



Nya regler för arbetskraftsinvandring





ANNA MOLANDER

Välkommen till Sverige – nu öppnas nya vägar för arbetskraftsinvandring

I DEN HÄR BROSCHYREN presenterar regeringen en av de största reformerna av svensk invandringspolitik på flera årtionden. Ökade möjligheter till arbetskraftsinvandring kommer att ha avgörande betydelse för Sveriges förmåga att möta både dagens och framtidens utmaningar på arbetsmarknaden. Samtidigt bidrar det till ett öppnare och rikare samhälle.

Sverige har en tradition av arbetskraftsinvandring. Under efterkrigstiden bidrog invandringen i stor utsträckning till vårt välstånd. Fortfarande i början av 1970-talet var Sverige ett arbetskraftsinvandringsland men därefter har synen på invandring tenderat att domineras av asylperspektivet. Antalet människor utöver asylsökande och deras anhöriga som getts möjlighet att komma till Sverige för att skapa sig en bättre framtid har varit få.

I en allt mer globaliserad värld är migrationen en positiv kraft. För att främja rörlighet över gränser och ta tillvara den kunskap och erfarenhet som arbetskraftsinvandrare har måste vi byta perspektiv. Vi måste se människor som kapabla och handlingskraftiga individer och ge dem förutsättningar att forma en ny tillvaro i Sverige.

Därför öppnar regeringen och Miljöpartiet de Gröna en ny väg för dem som vill komma hit för att arbeta. Sverige går nu före övriga Europa i detta arbete och kan bli ett föregångsland.

Vi kan dagligen läsa om den brist på arbetskraft som finns inom flera yrken och sektorer på arbetsmarknaden.

Den svenska befolkningen blir allt äldre och inom kort kommer många personer att lämna arbetslivet. Att allt färre personer i framtiden ska försörja allt fler kan få negativa konsekvenser på arbetsmarknaden och samhällsekonomin. Denna demografiska förändring är en utmaning för den framtida tillväxten och välfärden.

Jag tror inte att en ökad arbetskraftsinvandring är svaret på hela den demografiska utmaningen. En ökad arbetskraftsinvandring är bara ett av flera instrument i arbetet för att på kort och lång sikt motverka arbetskraftsbrist och för att upprätthålla arbetskraftsutbudet. En ökad arbetskraftsinvandring är därför ett komplement till åtgärder för att tillvarata arbetskraft som redan finns inom landet.

Ett område där arbetskraftsinvandring däremot kan spela en avgörande roll är där det finns problem att rekrytera personer med rätt kompetens. Redan i dag vittnar många företag om rekryteringsproblem. Några av dessa företag möter du i broschyren. De bekräftar det jag har fått berättat för mig när jag rest runt ute i landet. Det är nämligen ett faktum att viss kompetens inte finns i Sverige i dag trots att vi fortfarande har arbetslöshet. Dessa svårigheter att rekrytera skapar stora problem för arbetsgivare att hitta personal och situationen hindrar dem från att expandera och att i förlängningen skapa fler jobb. Det är här en ökad arbetskraftsinvandring verkligen kan göra en skillnad.

Tobias Billström, migrationsminister

Nya regler för arbetskraftsinvandring

Regeringen föreslår nya regler för arbetskraftsinvandring till Sverige. Reglerna skapar ett mer effektivt och flexibelt system. Det ska bli lättare för människor att komma till Sverige för att arbeta och för företag att rekrytera arbetskraft utanför Europa.

EN ARBETSGIVARE SOM inte hittar den arbetskraft som behövs inom Sverige eller inom övriga EU/EES eller Schweiz får möjlighet att rekrytera arbetskraft från tredje land om vissa grundläggande villkor, som till exempel anställningsvillkor, är uppfyllda. Det blir också lättare att komma till Sverige för att söka arbete. Tillståndsperioderna blir längre och det blir enklare för gäststudenter och vissa asylsökande att stanna kvar och söka tillstånd inifrån Sverige.

De nya reglerna föreslås träda i kraft den 15 december 2008.

Den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen upphör

Arbetsförmedlingen kommer inte längre att kunna invända att arbetskraften redan finns tillgänglig i Sverige eller i övriga EU/EES eller Schweiz. Utgångspunkten är att det är den enskilda arbetsgivaren som har den bästa kunskapen om vilka rekryteringsbehov den egna verksamheten har. Arbetsgivarens bedömning av behovet ska därför ligga till grund när ärenden om uppehålls- och arbetstillstånd handläggs.

Lön och övriga anställningsvillkor

Migrationsverket kommer att pröva att de erbjuder villkoren, det vill säga lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor, lägst motsvarar de som gäller för arbetstagare som redan är bosatta i landet. Detta för att säkerställa att det råder en sund konkurrens om arbetstillfällena på arbetsmarknaden och för att undvika lönedumpning.

Tidigare har det varit Arbetsförmedlingen som kon-

trollerat att gemenskapsföreträdet respekterats, det vill säga att tjänsten gjorts tillgänglig för arbetssökande inom övriga EU/EES och Schweiz. Enligt de nya reglerna tar Migrationsverket över denna uppgift från Arbetsförmedlingen. Handläggningen av ärenden om uppehålls- och arbetstillstånd samlas därmed hos en myndighet.

I samband med Migrationsverkets prövning kommer huvudregeln även i fortsättningen vara att arbetsgivaren ska ge arbetstagarorganisationerna tillfälle att yttra sig över arbetsvillkoren. Arbetstagarorganisationernas yttranden är av stor betydelse som beslutsunderlag vid prövningen.

Ändrade regler för arbetstillstånd

Tidsgränserna för arbetstillstånd förlängs. Inledningsvis ska ett tidsbegränsat tillstånd kunna beviljas för anställningstiden eller som längst för två år. Om personen därefter fortfarande arbetar ska tillståndet kunna förlängas vid ett eller flera tillfällen. Prövningen sker då i Sverige och den sökande behöver inte åka hem för att söka förlängning. Den sammanlagda tillståndstiden får uppgå till högst fyra år. Efter fyra år ska ett permanent uppehållstillstånd kunna beviljas.

Omställningsperiod på tre månader

Med de längre tillståndstiderna kan det inträffa att en anställning upphör under pågående tillståndsperiod. Anställningen kan upphöra av olika anledningar, till exempel:

- arbetstagaren säger upp sig
- arbetsgivarens verksamhet upphör
- arbetstagaren blir uppsagd på grund av arbetsbrist.

I dessa situationer får arbetstagaren en omställningsperiod på upp till tre månader för att kunna hitta ett nytt arbete. Om han eller hon inte har fått ett nytt arbete, återkallas uppehållstillståndet.

Enklare regler när gäststudenter vill ha uppehålls- och arbetstillstånd

Regeringen föreslår att gäststudenter som slutfört studier motsvarande 30 högskolepoäng eller som fullföljt en termins forskarutbildning vid universitet eller högskola ska få söka uppehålls- och arbetstillstånd inifrån landet.

Möjligheten att ansöka om arbetsökarvisering

Möjligheterna att få visum för att till exempel gå på en anställningsintervju blir större. Den som därefter får ett erbjudande om anställning ska inte alltid behöva åka hem för att söka uppehålls- och arbetstillstånd.

Möjlighet för asylsökande med arbete att söka uppehålls- och arbetstillstånd

En utlänning vars asylansökan avslagits genom ett lagakraftvunnet beslut ska kunna beviljas uppehållstillstånd för arbete utan att han eller hon först behöver lämna landet. Även en familjemedlem till en sådan person ska kunna beviljas uppehållstillstånd utan att lämna landet. För att uppehållstillstånd för arbete ska kunna beviljas krävs att sökanden har haft en anställning sedan minst sex månader. Anställningen ska vara en tillsvidareanställning eller ha en varaktighet om minst ett år från ansökningstillfället och uppfylla de allmänna förutsättningarna för arbetstillstånd. Ansökan ska ha kommit in till Migrationsverket inom två veckor från det att beslutet om avslag på asylansökan har vunnit laga kraft.

Redan i dag kan företag ha problem med att rekrytera personal. Det kan handla om svetsare, elektriker och ingenjörer men även läkare.



CORBIS SCANNIX



ADAM HAGLUND/ANSKOT



JOHNER BILDBYRÅ



INSEMAR LINDEWALL/JOHNER BILDBYRÅ



SUSANNE KRONHOLM/JOHNER BILDBYRÅ



SUSANNE KRONHOLM/JOHNER BILDBYRÅ

Kunskap om Indien

– en nyckelkompetens

INDISKA ÄR ETT familjeföretag som säljer mode och inredning med inspiration från Indien. Kunskap om indisk design och hantverk är därför en nyckelkompetens för företaget.

– Det är viktigt med ett utbyte av indiska designers som kommer till oss och lär sig, säger Sofie Gunolf, Indiskas vd.

ÄVEN UTE I BUTIKERNA samt bland dekoratörer och inköpare finns det ett behov av medarbetare som har den här kompetensen.

– Men dagens system är alltför komplicerat för att vi ska gå vidare och försöka anställa utländsk arbetskraft. Vi ville till exempel anställa två indiska kockar till vår restaurangverksamhet och upptäckte då hur svårt det är för ett företag att göra detta, säger Anders Thambert, styrelseordförande i Indiska.

Istället för att anställa indiska designers tar företaget in dem på kontrakt. Men för att det ska bli ett bra utbyte för både företaget och medarbetarna, måste de kunna arbeta i Sverige under en längre tid, menar Sofie Gunolf.

– En indisk designer som kommer hit och arbetar får värdefulla kunskaper som han eller hon tar med sig hem. De svenska medarbetarna har också mycket att lära av sina indiska kollegor, säger hon.

Större utbyte mellan länder

Indiska är ett företag som växer i Indien. Därför är det viktigt att de indiska medarbetarna får komma till Sverige och arbeta här under några år.

– Det finns stora kulturskillnader mellan Sverige och Indien. Medarbetarna som kommer hit får en större förståelse för vår verksamhet och kan bidra till att utveckla den. Till exempel lär de sig att ta för sig på ett annat sätt än om de bara hade arbetat i Indien, säger hon.

Dagens system för arbetskraftsinvandring är omodernt tycker både Sofie Gunolf och Anders Thambert och efterlyser större frihet för företagen. Det är företaget, menar de, som har den bästa kunskapen om vilken kompetens som behövs inom den egna verksamheten.

– När vi öppnar butiker i Indien vill våra svenska medarbetare komma dit och arbeta för att öka sin kompetens och vidareutveckla sig. Och i Indien är det fullt möjligt, säger Anders Thambert.

Att det finns ett intresse för att komma till Sverige och arbeta, märks på de många ansökningarna som företaget får från Indien. Många gånger är det unga människor som har studerat i Sverige. Men med dagens system, måste företaget tacka nej till dessa människor.

Kompetens utifrån behövs

– Sverige behöver kompetens utifrån. Om vi inte kan anställa den kompetens vi behöver, kan företaget inte heller växa utan stagnerar. Företagets tillväxt gynnar både den inhemska och europeiska arbetsmarknaden, menar Anders Thambert.

– Indiska verkar på en skandinavisk marknad. Därför kommer en majoritet av våra anställda att vara skandinavisk. Men vi välkomnar även inflyttade, gärna från Indien, att arbeta hos oss, säger Sofie Gunolf.



Dagens system för arbetskraftsinvandring är omodernt tycker Anders Thambert och Sofie Gunolf.



I butikerna kan kunderna köpa nötter och andra sötsaker över disk men också ta en kopp kaffe och en kaka. Konceptet kommer från Libanon.

Kvalificerade konditorer – ett bristyrke

TASTY HOUSE HAR ett antal butiker i Skåne där kunderna kan köpa nötter och sötsaker över disk men också ta en kopp kaffe och en kaka. Konceptet kommer från Libanon. Företaget vill nu starta fler butiker ute i landet men behöver duktiga konditorer – ett bristyrke i Sverige.

– **KVALIFICERADE KONDITORER** är nyckelpersoner för vår verksamhet. Men det är brist på den kompetensen i Sverige, säger Magnus Hallin som tillsammans med Hassan Sarris startade Tasty House.

Detta upptäckte de när de skulle starta sin första butik i Helsingborg sommaren 2005. Företaget sökte, tillsammans med både den lokala arbetsförmedlingen och länsarbetsnämnden, personal i Sverige och i EU-länderna men utan framgång. På fem annonser svarade endast två personer och ingen av dem hade de rätta kvalifikationerna. I Sverige finns i dag få konditorer, enligt Magnus Hallin, och de som finns, arbetar ofta i egna företag eller familjeföretag.

Kompetens finns utomlands

I Libanon finns det andra traditioner när det gäller bageribranschen; nästan varje bättre hotell har ett konditori. Där har man lyckats behålla yrkeskunnandet på ett annat sätt än i Sverige, anser han. Det är också från Libanon som företaget har anställt åtta personer som har fått uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige.

Nu vill företaget expandera och öppna butiker på fler orter. För att kunna göra detta behövs duktiga konditorer.

– Vi har ett stort behov av att anställa utländsk personal. Jag vågar inte ens tänka tanken på vad som skulle hända om vi inte lyckas med detta. För varje utländsk

arbetskraft, kan vi anställa ytterligare tolv till femton personer. I framtiden tror jag att företaget kommer att ha några nyckelpersoner med libanesisk bakgrund. Resten är inhemsk personal.

Komplicerat att anställa utländsk personal

Att anställa utländsk personal har varit ett komplicerat och tidskrävande arbete. Under intensiva perioder har Magnus Hallin till och med arbetat halvtid med de här frågorna.

– I Sverige finns det en tradition att ta in utländsk arbetskraft som har teknisk kompetens. Men i framtiden tror jag att vi behöver importera andra kompetenser, som till exempel hantverkskunnande.

Magnus Hallin tycker att det vore bra om det blev lättare för arbetssökande att komma till Sverige för att till exempel gå på anställningsintervju. Arbetsgivaren får en chans att träffa personen och den arbetssökande får på plats se företaget och orten.

– Det verkar som att det finns en rädsla för att vi ska få hit människor som stannar här för alltid och utnyttjar våra system. Men de kommer hit för att arbeta. För de inget jobb här flyttar de någon annanstans. Duktiga yrkesmänniskor får alltid ett arbete.



Ursula Hass tillsammans med några av studenterna på Blekinge tekniska högskola.

Stort intresse för att studera teknik i Sverige

PÅ BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA studerar i dag nästan tusen utländska studenter. De studerar på olika mastersprogram, främst inom IT- och telekomområdet. Kompetens som många av företagen i regionen behöver.

– Vi måste ta tillvara de resurser som vi investerar i de här studenterna, säger Ursula Hass, rektor för Blekinge tekniska högskola.

– DET ÄR EN MEDVETEN strategi från högskolans sida att få hit utländska studenter. Intresset hos svenska ungdomar för att läsa tekniska ämnen är lågt. Men det finns många duktiga utländska studenter som både har intresset och ser potentialen i de yrken som de tekniska utbildningarna resulterar i, säger Ursula Hass.

Att tillhandahålla kvalificerad teknisk kompetens till regionen och övriga Sverige ser hon som en viktig uppgift för högskolan. De utländska studenterna stärker också utbildningen och forskningen.

– De har ofta en starkare teoretisk bakgrund än de svenska studenterna och ställer därför helt andra krav på undervisningen. Att så många olika nationaliteter samlas på en och samma plats är ett tillskott för både högskolan och regionen.

Högskolan arbetar aktivt med det lokala näringslivet. I mastersutbildningarna ingår en slutuppsats som studenterna gör i samarbete med olika företag. Samarbetet fungerar ofta som en inkörsport för eleverna; de lär känna branschen och blir därmed mer attraktiva för anställningar ute på företagen.

– Företagen ser uppsatsarbetet som en lång anställningsintervju. När de investerar så mycket i en person under sex månader vill de också ha något tillbaka – de vill kunna anställa personen.

Det skulle underlätta för alla parter, studenter, företag och högskolan, om studenterna kunde söka uppehålls- och arbetstillstånd på plats, anser hon.

– För att Sverige ska kunna konkurrera med andra länder, måste vi stärka vår tekniska kompetens. Vi

måste kunna ta tillvara de resurser som vi investerar i de här studenterna. De har också kunskaper om nya unga marknader, som till exempel Indien och Kina. En kunskap som företagen kan dra stor nytta av.

Ändrade regler skulle också ändra synen på Sverige som utbildningsland hos de utländska studenterna. Det skulle bli mer attraktivt för dem att studera här om det också finns en möjlighet för dem att stanna kvar och arbeta efter avslutade studier, anser Ursula Hass.

Utländska studenter vill gärna arbeta i Sverige

Sverige är ett bra land att studera och leva i, tycker Hasnain Kashif, Pakistan; Vikas Sidhavatula, Indien och O Ladipo Samuel David, Nigeria. De är några av de utländska studenterna som har valt att göra sina mastersutbildningar på högskolan i Karlskrona. Ren natur, glest befolkat land och hög levnadsstandard lockade dem till Sverige. Andra viktiga argument är den höga kvaliteten på utbildningen och avgiftsfria kurser.

De studerar här i två år och vill därefter gärna fortsätta ut i det svenska arbetslivet.

– Vi har fått en bra utbildning och vill gärna ge tillbaka något till Sverige, säger O Ladipo Samuel David.

Han har redan ett arbetstillstånd i England. Men ett svenskt företag vill anställa honom och nu väntar han på besked om det skulle vara möjligt för honom att stanna kvar här och arbeta.

Att åka hem för att söka uppehålls- och arbetstillstånd ser de inte som ett bra alternativ. Man måste vara på plats annars glömmes arbetsgivaren bort en.

Rätt kompetens – en strategisk fråga

ENGCON NORDIC AB i Strömsund har i dag svårt att rekrytera vissa yrkesgrupper som till exempel svetsare och konstruktörer. De måste därför anställa personal som inte har rätt kompetens. Att anställa personal från tredje land skulle kunna vara en lösning för företaget.

FÖRETAGET TILLVERKAR tiltrotatorer och andra tillbehör till grävmaskiner och traktorgrävare. En tiltrotator kan liknas vid grävmaskinens handled till en grävskopa. Engcon Nordic AB ligger i Strömsund och är en av kommunens största arbetsgivare med 101 anställda. Även om företaget i dag inte hittar medarbetare med rätt kompetens måste de ändå anställa personal.

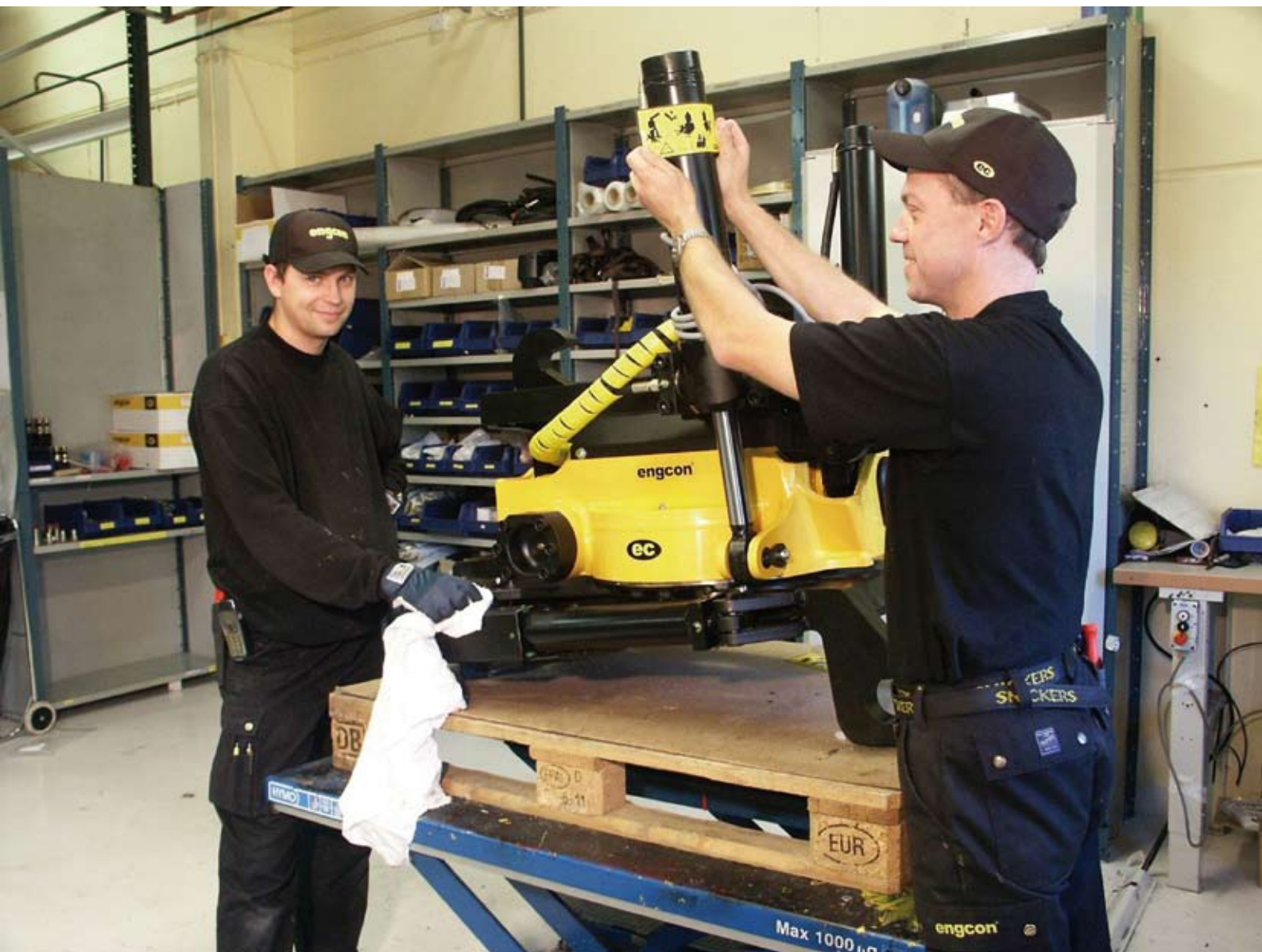
– Vi får sänka våra krav på de personer som vi anställer. Men startsträckan för de här personerna blir längre, eftersom vi först måste utbilda dem. Det påverkar vår produktion som inte kan gå på full effekt, säger Mikael Persson, personalchef.

Företaget har i dag anställda från bland annat Georgien, Rwanda, Tyskland och Frankrike.

– Att hitta personal med rätt kvalifikationer är en strategiskt fråga för oss. Har vi tillgång till rätt kompetens kan vi också öka vår produktion, säger han.

Som en av de större arbetsgivarna i kommunen påverkar företaget utveckling även regionen. I Strömsund, som i många andra kommuner i Jämtland, flyttar ungdomarna till andra orter så snart de har gått ut gymnasiet.

– Vi vill att de ska stanna kvar och också att fler människor flyttar in till kommunen, både från andra länder och från övriga Sverige. Vi kommer att behöva kvalificerad arbetskraft på kort och lång sikt.



Engcon Nordic AB tillverkar tillbehör till grävmaskiner och traktorgrävare och är en av Strömsunds största arbetsgivare.

Sveriges migrations- och asylpolitik

INOM REGERINGEN ÄR det Justitiedepartementet som ansvarar för migrations- och asylpolitiken. Ansvarigt statsråd är migrationsminister Tobias Billström. Svensk migrationspolitik omfattar flykting- och invandringspolitik samt återvändande och stöd för återvandring. Den inbegriper även samarbetet på internationell nivå kring dessa frågor.

Migrations- och asylpolitik är till sin natur gränsöverskridande. Människor rör sig ständigt mellan olika länder i världen. En del tvingas fly undan förföljelse, medan andra flyttar av ekonomiska och sociala skäl. Det kan handla om att bilda familj, arbeta eller studera i ett annat land. Det kan också handla om att söka sig till ett annat land i hopp om att få bättre framtidsutsikter rent generellt. Migration har ofta stor betydelse för utvecklingen i såväl ursprungsländer som destinationsländer.

Sverige ska ha en human flyktingpolitik och vara en fristad för dem som flyr undan förföljelse och förtryck. Möjligheten att söka asyl ska värnas, och utvecklingen i Europa, mot mer av stängda gränser, ska motverkas. Migrationspolitiken i Sverige och i världen måste dock vara något mer än bara asylpolitik.

Regeringens utgångspunkt är att invandring bidrar till att vitalisera arbetsmarknaden och ekonomin genom de nya kunskaper och erfarenheter som nykomna personer för med sig från sina hemländer. Regeringen föreslår därför nya regler för arbetskraftsinvandring.

Vill du veta mer?

Läs mer om Sveriges migrations- och asylpolitik på Justitiedepartementets webbplats, www.regeringen.se/justitie. Där hittar du också mer information om regeringens förslag om nya regler för arbetskraftsinvandring.

Vill du beställa fler exemplar av broschyren kan du göra det per e-post: info.order@justice.ministry.se

Migrationsverket ansvarar för invandrings-, flykting-, återvändnings- och medborgarskapsfrågor. Mer information finns på Migrationsverkets webbplats, www.migrationsverket.se



REGERINGSKANSLIET

Justitiedepartementet

103 33 Stockholm