkomster än arbetskraftsinvandringarna innan reformen (2004–08). Arbetskraftsinvandringarnas inkomster är dock fortfarande höga, med årsinkomst på ca 400 000 kronor, att jämföra med medianlönen på 336 000 år 2014. Öhlin (2019) gör en bedömning av skatteintäkterna och produktionsvärdet till följd av arbetskraftsinvandringen, och visar att bidraget till BNP uppgår till 34 miljarder kronor (för 2018) och skatteintäkterna 12 miljarder. Palmqvist & Öhlin (2016) visar att rekrytering av arbetskraftsinvandrare har en positiv effekt på företags tillväxt och värdeskapande.

MATCHNING MOT BRISTYRKEN

Tidigare utvärderingar av matchningen mellan beviljade arbetstillstånd och brister på arbetsmarknaden ger en blandad bild. OECD (2011, s 106) konstaterar att yrkesklassificeringen av arbetstillstånden är för grov för att göra en ordentlig bedömning, men att den tillgängliga datan ändå visar att »occupations on the shortage list do figure prominently among the occupations of admitted workers«. LO (2013, s 12) skriver å andra sidan om arbetstillstånd till yrken inom LO:s områden att »det räcker med en hastig blick över antalet beviljade arbetstillstånd för att konstatera att majoriteten av tillstånden inte grundar sig på något som vid en opartisk bedömning skulle kunna kallas för brist eller rekryteringsproblem«.

Emilsson (2014, s 138) skriver att många arbetskraftsinvandrare kom till yrken med stora överskott av tillgänglig arbetskraft, vilket kan bidra till »mismatch between demand and supply in the Swedish labour market«, och Emilsson (2016, s 14) menar att den huvudsakliga effekten av reformen var att »labour migration into surplus occupations increased«.

Riksrevisionen (2016, s 41–43) jämför inte matchningen före och efter reformen, men skriver att av de beviljade tillstånden 2010–2015 har andelen som gått till överskottsyrken legat runt 20 procent. Efter 2011 minskar dock andelen och fler arbetstillstånd går till bristyrken, vilket »bör betyda att risken för undanträngning av andra grupper på arbetsmarknaden har minskat«.

Studie	Period
Emilsson (2014)	2009–2012
Emilsson (2016)	2008–2009
LO (2013)	2009–2012
OECD (2011)	2005–2011
Riksrevisionen (2016)	2009–2015

Tabell 2. Översikter av arbetskraftsinvandring till bristyrken.

OECD (2011), LO (2013), Emilsson (2014, 2016) och Riksrevisionen (2016) använder sig alla av Arbetsförmedlingens yrkesprognoser för att bedöma arbetskraftsinvandringens matchning mot arbetsmarknadens behov, men bara för de första åren efter reformen. Endast Riksrevisionen har med arbetstillstånd beviljade efter 2012 i sin granskning, som sträcker sig en bit in i 2015 (se tabell 2). Ingen har tittat på utvecklingen efter 2015.

Under åren 2011–2014 skedde dock stora förändringar av regleringarna av arbetskraftsinvandringen. Missbruk och handel med arbetstillstånd har upptäckts och motverkats, Migrationsverket fick kompletterande uppdrag och ny lagstiftning kom på plats i augusti 2014. Sedan regeringsskiftet 2014 har politiken varit i stort oförändrad, men domar från Migrationsöverdomstolen 2015 och 2017 har inneburit stora förändringar av den faktiska tillämpningen, och väckt debatten om de så kallade kompetensutvisningarna (se Rehbinder 2019, s 12–15). Samtidigt har arbetskraftsinvandringen fortsatt att växa, som tabell 1 visar.

Det finns därför starka skäl att tro att arbetskraftsinvandringen har utvecklats över tid. Reformen 2008 har konsoliderats och justerats, regelverket har förändrats både på politisk och juridisk väg, och omfattningen har ökat. Därför finns också skäl att uppdatera bilden av arbetstillståndens sammansättning och hur den matchar arbetsmarknadens behov.

ARBETSKRAFTSINVANDRINGENS SAMMANSÄTTNING EFTER YRKESPROGNOS

Varje år gör Arbetsförmedlingen en prognos där myndigheten bedömer behovet av arbetskraft för varje yrke på en skala 1–5 (Arbetsförmedlingen 2018). En lägre siffra innebär större överskott på arbetskraft och alltså hårdare konkurrens om jobben (tabell 3). Bedömningarna görs genom att arbetsförmedlingskontoren intervjuar lokala arbetsgivare om hur svårt det är att rekrytera personal till de yrken som finns representerade på den lokala arbetsmarknaden, och tas fram två gånger per år. Det bristindex som kan användas för att bedöma arbetsmarknadsläget för alla yrken är ett viktat medelvärde av arbetsförmedlingskontorens lokala bedömningar. Dessa yrkesprognoser finns att tillgå tillbaka till 2007.

Bristindex	Bedömning
1,00–1,99	Mer påtagligt överskott
2,00–2,89	Visst överskott
2,90–3,29	Balans
3,30–4,00	Viss brist
4,01–5,00	Mer påtaglig brist

Tabell 3. Arbetsförmedlingens prognosindelning av behovet av arbetskraft.

Migrationsverket för statistik över vilka yrken arbetstillstånd beviljas för. Både Arbetsförmedlingens bristindex och Migrationsverkets data över beviljade arbetstillstånd utgår från SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering), men skär ibland grupperna olika och olika grovt. För att kunna jämföra beviljade arbetstillstånd med bristindex har jag behövt bearbeta datan manuellt (i likhet med bl a Riksrevisionen 2016, bilaga 3). Ibland finns flera bristindex för en grupp arbetstillstånd. Arbetsförmedlingen har till exempel kategorierna »lager- och terminalpersonal« (SSYK 4322) respektive »transportledare och transportsamordnare« (SSYK 4323), medan Migrationsverket redovisar kategorin »lagerpersonal och transportledare m fl«. I sådana fall använder jag oviktade snitt för de relevanta grupperna. Ibland har bristindex tvärtom bara täckt en del av arbetstillståndsgruppen. För de största yrkesgrupperna är Migrationsverkets och Arbetsförmedlingens indelningar dock helt överensstämmande.

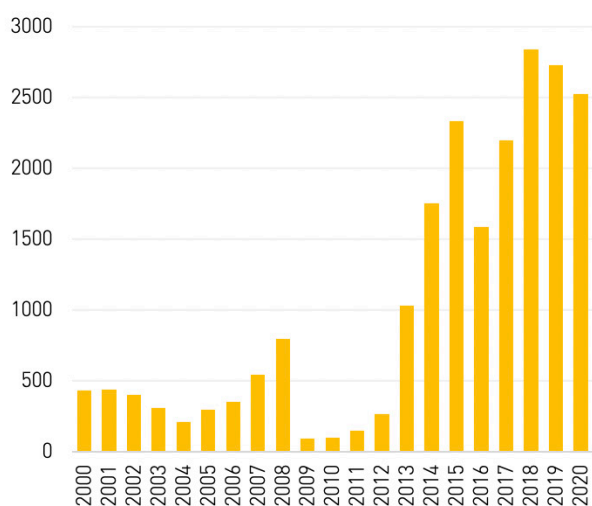
Arbetsförmedlingens yrkesprognoser sträcker sig tillbaka till 2007. För 2020 har inga prognoser gjorts, utan jag har använt 2019 års bristyrkesbedömning. Migrationsverkets yrkesstatistik över beviljade arbetstillstånd finns från 2001, men september–december 2007 samt hela 2008 saknas. De granskade perioderna är alltså åren 2007–2020.

De flesta yrken som beviljats arbetstillstånd har kunnat kopplas ihop med Arbetsförmedlingens bristindex. Det enskilt största undantaget är bärplockare, som säsongarbetar några veckor per år och därför inte bör jämföras med de mer permanentboende övriga arbetskraftsinvandrarerna. Utöver bärplockare finns det knappt tusen arbetstillstånd per år, eller fem procent av de beviljade arbetstillstånden, utan yrkesprognos. De största grupperna här är olika chefsbefattningar som står för ungefär hälften av yrkena utan prognos, samt konstnärliga yrken som står för ytterligare ungefär en fjärdedel.

Som figur 1 visar har antalet arbetstillstånd ökat kraftigt, samtidigt som tillstånden till yrken med överskott eller i balans har minskat. År 2018 och 2019 fick knappt 14 000 personer arbetstillstånd till bristyrken. Det är en anmärkningsvärt hög siffra – mer än det totala antalet arbetstillstånd varje år innan reformen trädde i kraft.

Figur 2 visar andelen av de beviljade arbetstillstånden som faller in under Arbetsförmedlingens fem kategorier (kategorierna visas i tabell 3). Här är arbetstillstånden utan yrkesprognos bortplockade, vilket framför allt gör jämförbarheten sämre för år 2007. För resterande år är både andelen och yrkesfördelningen snarlik bland de bortplockade tillstånden. Utvecklingen är tydlig. Arbetstillståndens matchning mot brister på arbetsmarknaden är bättre än tidigare, och har blivit gradvis bättre i ett decennium.

År 2007 utgjorde bristyrkena knappt 60 procent av arbetstillstånden, 2010 var det 50 procent och 2019 över 90 procent. Överskottsyrkena ökade efter reformen, och låg nära 40 procent 2009–2011, men har de senaste tio åren sjunkit till runt 5 procent. Resultaten bekräftar alltså vad Emilsson (2014, 2016) skriver: efter reformen ökade andelen arbetstillstånd som gick till överskottsyrken jämfört med 2007. Resultaten bekräftar också Riksrevisionens (2016) konstaterande att andelen utvecklats positivt: överskottsyrken minskade som andel 2011–2015. Framför allt visar resultaten att den positiva utvecklingen fortsatt efter 2015: arbetskraftsinvandringens matchning mot bristyrken är bättre 2018–2020 än något tidigare uppmätt år. Coronakrisen har inneburit en kraftig nedgång i antalet arbetstillstånd 2020, men fördelningen utifrån yrkesprognos är i stort sett oförändrad.



Figur 3. Antal permanenta uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl per år (2020 är t o m oktober).

PERMANENTA UPEHÅLLSTILLSTÅND AV ARBETSMARKNADSSKÄL

Samma mönster syns om man tittar på de arbetskraftsinvandrare som beviljats permanenta uppehållstillstånd. Även antalet permanenta uppehållstillstånd har ökat kraftigt sedan reformen (figur 3).

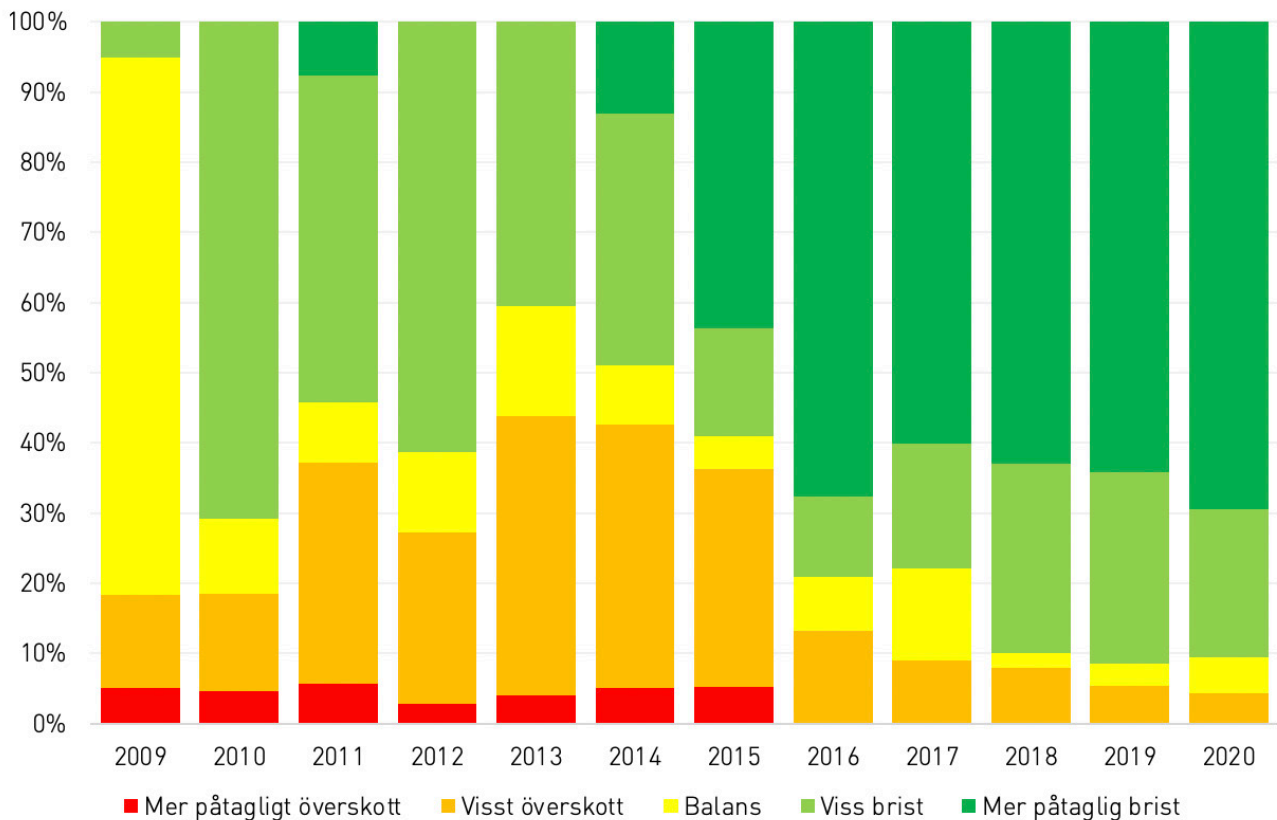
Det är värt att notera att reformen 2008 innebar att arbetstillstånd kunde beviljas två år med förlängning i två år; permanent uppehållstillstånd kan sökas efter fyra år. 2009–2012 beviljades därför väldigt få permanenta uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl, men från 2013 och framåt har det varit avsevärt fler.

Det finns en bild av att det gamla systemet skulle ha varit mer generöst för högkvalificerade personer. Emilsson (2019, s 44) skriver till exempel: »Med den gamla lagen [...] fick alla högkvalificerade arbetskraftsinvandrare permanent uppehållstillstånd direkt.« Det stämmer dock inte. En utlänning kunde få permanent uppehållstillstånd »om utlänningen har särskilda kvalifikationer och behovet av arbetskraft inte kan fyllas av arbetssökande inom landet« (5 kap 5 § utlänningslagen, dåvarande lydelse). I praktiken var det dock ett undantag, och de flesta fick tidsbegränsade uppehållstillstånd för »en utlänning som önskar vistas här i landet för arbete« (5 kap 10 § utlänningslagen, dåvarande lydelse).

Ett exempel är gruppen »data-, elektronik-, teleteknikspecialister och tekniker«. Under perioden 2001–2006 beviljades i snitt 1 000 arbetstillstånd årligen för yrkesgruppen men bara 50 permanenta uppehållstillstånd per år. Under åren 2014–2019 har i snitt drygt 4 000 it-tekniker och civilingenjörer fått arbetstillstånd per år, och drygt 500 permanent uppehållstillstånd per år. Samtidigt som arbetstillstånden fyrfaldigats har de permanenta uppehållstillstånden för denna högkvalificerade grupp tiofaldigats.

De totala siffrorna är något mindre dramatiska, men permanenta uppehållstillstånd räknat som andel av förstagångstillstånd är högre än innan reformen. En större andel av arbetskraftsinvandrarna som kommer till Sverige får alltså stanna permanent.

Det finns inte yrkesdata för permanenta uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl 2007–08, och för åren innan 2007 saknas bristindex från Arbetsförmedlingen, så det går inte att jämföra hur beviljade permanenta uppehållstillstånd matchat mot bristyrkesprognoserna. Men för åren 2009–19 följer yrkesfördelningen för permanenta uppehållstillstånd i stort den för förstagångstillstånd med bärplockare borträknade (enligt Migrationsverkets statistik har exakt en bärplockare fått permanent uppehållstillstånd i Sverige sedan 2009), vilket alltså innebär en klar förbättring av matchningen mot arbetsmarknadens behov (se figur 4).



Figur 4. Permanenta uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl efter yrkesprognos, andel exklusive yrken utan yrkesprognos (2020 är t o m oktober).

Bara under 2017 och 2018 beviljades fler permanenta uppehållstillstånd till bristyrken, än samtliga permanenta uppehållstillstånd för arbetskraft under hela perioden 2000–2008. Av totalt drygt 2 500 beviljade permanenta uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl 2020 är antalet till överskottsyrken tvåsiffrigt – motsvarande mindre än fyra procent.

Trots ökningen av arbetskraftsinvandring efter reformen är det värt att notera att permanenta uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl fortsätter att vara ett relativt litet fenomen, motsvarande ungefär 10 procent av de beviljade förstagångstillstånden. Det är ett tillskott på cirka 2 000 personer eller knappt 0,05 procent av Sveriges arbetskraft årligen. De största grupperna är it-arkitekter och civilingenjörstrycken, där antalet permanenta uppehållstillstånd motsvarar en procent av arbetskraften i Sverige, följt av kockar och köksbiträden där antalet permanenta uppehållstillstånd motsvarar strax under 0,3 procent av arbetskraften.

SLUTSATSER

Ett viktigt syfte med reformen 2008 var att underlätta rörlighet över gränserna och främja en behovsstyrd arbetskraftsinvandring. Fler skulle kunna arbeta i Sverige och det skulle bli lättare att fylla luckor i bristyrken. Utfallet måste beskrivas som mycket lyckat. De första åren ökade rekryteringen mer till överskottsyrken än till bristyrken, som tidigare utvärderingar visat, men en uppdaterad analys ger en ljusare bild.

Sedan reformen har arbetskraftsinvandringens sammansättning matchat efterfrågan på arbetsmarknaden allt bättre. En mycket liten del av de beviljade arbetstillstånden har gått till yrken som Arbetsförmedlingen bedömer vara överskottsyrken, och arbetstillstånden som går till bristyrken är den högsta andelen så länge det finns jämförbar data.

Att träffsäkerheten mellan bristyrken och beviljade arbetstillstånd har blivit mycket bättre samtidigt som arbetskraftsinvandringen ökat, talar också för att det var en riktig utgångspunkt att arbetsgivare är bättre än myndigheter på att bedöma behoven på arbetsmarknaden. I propositionen angavs att arbetsgivarens bedömning av behovet ska vara utgångspunkten för beviljade arbetstillstånd. Träffsäkerheten mellan arbetsmarknadens behov och genomförda rekryteringar har blivit bättre med generella regler när rekryteringar inte kunnat överprövas av fackliga organisationers eller myndigheters bedömning av behovet.

Det efterfrågebaserade systemet verkar också fungera väl både för att locka högkvalificerade arbetskraftsinvandrare (OECD 2019; Tuccio 2019) och för att stärka produktionen i Sveriges ekonomi (Palmquist & Öhlin 2016; Öhlin 2019). Så gott som inga arbetskraftsinvandrare lever i hushåll som tar emot ekonomiskt bistånd (SCB 2020) och i alla yrken innebär arbetskraftsinvandringen offentligfinansiella överskott (Voltaire & Åslund 2021). Reformen måste fortsatt vårdas för att inte underlätta fusk eller leda till oskäligen utvisningar, men grunden är stabil.

Det är förstås mycket glädjande att arbetskraftsinvandringen fungerar väl. Träffsäkerheten blir inte sämre för att myndighetsprövningen avskaffats, om något verkar det vara tvärtom. Det är ett starkt argument för att värna grunderna i den svenska modellen för arbetskraftsinvandring, och borde kunna inspirera fler länders reformer.

Om rent efterfrågebaserade modeller kan fungera lika bra eller till och med bättre än poängsystem, arbetsmarknadsprövning eller fackliga veton kan lagstiftare och tillämpande myndigheter slippa en huvudvärk samtidigt som arbetskraftsinvandringen går dit den behövs.

REFERENSER

Arbetsförmedlingen (2018), Om Arbetsförmedlingens lång- och kortsiktiga yrkesprognoser.

Barnow, Burt S, John Trutko & Jaclyn Schede Piatak (2013), Occupational Labor Shortages: Concepts, Causes, Consequences, and Cures, Upjohn Institute.

Boswell, Christina, Silvia Stiller & Thomas Straubhaar (2004), Forecasting Labour and Skills Shortages: How Can Projections Better Inform Labour Migration Policies?, Hamburg Institute of International Economics (HWWA) och EU-kommissionen.

Emilsson, Henrik (2014), »Who Gets in and Why? The Swedish Experience with Demand Driven Labour Migration – Some Preliminary Results«, Nordic Journal of Migration Research, 4:3.

Emilsson, Henrik (2016), »Recruitment to Occupations with a Surplus of Workers: The Unexpected Outcomes of Swedish Demand-Driven Labour Migration Policy«, International Migration, 54:2.

Emilsson, Henrik (2018), »Politik för arbetskraftsinvandring: Erfarenheter av det svenska systemet«, i Maja Povrzanović Frykman & Magnus Öhlander (red.), Högutbildade migranter i Sverige, Arkiv förlag.

Emilsson, Henrik och Nahikari Irastorza (2019), »30 Percent Lower Income: A Follow-up of the Swedish 2008 Labour Migration Reform«, MIM Working Paper Series 19:1, Malmö högskola.

de Haas, Hein, Katharina Natter & Simona Vezzoli (2018), »Growing Restrictiveness or Changing Selection? The Nature and Evolution of Migration Policies«, International Migration Review, 52:2.

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

OECD (2019), »How Do OECD Countries Compare in Their Attractiveness for Talented Migrants«, Migration Policy Debates, 19.

Palmqvist, Samuel & Jonas Öhlin (2016), »Arbetskraftsinvandringens betydelse för svenska företag«, Ekonomisk Debatt, vol 44, nr 8, s 42–54.

Prot. 2008/09:26, »Nya regler för arbetskraftsinvandring« 12 november 2008.

Rehbinder, Caspian (2018), Ohållbara argument mot arbetskraftsinvandring, Timbro.

Rehbinder, Caspian (2019), Konflikt och förändring i svensk arbetskraftsinvandringspolitik 2008–2018, masteruppsats, Stockholms universitet.

Rehbinder, Caspian (2020), När LO stoppade invandringen, Timbro förlag.

Riksrevisionen (2016), Ett välfungerande system för arbetskraftsinvandring?, RiR 2016:32.

Ruhs, Martin (2013), The Price of Rights: Regulation International Labor Migration, Princeton University Press.

SCB (2020), »Kockar och it-specialister är de vanligaste arbetskraftsinvandrarna«, scb.se, 3 februari 2020.

Tuccio, Michele (2019), Measuring and Assessing Talent Attractiveness in OECD Countries, OECD Publishing.

Voltaire, Fredrik & Åslund, Anders (2021). Sveriges välfärd vinner på kompetensinvandring. Almega.

Wadensjö, Eskil (2015), »Arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES – ekonomiska förklaringar och ekonomiska effekter«, i Catharina Calleman och Petra Herzfeld Olsson (red), Arbetskraft från hela världen: Hur blev det med 2008 års reform?, Delmi.

Öhlin, Jonas (2019), Gränslöst värdeskapande: Det samhällsekonomiska värdet av arbetskraftsinvandringen till Sverige under 2018, Svenskt Näringsliv.

TIMBRO

Kungsgatan 60, Box 3037
103 61 Stockholm, Sweden

Telefon: +46 8 587 898 00
E-post: info@timbro.se
