



Stockholms universitets
Linnécentrum för
integrationsstudier (SULCIS)

Bemanningsföretagens roll i rekryteringen av utländsk arbetskraft

*- En del av det nordiska forskningsprojektet
"Labour migrants from Central and Eastern
Europe in the Nordic countries: Patterns of
migration, working conditions and
recruitment practices"*

Stina Petersson

Rapport 2012:1

ISSN 1654-1189

Innehållsförteckning

Förord	4
Sammanfattning	5
Inledning	6
Syfte	6
Metod, Upplägg och Urval.....	7
Definitioner.....	8
Del 1: Bakgrund.....	10
Regelverket kring arbetskraftsinvandring	10
Bemanningsbranschens utveckling	10
Del 2: Jämförande analys	13
1. Utlandsrekryteringens omfattning	13
Svårigheterna att uppskatta utlandsrekryteringens omfattning	13
Ungefärliga uppskattningar.....	14
Hur EU:s utvidgning år 2004 och 2007 har påverkat utlandsrekryteringens omfattning	16
Hur liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen år 2008 har påverkat utlandsrekryteringens omfattning.....	17
2. Rekryteringsprocesserna i praktiken.....	18
Sambandet mellan rekryteringsland och yrkessektor	18
Rekryteringsstrategierna.....	18
3. De utlandsrekryterades arbetsvillkor	21
Varför vill den utländska arbetskraften komma till Sverige?.....	21
Skillnader mellan de utlandsrekryterades avtalsenliga och faktiska arbetsvillkor	22
Orsakerna till varför arbetsgivare väljer utländsk arbetskraft.....	25
Del 3: Appendix; Intervjuer	26
Leif Lindberg, EU-samordnare, Sveriges Kommuner & Landsting	26
Åza Brennander, VD, Kalmena REK AB.....	32
Joel Hellstrand, internationell samordnare, Sveriges Läkarförbund.....	34
Mikael Kronzell, marknadsområdeschef, Uniflex.....	37
Piotr Janicki, polska Reconnect	39

Helena Eriksson, chef för personaluthyrning, Adecco	41
Jessica Lofström, VD, ExpanderaMera	45
Carl Kjellberg, VD, Renovatis AB.....	47
Johan Formgren, medarbetare, Quickmatch Bemanning.....	50
Robert Flogfeldt, regionchef i Stockholm, Lernia Bemanning	52
Johan Lindholm, andre förbundsordförande & Torbjörn Hagelin, förbundssekreterare, Byggnads	54
Pernilla Johansson, business consultant manager, Dfind	58
Magnus Skagerfält, sakkunnig vid Specialistenheten, Sveriges Ingenjörer	60
Thord Ingesson, utredare, Landsorganisationen i Sverige (LO)	65
Alejandro Firpo, arbetstillståndsenheten, Migrationsverket.....	70
Gabriella Sebardt, förbundsjurist, Bemanningsföretagen (en del av Almega) ..	74
Referenslista	78

Förord

Det norska forskningsinstitutet Fafo - Institute for Labour and Social Research initierade under våren 2011 det nordiska forskningsprojektet *Labour migrants from Central and Eastern Europe in the Nordic Countries: Patterns of migration, working conditions and recruitment practices*. Deltagande i projektet är även FAOS – Employment Relations Research Centre vid Köpenhamns universitet i Danmark, CIRRA – Center for Immigration Research Reykjavik på Island, CMR – Centre of Migration Research vid Warszawa universitet i Polen och SOFI – Swedish Institute for Social Research vid Stockholms universitet i Sverige. Syftet med projektet är att öka kunskapen kring arbetskraftsinvandringen från i huvudsak Central- och Östeuropa till de nordiska länderna och att urskilja vilka faktorer som skapar arbetskraftsinvandringens arbetsvillkor och arbetsmiljö. Motsvarande studier kommer att göras i varje land som deltar i projektet. Det är därmed möjligt att undersöka hur ekonomiska, sociala och regelmässiga skillnader mellan länderna påverkar arbetskraftsinvandringens omfattning och villkor.

I ett av tre delprojekt ligger fokus på bemannings- och rekryteringsföretagens roll i att rekrytera arbetskraft från utlandet och hur deras verksamhet påverkar de utlandsrekryterades förutsättningar att arbeta i Sverige. Delprojektet består av både en kvantitativ och en kvalitativ del. Denna rapport är baserad på kvalitativa data där intervjuer med främst bemannings- och rekryteringsföretag, men även aktörer som på andra sätt är inblandade i rekryteringsprocessen, utgör rapportens huvudsakliga material. Även om utländska bemannings- och rekryteringsföretags roller i rekryteringsprocessen är relevanta att kartlägga ämnar denna rapport endast att kartlägga utlandsrekrytering *till* Sverige. Att beskriva rekryteringen till andra nordiska länder eller rekryteringen *från* Sverige ligger alltså utanför syftet med denna rapport. Utlandsrekrytering till de övriga nordiska länderna, som deltar i forskningsprojektet, kartläggs i varje lands motsvarande delstudie.

Sammanfattning

Utlandsrekryteringsens *omfattning* från både europeiska och utomeuropeiska länder till Sverige är svåruppskattad. Detta beror främst på "den fria rörligheten" inom EU/ EES och att invandringsskälen för medborgare i dessa länder inte registreras vid deras ankomst. Det beror även på att utomeuropeiska medborgare inom vissa yrkeskategorier är undantagna från regeln att ansöka om arbetstillstånd hos Migrationsverket. Dessutom är det inte säkert att alla som får sina arbetstillstånd beviljade faktiskt kommer. Antalet beviljade arbetstillstånd ger därför endast en ungefärlig uppskattning av den utomeuropeiska utlandsrekryterings omfattning. Svårigheterna att uppskatta utlandsrekryterings omfattning försvårar också uppskattningen av bemannings- och rekryteringsföretagens roll i rekryteringsprocessen.

Utlandsrekryteringen av arbetskraft till Sverige, från både europeiska och utomeuropeiska länder, verkar dock efter genomförda intervjuer vara begränsad. Den verkar också vara koncentrerad till i huvudsak följande yrkessektorer; *byggbranschen, jordbruksbranschen, hotell- och restaurangbranschen, IT-branschen* och *vårdbranschen*. Det finns ett starkt samband mellan yrkessektorn i fråga och de länder varifrån den utländska arbetskraften rekryteras. Inom vårdsektorn rekryteras arbetskraften ofta från vad som i denna rapport definieras som centraleuropeiska länder, d.v.s. från Ungern, Slovakien och Tjeckien. Inom byggsektorn rekryteras arbetskraften ofta från baltländerna Lettland och Estland. Inom båda sektorerna är dock Polen det land från vilket arbetskraften främst verkar rekryteras från. Inom IT-branschen, bärplockningsbranschen (en del av jordbrukssektorn) och hotell- och restaurangbranschen verkar den utländska arbetskraften huvudsakligen rekryteras från länder utanför EU/ EES.

Rekryteringsstrategierna varierar beroende på inom vilken yrkessektor arbetskraften efterfrågas. Utländska läkare och annan vårdpersonal har i många fall rekryterats genom "rekryteringsresor" anordnade av Sveriges Kommuner och Landsting, där rekryteringen skett på plats i länderna. Inom IT-sektorn är det vanligt för ingenjörer och dataspecialister att komma till Sverige via en internationell koncern inom vilken en svensk arbetsgivare ingår. Bemannings- och rekryteringsföretagens roll i rekryteringen av utländsk arbetskraft verkar vara störst inom byggbranschen och bärplockningsbranschen. I många fall handlar det om utländska bemanningsföretag som utstationerar byggarbetare och bärplockare till Sverige. Inom alla yrkessektorer är "kompisrekrytering" vanligt förekommande, d.v.s. att en utlandsrekryterad arbetstagare rekommenderar Sverige som land eller sin svenska arbetsgivare för någon i sin bekantskapskrets i hemlandet.

Några stora skillnader mellan utlandsrekryterade läkares avtalsenliga och faktiska *arbetsvillkor* verkar inte föreligga. Ingenjörer som kommer till Sverige via en internationell koncern är oftast inte omfattade av svenska kollektivavtal, varför facket inte har någon formell rätt att granska deras arbetsvillkor. Det finns dock indikationer på att dessa arbetstagare arbetar mycket övertid. Skillnader mellan utlandsrekryterades avtalsenliga och faktiska arbetsvillkor verkar huvudsakligen föreligga inom bygg- och bärplockningsbranschen, när arbetstagarna varit anställda av utländska bemanningsföretag och utstationerats till Sverige för att utföra arbetet.

Inledning

Sverige är en del av en globaliserad värld där olika länders ekonomier och arbetsmarknader blir alltmer sammanlänkade. Den svenska konjunkturen är i ökande grad beroende av vilka politiska beslut som fattas i andra länder. Med en ekonomi som blir allt känsligare för yttre påverkan är det viktigt för svenska företag att snabbt kunna anpassa sin produktion och personalstyrka efter vad som efterfrågas. Mot denna bakgrund har bemanningsbranschen expanderat. Bemanningsföretagen hjälper kundföretag att matcha sitt personalbehov med kompetent arbetskraft. Finns inte arbetskraften inom landet är en lösning att rekrytera arbetskraft från utlandet. Utlandsrekrytering är dock inte helt okontroversiellt och dess negativa aspekter har ofta varit föremål för diskussion i media. Svenska arbetstagare har utmålats som förlorare i sammanhanget, då de blivit utsatta för "lönedumpning".¹ De som dock oftare porträtterats som förlorare är de utländska arbetstagare som fått arbeta under oacceptabla arbetsvillkor.² Mot bakgrund av den fortsatta globaliseringen är det rimligt att anta att bemanningsbranschen kommer fortsätta att expandera och att det sista ordet i debatten om bemanningsföretagens roll i utlandsrekryteringen inte ännu är sagt.

Syfte

Enligt svenska forskare saknas det kunskap om bemanningsföretagens roll i att rekrytera arbetskraft från utlandet. Vi vet fortfarande lite om hur stora arbetskraftsflöden det handlar om, från vilka länder de rekryterade kommer, hur rekryteringsprocessen går till och hur arbetsvillkoren ser ut för de utlandsrekryterade när de väl arbetar i Sverige. Mot denna bakgrund är syftet med detta delprojekt att besvara följande frågor:

1. Hur omfattande är utlandsrekryteringen i allmänhet och den utlandsrekrytering som sker via bemannings- och rekryteringsföretag i synnerhet?
2. Hur ser rekryteringsprocessen ut och hur vanligt är det att bemannings- och rekryteringsföretag är inblandade i rekryteringen?
3. Vilka arbetsvillkor har de utlandsrekryterade när de arbetar i Sverige och är villkoren annorlunda om arbetsgivaren är ett bemannings- eller rekryteringsföretag?

Syftet är dock inte att göra en heltäckande kartläggning av utlandsrekryteringen till Sverige. Syftet är snarare att *exemplifiera* vilka arbetskraftsflöden det kan handla om inom specifika yrkessektorer, hur rekryteringsprocessen kan se ut, och hur arbetsvillkoren kan se ut för utlandsrekryterade i Sverige. Rapportens jämförande analys består av följande tre delar:

1. Utlandsrekryterings omfattning

Denna del av rapporten syftar främst till att presentera siffror på, eller ungefärliga uppskattningar av, hur många personer som årligen rekryteras från utlandet till Sverige inom olika yrkessektorer, både från europeiska och utomeuropeiska länder. Syftet är också att relatera dessa arbetskraftsflöden till hur många som rekryteras via bemannings- och rekryteringsföretag.

¹ Se Pejter (2011)

² Se Sveriges Radio (2010)

2. Rekryteringsprocessen i praktiken

I denna del av rapporten kartläggs hur rekryteringsprocessen går till i praktiken. Det är av intresse att utreda vilket land aktören i fråga vänder sig till för att hitta den efterfrågade arbetskraften beroende på vilken yrkessektor den ska rekryteras till. Av intresse är även att undersöka *hur* arbetskraften hittas i landet i fråga och hur vanligt det är att bemannings- och rekryteringsföretag är inblandade i rekryteringsprocessen. Även om rapportens huvudsakliga fokus ligger på just bemannings- och rekryteringsföretagens roll i rekryteringen finns det kunskapsluckor även rörande de roller som andra aktörer spelar, t.ex. kundföretagen själva och företag som liknar bemanningsföretag. Denna rapport har därför till syfte att försöka kartlägga även andra aktörers roller i rekryteringsprocessen.

3. De utlandsrekryterades arbetsvillkor

I denna del av rapporten kommer de utlandsrekryterades faktiska arbetsvillkor i förhållande till deras avtalsenliga arbetsvillkor att kartläggas. Med arbetsvillkor avses här arbetstagarnas anställningsform, lönenivå och arbetsmiljö. Här undersöks också huruvida arbetsvillkoren i Sverige är beroende av typen av arbetsgivare – ett bemanningsföretag jämfört med ett kundföretag, eller ett svenskt bemanningsföretag jämfört med ett utländskt bemanningsföretag. En annan fråga av intresse är huruvida de utlandsrekryterades arbetsvillkor i hemlandet jämfört med deras arbetsvillkor i Sverige påverkade deras beslut att flytta hit.

Metod, upplägg och urval

Detta är alltså en kvalitativ studie, huvudsakligen baserad på intervjuer, där varje person getts utrymme att beskriva den verklighet de upplever. Varje intervju återfinns i dess helhet i rapportens *tredje del*; "Appendix". I *del två*, "Jämförande analys", besvaras de tre ovan presenterade frågorna, där svaren främst är grundade på den information som framkommit i intervjuerna, men också på material jag erhållit av de personer jag intervjuat samt i viss utsträckning artiklar i dagstidningar och uppgifter från statistiska databaser. Varje fråga behandlas i ett separat avsnitt. I rapportens *första del*, "Bakgrund", går jag bl.a. igenom bemanningsbranschens utveckling och det regelverk som reglerar bemanningsföretagens verksamhet. Detta för att sätta rapportens syfte i en samhälllig kontext.

Totalt har åtta bemanningsföretag, fyra fackföreningar, ett kundföretag samt tre statliga myndigheter och branschorganisationer intervjuats. Både större och mindre, svenska och utländska bemanningsföretag och bemanningsföretag som inriktar sig på att rekrytera personal inom olika yrkessektorer har intervjuats, för att försöka urskilja huruvida bemanningsföretagens roll i rekryteringsprocessen skiljer sig åt beroende på deras karaktär och inriktning. De fackföreningar som deltagit i studien valdes ut för att de är verksamma inom de yrkessektorer där utlandsrekrytering verkar vara vanligast förekommande, d.v.s. byggbranschen, jordbruksbranschen, IT-branschen och vårdbranschen. De statliga myndigheter och branschorganisationer som deltagit har alla olika roller i rekryteringsprocessen och inkluderades i rapporten för att ge en bild av utlandsrekryteringen i allmänhet och bemanningsföretagens roll i rekryteringen i synnerhet.

Det har i intervjuerna även indikerats att det finns mycket utländsk arbetskraft inom städbranschen och hotell- och restaurangbranschen. Det har dock inte antytts att arbetskraften kommer från öst- eller centraleuropeiska länder eller att de rekryteras till Sverige via bemannings- eller

rekryteringsföretag. Eftersom rapportens tyngdpunkt ligger på bemanningsföretagens roll i att rekrytera arbetskraft från i huvudsak Central- och Östeuropa har jag valt att utesluta dessa yrkessektorer ur rapporten. Inte heller inom IT-sektorn verkar europeisk arbetskraft rekryteras via bemanningsföretag. Jag har dock valt att innefatta IT-sektorn för att kunna jämföra rekryteringen inom denna bransch med rekryteringen inom de övriga tre branscherna där detta verkar vara mer vanligt förekommande.

Beroende på vem som har intervjuats och den intervjuades huvudsakliga verksamhetsområde har intervjuernas fokus varierat något. Vid intervjuerna med bemanningsföretag har frågornas fokus främst legat på rekryteringsprocessen och hur rekryteringsprocessen går till, d.v.s. frågeställning ett och två. Vid intervjuerna med fackföreningar har fokus främst legat på de utlandsrekryterades arbetsvillkor, d.v.s. frågeställning tre. Vid intervjuer med statliga myndigheter och branschorganisationer har frågorna utformats med utgångspunkt i den roll aktören i fråga har i rekryteringsprocessen. Alla intervjuer har dock berört samtliga tre frågeställningar.

Definitioner

”Bemanningsföretag” och ”rekryteringsföretag”

Enligt Nationalencyklopedin är definitionen av ett bemanningsföretag ”ett företag som rekryterar och hyr ut personal till andra företag”³. Företagen måste alltså både rekrytera arbetskraften i fråga och själva anställa den för att sedan kunna hyra ut den till andra företag. Det är själva anställningsförhållandet som skiljer ett bemanningsföretag från ett ”rekryteringsföretag”.

Nationalencyklopedin inkluderar inte någon formell definition av rekryteringsföretag, men enligt Wikipedia är det ”ett företag som hjälper andra företag med rekrytering av nya medarbetare”⁴. Företaget i fråga hjälper alltså endast till att hitta arbetskraft som efterfrågas av ett kundföretag, varefter den anställs av kundföretaget.

Trots de tydliga formella definitionerna av bemannings- och rekryteringsföretag är de praktiska definitionerna något diffusa. Gabriella Sebardt, jurist vid branschorganisationen Bemanningsföretagen, menar att de använder begreppet ”bemanningsföretag” för att beskriva företag som håller på med verksamhet inom både bemanning, rekrytering och omställning. De tre verksamhetsområdena kan dock kombineras på väldigt många olika sätt inom olika företag. Hon menar att det bästa sättet att avgöra vilken typ av företag det handlar om är att se till deras huvudsakliga verksamhetsområde. Eftersom branschen är så pass expansiv och utvecklas efter vad som efterfrågas av kundföretagen förändras dock företagets verksamhet snabbt. Ett företag som det ena året skulle gått under benämningen bemanningsföretag kanske nästa år skulle kategoriseras som ett rekryteringsföretag. Det finns också enligt Johan Lindholm och Torbjörn Hagelin, andre förbundsordförande respektive förbundssekreterare vid fackföreningen Byggnads, vissa kundföretag inom byggsektorn som delvis bedriver bemanningsverksamhet, men som inte i formell mening klassas som bemanningsföretag.

³ Se Nationalencyklopedin (2011)

⁴ Se Wikipedia (2011)

”Arbetskraftsinvandring”, ”invandring” och ”utlandsrekryterad arbetskraft”

Projektet har till syfte att kartlägga arbetskraftsinvandringen från (i huvudsak) Central- och Östeuropa till de nordiska länderna. ”Arbetskraftsinvandring” är enligt Nationalencyklopedin ”invandring, permanent eller tillfällig, av arbetskraft till ett land”⁵. En arbetskraftsinvandrare måste alltså komma till Norden för att arbeta.

Syftet med projektet är alltså inte att kartlägga *alla* invandrades arbetsvillkor i Norden, då en stor del av dem inte är arbetskraftsinvandrare. Många kommer istället som flyktingar eller som anhöriga till personer som är bosatta i de nordiska länderna. Av flera anledningar, vilka kommer att utredas närmare längre fram i rapporten, är dock skiljelinjen mellan vilka som är arbetskraftsinvandrare och andra typer av invandrare ofta svårdragen.

Syftet med denna rapport är att beskriva *utlandsrekryteringen* från (i huvudsak) Central- och Östeuropa till Sverige – dess omfattning och villkor. Utlandsrekryterad arbetskraft är personer som kommer till Sverige för att arbeta och som rekryterats till Sverige av någon aktör medan de fortfarande befunnit sig i hemlandet. Arbetskraftsinvandrare är personer som kommer till Sverige för att arbeta, men som inte nödvändigtvis haft kontakt med en specifik arbetsgivare innan ankomsten. Utlandsrekryterade arbetstagare är alltså *en typ* av arbetskraftsinvandrare. Det är dock inte heller helt oproblematiskt att särskilja en utlandsrekryterad person från en person som kommit hit för att arbeta på eget initiativ.

”Utstationerad arbetstagare”

Enligt Arbetsmiljöverkets definition handlar det om utstationerad arbetskraft i följande tre fall;⁶

- Arbetstagaren är anställd hos en arbetsgivare som skickar arbetstagaren till Sverige för att arbeta. Det är arbetsgivaren som leder arbetet. Arbetet utförs i Sverige på grund av ett avtal som arbetsgivaren har ingått med en mottagare av tjänsterna som är verksam i Sverige.
- Arbetstagaren är anställd hos en arbetsgivare som skickar arbetstagaren till en arbetsplats eller till ett företag i Sverige som tillhör koncernen.
- Arbetstagaren är anställd hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande (ett uthyrnings- eller bemanningsföretag). Arbetsgivaren skickar arbetstagaren till ett företag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här.

Gemensamt för de tre typerna av utstationerad arbetskraft är alltså att en utstationerad arbetstagare som arbetar i Sverige har sin arbetsgivare belägen utanför Sveriges gränser.

”Öst- och Centraleuropa”

I denna rapport definieras Östeuropa som fyra av de tio länder som blev nya medlemmar i EU år 2004. Dessa länder är Polen, Estland, Lettland och Litauen. I definitionen ingår även Bulgarien och Rumänien, vilka blev medlemmar år 2007.⁷ Ungern, Tjeckien, Slovakien och Slovenien, EU-

⁵ Se Nationalencyklopedin (2011)

⁶ Se Arbetsmiljöverket (2011)

⁷ Se Europa – EU:s webbportal (2011)

medlemmar år 2004, definieras här som centraleuropeiska länder. Vad som definieras som central- respektive östeuropeiska länder varierar dock mellan olika sammanhang. Även ländernas egen definition av sin europeiska tillhörighet varierar. Studiens främsta fokus kommer att ligga på Polen, då en stor andel av Sveriges arbetskraftsinvandrare kommer därifrån.

Del 1: Bakgrund

Regelverket kring arbetskraftsinvandring

Inom EU gäller "den fria rörligheten" av varor och tjänster, varför europeiska medborgare enligt det s.k. "gemenskapsdirektivet" har företräde till utlysta tjänster i EU- och EES- länder. I direktivet är fastställt att tjänsten måste vara utlyst i tio dagar innan den kan gå till en medborgare utanför EU/EES- området.⁸ Huvudprincipen är också att Migrationsverket måste bevilja utomeuropeiska medborgare arbetstillstånd innan de har rätt att arbeta i Sverige.⁹ På ansökan om tillstånd måste namnet på arbetsgivaren och en viss lön anges, vilket facken i regel måste yttra sig om.

Dock finns undantagsregler från regeln om ansökning av arbetstillstånd för en rad olika yrkeskategorier och typer av arbeten, exempelvis för specialister som arbetar tillfälligt i Sverige inom en internationell koncern.¹⁰ Vidare genomfördes den 15:e december år 2008 "liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen", där införandet av nya regler förenklade arbetskraftsinvandringen från tredje land i allmänhet. Den s.k. myndighetsbaserade arbetsprövningen upphörde därmed, vilket innebär att beslutet att anställa utomeuropeiska medborgare i Sverige inte längre är upp till någon myndighet att avgöra. Till grund för beslutet ska istället arbetsgivarens egna rekryteringsbehov ligga.¹¹

De arbetsvillkor som gäller för utstationerade arbetstagare regleras i EU:s Utstationeringsdirektiv. I direktivet finns ett krav på att arbetstagarna måste omfattas av svenska lagar, t.ex. Arbetsmiljölagen och Arbetstidslagen.¹² Mot bakgrund av EG-domstolens avgörande i fallet Laval år 2007 ändrades den svenska lagen år 2010. Sedan dess får utstationerade arbetstagare arbeta i Sverige förutsatt att arbetsgivaren kan visa att de omfattas av arbetsvillkor som är minst lika bra som de i det centrala svenska branschavtalet.¹³

Bemanningsbranschens utveckling

År 1935 stiftades en svensk lag som förbjöd all personaluthyrning och privat arbetsförmedling bedriven i förvärvssyfte (SFS 1935:113). Lagen trädde i kraft år 1936 men övergångsreglerna förlängdes vid ett flertal tillfällen, vilket gjorde att privat arbetsförmedling kunde existera i viss utsträckning ända till slutet av 60-talet.¹⁴ Redan år 1916 hade dock en reglering av den privata arbetsförmedlingen trätt i kraft, vilken innebar att ett tillstånd krävdes för att få bedriva sådan

⁸ Se Migrationsverket (08-06-2011)

⁹ Ibid

¹⁰ Se Migrationsverket (09-09-2010)

¹¹ Wahlstedt, Mattias, (2008-03-28), s. 1

¹² Se SOU 1998:52, s. 38

¹³ Se Andersson Joona, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2010), s. 10

¹⁴ Se SOU 1990:31, s. 223

verksamhet. Vilka avgifter som avsågs tas ut och var verksamheten skulle bedrivas skulle anges på ansökan. Huruvida tillstånd gavs eller inte berodde exempelvis på hur omfattande den kommunala arbetsförmedlingen redan var på orten där verksamheten avsågs bedrivas. År 1968 löpte tiden för övergångsreglerna ut och privat arbetsförmedling i förvärvssyfte förbjöds därmed.¹⁵ Fram till avregleringen den förste juli år 1993 har bemanningsföretagens rätt att existera varit föremål för debatt både i politiska, juridiska och fackliga sammanhang.¹⁶

1935 års förbud kan delvis förklaras av att den i förvärvssyfte bedrivna privata arbetsförmedlingen fick konkurrens i och med införandet av den avgiftsfria arbetsförmedlingen. Socialstyrelsen menade även i sitt förslag till lagändring år 1916 att det fanns "stordriftsfördelar" med att endast ha en avgiftsfri arbetsförmedling och att de administrativa kostnaderna för att kontrollera två parallella system skulle bli för höga.¹⁷ Den privata arbetsförmedlingen hade också utsatts för kritik i dagstidningar och offentliga skrivelser. Kritiken handlade bland annat om att arbetssökande hade lockats till arbetsplatser som visade sig inte existera.¹⁸ Vidare menade förespråkare för en reglering av privat arbetsförmedling att verksamheten skulle leda till en "överörlighet" på arbetsmarknaden, delvis eftersom förmedlarna skulle tjäna pengar på att folk bytte arbetsplats så ofta som möjligt.¹⁹ Till detta kan tilläggas att Sverige redan innan år 1935 hade ratificerat internationella avtal och konventioner, vilka förbjöd privat arbetsförmedling.²⁰ Detta gav ett tryck på Sverige att införa ett förbud även på hemmaplan.

Debatten kring bemanningsbranschen existensrätt har dock fortsatt även efter avregleringen år 1993. Mellan år 1994 och 2008 ökade antalet anställda inom bemanningsbranschen från 5000 till 60000 personer. Enligt Bemanningsföretagen är branschens expansion ett svar på kundföretagens ökade behov av flexibilitet. Allt fler kundföretag önskar fokusera mer på sin kärnverksamhet och istället "outsourca" sidoverksamheter till andra företag, för att stå sig i den ökande konkurrensen. Allt fler kundföretag upplever också ett behov av att ta in specialistkompetens under en begränsad tid.²¹ Bemanningsföretag har underlättat för kundföretagen att tillgodose sådana tillfälliga behov. Från fackligt håll ser man dock inte lika positivt på bemanningsbranschens expansion. Enligt Thord Pettersson- Ingesson, utredare vid LO, kunde man se hur allt fler kundföretag började använda sig av bemanningsföretag för att "lönekonkurrera" med den redan anställda personalen. Enligt Ingesson är detta anledningen till varför man införde förbudet mot bemanningsföretag. Vidare menar chefen för LO-TCO Rättsskydd Dan Holke att eftersom arbetskraften ofta stannar inom bemanningsbranschen under en kortare tid kan det vara svårt för facken att organisera den.²²

Europaparlamentet och Rådet antog den 19:e november år 2008 ett direktiv för att reglera medlemsländernas uthyrning av personal, det s.k. Bemanningdirektivet. Direktivet kommer enligt Gabriella Sebardt, vid Bemanningsföretagen, att genomföras i Sverige under år 2012. Direktivet innehåller bland annat en "likabehandlingsprincip", vilken innebär att "de grundläggande arbets- och

¹⁵ Se SOU 1990:31, s. 223

¹⁶ Se Johnson, Anders (2010), s. 16

¹⁷ Se SOU 1990:31, s. 231

¹⁸ Ibid, s. 230

¹⁹ Ibid, s. 232

²⁰ Ibid, s. 229

²¹ Ibid, s. 86-87

²² Se Landsorganisationen i Sverige (2010)

anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst.”²³ Direktivet har bemötts med kritik från Bemanningsföretagen, i huvudsak för att det anses strida mot den svenska modellen och rätten för arbetsmarknadernas parter att själva förhandla om lönen.²⁴ Även Johan Lindholm och Torbjörn Hagelin vid fackföreningen Byggnads anser att lönereglering innebär ett hot mot den svenska modellen.

²³ Se Europeiska Unionens Officiella Tidning (05-12-2008), kap. 2, art. 5, p. 1

²⁴ Se Bemanningsföretagen (13-05-2011)

Del 2: Jämförande analys

Följande analys är indelad efter de tre frågeställningarna, vilka presenterades i rapportens inledande del.

1. Utlandsrekryteringens omfattning

Svårigheterna med att uppskatta utlandsrekryteringens omfattning

Något som har nämnts i nästan samtliga intervjuer är att arbetskraftsinvandringens, och därmed även utlandsrekryteringens, omfattning inom EU är allmänt svåruppskattad p.g.a. ”den fria rörligheten” och det faktum att invandringskäl inte registreras vid ankomsten till Sverige. När det gäller arbetskraftsinvandring från tredje land till Sverige är uppskattningen enklare, eftersom Migrationsverket i regel måste godkänna ansökningar om arbetstillstånd från utomeuropeiska medborgare. Inte heller omfattningen av den utomeuropeiska arbetskraftsinvandringen är dock helt oproblematiserad att uppskatta, då det finns en rad undantag från denna regel. Exempelvis behöver inte personer som kommer till Sverige för att göra praktik i högst tre månader, eller specialister som ska arbeta här tillfälligt, ansöka om arbetstillstånd om arbetsgivaren är en internationell koncern och praktiken eller arbetet utförs hos ett svenskt företag som ingår i koncernen.²⁵ Utomeuropeiska säljare och journalister som kommer hit för att arbeta tillfälligt är också undantagna från kravet att ansöka om arbetstillstånd. Antalet beviljade arbetstillstånd ger därför en underskattning av den utomeuropeiska utlandsrekryteringens omfattning till Sverige. Till detta kan tilläggas att alla som får sina arbetstillstånd beviljade kanske i slutändan inte kommer, vilket är en källa till överskattning.

Svårigheterna med att uppskatta utlandsrekryteringens totala omfattning gör det också svårt att uppskatta bemannings- och rekryteringsföretagens roll i utlandsrekryteringen, eftersom de arbetskraftsflöden som rekryteras till Sverige via bemannings- och rekryteringsföretag, inom en viss yrkessektor, måste sättas i relation till den totala utlandsrekryteringens omfattning inom samma yrkessektor. Inte endast utlandsrekryteringens totala omfattning är svåruppskattad, utan även de arbetskraftsflöden som rekryteras hit av bemannings- och rekryteringsföretag. En metod för att uppskatta dessa flöden är att låta företagen själva redovisa hur många de rekryterar till Sverige inom den yrkessektor de är verksamma. Detta är också ett av rapportens syften. En sådan metod ger dock av flera skäl inte en heltäckande bild av hur viktiga bemanningsföretagen är i rekryteringsprocessen. Detta beror delvis på att definitionerna av bemannings- och rekryteringsföretag är något oklara, varför det är svårt att veta vilka aktörer som vore intressanta att kontakta för att få de relevanta uppgifterna. Vidare finns det enligt exempelvis Johan Lindholm och Torbjörn Hagelin, andre förbundsordförande respektive förbundssekreterare vid fackföreningen Byggnads, kundföretag och underleverantörer vars verksamhet går ut på att åtminstone delvis rekrytera arbetskraft från utlandet men som inte kallar sig själva för ”bemanningsföretag”, och det är svårt att veta vilka som opererar på detta vis. Även om aktören i fråga kallar sig bemanningsföretag och ägnar sig åt rekrytering till Sverige, kan de vara registrerade i ett annat land, varför det kan vara svårt att spåra den som gjort rekryteringen. Detta försvårar uppskattningen av bemanningsföretagens roll i rekryteringsprocessen.

²⁵ Se Migrationsverket (09-09-2010), p. 11 & 12

Ungefärliga uppskattningar

Efter genomförda intervjuer är intrycket att rekryteringens omfattning från ett annat europeiskt land till Sverige *generellt* är ganska liten, vilket också förbundsjuristen Gabriella Sebardt vid Bemanningsföretagen hävdar. Den verkar också vara koncentrerad till vissa specifika yrkessektorer. De yrkessektorer som intervjuerna kommit att handla om är vårdsektorn, byggsektorn, IT-sektorn, jordbrukssektorn, städbranschen och hotell- och restaurangbranschen. Även efter att ha läst artiklar i dagstidningar och följt den mediala debatten är intrycket att utlandsrekryteringen är koncentrerad till dessa branscher.

Dessa sektorer innefattar en rad olika specialiseringar och inriktningar. De arbetstagare som främst rekryteras till Sverige verkar dock vara läkare inom vårdsektorn, trä- och betongarbetare inom byggsektorn, ingenjörer och dataspecialister inom IT-sektorn samt bärplockare och säsongarbetare inom jordbrukssektorn. Nedan följer ungefärliga uppskattningar av utlandsrekryteringens omfattning inom respektive sektor. Städbranschen och hotell- och restaurangbranschen har jag som sagt valt att exkludera i denna rapport.

Svårigheterna att uppskatta utlandsrekryteringens omfattning gäller även *vårdsektorn*. Eftersom en läkare måste ha svensk läkarlegitimation för att få utöva sitt yrke i Sverige kan dock registret över antalet utfärdade svenska legitimationer fungera som en ungefärlig uppskattning av hur många som rekryteras hit för att arbeta som läkare. Enligt Socialstyrelsen utfärdades år 2009 819 svenska läkarlegitimationer till personer som genomgått sin utbildning inom EU/EES- området.²⁶ Av dessa hade 416 personer genomgått sin utbildning i Danmark, Tyskland, Grekland och Ungern (i storleksordning). Svårigheterna att avgöra huruvida dessa personer kom till Sverige av skälet att arbeta som läkare, eller som kom hit av någon annan anledning och *efter* ankomsten bestämde sig för att arbeta, består dock. Det är också svårt att avgöra vilka som har rekryterats hit och vilka som har funnit en arbetsgivare efter ankomsten. Endast genom intervjuer med varje enskild individ skulle dessa distinktioner kunna göras. De senaste åren har ungdomar som utbildat sig till läkare i utlandet, bl.a. Polen och Danmark, börjat återvända till Sverige. Sveriges Kommuner och Landsting uppskattar att denna grupp troligtvis kommer att öka till 150-200 personer per år, en siffra som låg på något under 100 år 2008.²⁷ För att exemplifiera hur stor rekryteringen kan vara inom ett specifikt företag kan nämnas att rekryteringsföretaget Medena REK Polska årligen rekryterar ungefär tjugo polska läkare. Leif Lindberg, EU-samordnare vid SKL, menar att en stor andel av de utomeuropeiska läkare som befinner sig i Sverige idag troligtvis inte rekryterats hit som arbetskraft utan att de har fått arbetsupphållstillstånd efter att ha kommit hit som flyktingar under 1980-talet. Många av dessa är idag förmodligen arbetslösa. Enligt SKL kommer ca 200-250 läkare från tredje land till Sverige varje år.²⁸ År 2009 beviljades enligt Socialstyrelsen 253 arbetstillstånd för utomeuropeiska läkare.²⁹ Enligt Migrationsverkets databas (senast körd den förste december 2011) har i år 237 arbetstillstånd beviljats för "vård- och omsorgs- personal", 42 tillstånd för "hälso- och sjukvårdsspecialister", sex tillstånd för "sjuksköterskor" och ett tillstånd inom kategorin "barnmorskor, sjuksköterskor med särskild kompetens".³⁰ Joel Hellstrand, internationell samordnare vid fackförbundet Sveriges

²⁶ Se Socialstyrelsen (2010), s. 23

²⁷ Se Sveriges Kommuner och Landsting (18-02-2010)

²⁸ Ibid

²⁹ Se Socialstyrelsen (2010) s.3

³⁰ Se Migrationsverket (2011) s. 3-5

Läkarförbundet, tror att arbetsgivare huvudsakligen väljer att rekrytera läkare från EU-länder eftersom processen att översätta en europeisk läkarlegitimation är avsevärt enklare än en läkarlegitimation från tredje land.³¹

Till skillnad från vårdsektorn är inte ett svenskt yrkesbevis ett krav för att få utöva sitt yrke inom *byggbranschen* i Sverige. Det är enligt Johan Lindholm, andre förbundsordförande för fackföreningen Byggnads, upp till varje enskild arbetsgivare att ställa krav på yrkesbevis eller inte för tjänsten i fråga. Det ligger dock även på varje arbetsgivares ansvar att bevisa att arbetstagaren i fråga *inte* har tillräckliga yrkeskvalifikationer för att få ut en lön motsvarande den som en byggarbetare med svenskt yrkesbevis har rätt till. Antalet utlandsrekryterade byggarbetare kan därför inte uppskattas genom antalet utfärdade svenska yrkesbevis på samma sätt som antalet utlandsrekryterade läkare kan uppskattas genom antalet utfärdade svenska läkarlegitimationer. Enligt Johan Lindholm och Torbjörn Hagelin, förbundssekreterare vid Byggnads, är det svårt att uppskatta hur många utländska byggarbetare som rekryteras till Sverige årligen. De tror dock att det idag finns runt 20000 utlandsrekryterade personer inom byggbranschen i landet, varav ungefär hälften befinner sig i Stockholm och ungefär 5000 personer i Skåne-regionen. I Göteborg och i norra Sverige finns också en hel del utlandsrekryterad arbetskraft. Många av de som rekryteras till Skåne pendlar dock till Danmark för att arbeta, vilket ger en överskattning av utlandsrekryteringen omfattning. Ungefär 40-50 procent av arbetskraften inom infrastrukturprojekten i Stockholm är enligt Lindholm och Hagelin utstationerad arbetskraft. Många av byggarbetarna är utstationerade av utländska bemanningsföretag. De menar dock att det säkerligen finns en stor andel utstationerade arbetstagare som Byggnads aldrig ser, exempelvis personer som utför arbete åt privata uppdragsgivare i deras hem.

Enligt Magnus Skagerfält, sakkunnig på Specialistenheten vid fackförbundet Sveriges Ingenjörer, beviljas årligen ca 2000 arbetstillstånd inom *IT-sektorn*. Enligt Migrationsverkets databas har i år beviljats 2551 arbetstillstånd för "dataspecialister".³² Detta är den andra största yrkesgruppen i år, efter arbetare inom kategorin "medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske". Det har även beviljats 575 arbetstillstånd för personer inom kategorin "civilingenjörer, arkitekter, m. fl." och 296 tillstånd för personer inom kategorin "ingenjörer och tekniker". Mot bakgrund av intervjun med Magnus Skagerfält är det rimligt att anta att de flesta arbetstillstånden beviljas för indiska dataspecialister. I år har 2100 arbetstillstånd beviljats för personer med indiskt medborgarskap. Det faktum att flest tillstånd beviljats inom yrkeskategorierna "dataspecialister" och "medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske" behöver dock inte betyda att den generella arbetskraftsinvandringen till Sverige är störst inom dessa sektorer. Siffrorna indikerar endast att personer som kommer till Sverige för att arbeta inom dessa sektorer ofta rekryteras från tredje land. Migrationsverkets siffror ger dock en underskattning av det faktiska antalet arbetskraftsinvandrare som kommer till Sverige för att arbeta inom IT-sektorn. Detta eftersom många dataspecialister och ingenjörer fortsätter att arbeta inom samma internationella koncern, t.ex. Skanska, och dessa är undantagna från regeln att utomeuropeiska medborgare måste ansöka om arbetstillstånd. Gällande utlandsrekryteringen inom EU menar Skagerfält att den är mycket svåruppskattad. Gabriella Sebardt menar dock att bristen på ingenjörer i Sverige kan leda till framtida rekryteringar från t.ex. Tyskland.

³¹ En person med europeisk läkarlegitimation ska enligt Lindberg få sin legitimation översatt till en svensk sådan inom fem arbetsdagar.

³² Se Migrationsverket (2011), s. 3

Den femte augusti hade enligt Alejandro Firpo, vid Migrationsverkets arbetstillstånds-enhet, 2500 arbetstillstånd beviljats för bärplockare år 2011. Detta är en minskning med ungefär hälften jämfört med antalet tillstånd förra året. Minskningen beror enligt Firpo på de skärpta reglerna gällande de arbetsvillkor som bemanningsföretag från och med i år ska kunna garantera sina arbetstagare. Bemanningsföretagen har t.ex. haft svårt att uppfylla kravet på "garantilön".³³ Catarina Lundberg vid företaget Norrskensbär menar dock att det fortfarande kommer en del utomeuropeiska medborgare till Sverige för att plocka bär på turistvisum.³⁴ Enligt Migrationsverkets databas beviljades 2821 arbetstillstånd inom yrkeskategorin "medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske".³⁵ Enligt den mediala debatten och Thord Ingesson, utredare vid Landsorganisationen i Sverige (LO), har de flesta bärplockarna rekryterats från Thailand och Kina. Det är dock enligt honom i allmänhet svårt att veta varifrån arbetskraftsinvandrarna kommer när de endast är här och arbetar under en kort period. Vidare har enligt Ingesson en del rumänska och bulgariska bemanningsföretag försökt etablera sig i branschen de senaste månaderna, en tendens som även Lundberg har uppmärksammat.³⁶ Dessa faktorer försvårar uppskattningen av det faktiska antalet utlandsrekryterade till bärplockningsbranschen i Sverige.

Hur EU:s utvidgning år 2004 och 2007 har påverkat utlandsrekryterings omfattning

Enligt Gabriella Sebardt har ingen explosionsartad ökning av arbetskraftsinvandringens omfattning kunnat urskiljas efter EU:s utvidgning år 2004 eller år 2007. Hon tror snarare att det är behovet av arbetskraft som styr kundföretagens rekryteringsmönster. Finns det arbetskraftsbrist inom en yrkessektor inom Sverige vänder man sig rimligtvis till andra länder för att hitta arbetskraften, och finns den efterfrågade arbetskraften redan inom landet gör man det inte, oavsett om reglerna kring utlandsrekrytering förenklas eller inte.

Leif Lindberg menar att rekryteringen av läkare från Polen hade startat redan innan år 2004, eftersom man visste att Polen skulle ansöka om medlemskap i EU. Han understryker dock att det framför allt är ekonomin inom de svenska landstingen som styr hur omfattande utlandsrekryteringen är, inte enkelheten i rekryteringsprocessen. Vidare menar Joel Hellstrand att det är väldigt svårt att bedöma huruvida rekryteringen av läkare har ökat i och med EU:s utvidgning. Han poängterar att trots att fler kanske har erhållit svensk läkarlegitimation efter år 2004, är det inte säkert att dessa personer är verksamma i Sverige. Åza Brennander, VD för Kalmena REK Polska, menar dock att Polens inträde i EU har förenklats rekryteringen av polska läkare inom företaget, även om inte rekryterings omfattning ökade. Enligt Johan Lindholm och Torbjörn Hagelin hade de tio nya EU-ländernas inträde år 2004 stor påverkan på rekryterings omfattning inom byggsektorn, framför allt Polens inträde.

Utlandsrekryteringen inom IT-branschen har enligt Magnus Skagerfält inte haft någon nämnvärd märkbar effekt, eftersom man rekryter ingenjörer från främst tredje land. Inte i någon av intervjuerna har man heller nämnt att utlandsrekryteringen inom bärplockningssektorn ska ha påverkats av utvidgningen. Detta beror rimligtvis på att man rekryterar bärplockare från främst Kina och Thailand. Bulgariens och Rumäniens medlemskap år 2007 verkar generellt inte ha haft lika stor

³³ Se Sveriges Radio (27-07-2011)

³⁴ Se LO-tidningen, (13-07-2011)

³⁵ Se Migrationsverket (2011), s. 3

³⁶ Ibid

effekt på utlandsrekryteringens omfattning som EU:s utvidgning år 2004, framför allt Polens inträde, verkar ha haft. De rumänska och bulgariska bemanningsföretagens inträde i bärplockningsbranschen hade kanske dock inte varit möjligt om länderna inte hade blivit medlemmar i EU år 2007.

Hur liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen den 15:e december år 2008 har påverkat utlandsrekryteringens omfattning

Migrationsverket tar idag enligt Alejandro Firpo ca 30000 beslut varje år, där ca 90 procent av alla ansökningar beviljas. Av dessa är några tusen "rena arbetskraftsinvandrare", eftersom många av besluten också rör ansökningar från exempelvis familjemedlemmar till arbetskraftsinvandrare. Mellan år 2008 och 2011 ökade utlandsrekryteringen från tredje länder med ca 40 procent. Firpo menar dock att rekryteringen inte ökat från något specifikt land, utan att ökningen varit ganska jämnt fördelad mellan de länder som man rekryterade från redan innan den 15:e december år 2008.

Leif Lindberg menar att liberaliseringen inte haft någon märkbar effekt på rekryteringens omfattning inom vårdsektorn, delvis p.g.a. den ekonomiska krisens återhållande effekt på arbetskraftsinvandringen. Även Joel Hellstrand anser att effekten varit högst marginell. Vidare menar Lindberg att en sådan effekt nog främst kan skönjas inom IT- och bärplockningsbranschen, d.v.s. de yrkessektorer inom vilka man främst rekryterar utomeuropeisk arbetskraft, men att effekten även där troligtvis är liten.

Johan Lindholm menar att utlandsrekryteringen inom byggbranschen från utomeuropeiska länder ökade avsevärt efter liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen. Under år 2007 och 2008 rekryterades tjugo personer från tredje land till Sverige, inklusive Stockholmsområdet. Den 23:e augusti år 2011 hade ungefär 500 personer rekryterats från tredje land till Sverige, varav 420 personer rekryterats till Stockholmsområdet. De flesta ansökningarna om arbetstillstånd har i år kommit från Serbien, Uzbekistan, Bolivia och Bosnien Hercegovina (i storleksordning).

Liberaliseringen påverkade enligt Thord Ingesson utlandsrekryteringens omfattning inom framför allt hotell- och restaurangbranschen, städbranschen och IT-branschen, vilket bekräftar tesen om att framför allt medborgare från tredje länder rekryteras till dessa branscher. Även Gabriella Sebardt menar att rekryteringens omfattning troligtvis ökade inom IT-branschen efter år 2008, något som Magnus Skagerfält inte håller med om. Han menar istället att man kunde urskilja en ökning redan runt år 2007 och att den förutspådda fördubblingen gällande rekryteringen från icke-europeiska länder inte alls har skett. Han menar dock att byråkratin i systemet troligtvis har minskat något i och med liberaliseringen.

Det har enligt Ingesson skett en viss ökning av antalet beviljade arbetstillstånd mellan år 2007, då 6000 tillstånd beviljades, och 2010, då knappt 14000 tillstånd beviljades. Ingesson menar dock att inkluderat i denna ökning på ungefär 8000 tillstånd är även de tillstånd som återinfördes för bärplockare år 2007. Mellan år 2001 och 2006 beviljades inga arbetstillstånd för bärplockare, då de kom hit på turistvisum. Sedan år 2007 måste dock även denna grupp ansöka om arbetstillstånd, varför de från detta år började synas i statistiken. Det är därmed, enligt Ingesson, svårt att avgöra om

ökningen är en effekt av liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen eller av återinförandet av kravet på ansökan om arbetstillstånd för bärplockare.³⁷

2. Rekryteringsprocesserna i praktiken

Sambandet mellan rekryteringsland och yrkessektor

Vilket land man rekryterar ifrån har, vilket indikerats redan i föregående avsnitt, stark koppling till vilken yrkessektor arbetskraften rekryteras till. Intervjuerna indikerar att läkare och annan vårdpersonal rekryteras främst från Polen, men även från t.ex. Ungern, Slovakien och Tjeckien, d.v.s. länder som här definieras som centraleuropeiska länder. En del rekryteringar har även gjorts från Tyskland fram till år 2009. Enligt Lindberg ville den tyska arbetsförmedlingen då avsluta samarbetet med de svenska landstingen, eftersom vårdpersonalen behövdes i hemlandet. Även inom byggsektorn verkar de flesta rekryteringarna göras från Polen, även om en del rekryteringar sker från bl.a. Lettland. Inom IT-sektorn rekryteras arbetskraften, enligt Firpo och Skagerfält, från främst Indien och Kina. Enligt Skagerfält är dock rörligheten av ingenjörer inom EU svåruppskattad, varför rekryteringsomfattning skulle kunna vara stor även från europeiska länder. Även inom jordbruket verkar de flesta rekryteringarna ha skett från tredje land, främst Thailand och Kina. Europeiska länder har, vilket nämnts i föregående avsnitt, först år 2011 försökt etablera sig i branschen, p.g.a. skärpta regler gällande thailändska och kinesiska bemanningsföretags verksamhet.

Orsaken till det starka sambandet mellan rekryteringsland och yrkessektor verkar till stor del handla om de fördelar som invanda rekryteringsmönster ger. Ju längre tid en arbetsgivare rekryterat arbetskraft från ett visst land, desto djupare kontakt får arbetsgivaren med sina samarbetspartners i rekryteringslandet. Piotr Janicki vid rekryteringsföretaget Reconnect i Polen, vilket hjälper det svenska bemanningsföretaget Uniflex med rekrytering av polska byggarbetare, menar att svenska arbetsgivare av detta skäl håller sig till rekrytering av byggarbetare från europeiska länder. Janicki tror även att detta är skälet till varför liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen fick marginell effekt inom byggsektorn. Vidare menar Jessica Lofström, vd för bemanningsföretaget ExpanderMera, med inriktning mot byggsektorn, att de gillar att arbeta med just polacker, eftersom man lärt sig sättet de arbetar på och uppskattar deras sätt att vara mot arbetsgivaren. Både Lindholm och Hagelin vid Byggnads, och Brennander vid Medena REK Polska nämner "kompisrekrytering" som viktig inom både bygg- och vårdsektorn. Kompisrekryteringen blir rimligtvis effektivare och mer betydelsefull ju starkare sambandet mellan rekryteringsland och yrkessektor blir. Sambandet mellan yrkessektor och rekryteringsland verkar inom IT-sektorn mer ha att göra med företagsstrukturen. Indiska konsultbolag väljer ofta att förlägga sin verksamhet i Sverige och svenska internationella bolag väljer ofta att förlägga sin produktion i Indien. Varför så är fallet är enligt Skagerfält dock svårare att avgöra.

I föregående avsnitt konstaterades att varken EU:s utvidgning eller liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen verkar ha haft någon revolutionerande effekt på utlandsrekryterings

³⁷ Även för gruppen "säsongarbetare" har enligt Ingesson ändringar gjorts i regelverket. År 2008 slopades säsongarbetstillstånden, varför denna grupp inte längre syns i statistiken.

generella omfattning. Det är huvudsakligen inom byggbranschen som utvidgningen och liberaliseringen har haft effekt på rekryterings omfattning, men endast liberaliseringen verkar också ha påverkat vilka länder man rekryterar byggarbetare ifrån. Antalet rekryteringar från tredje land ökade från 20 stycken år 2007 – 2008 till ca 500 stycken under år 2011 (fram till augusti månad).

Rekryteringsstrategierna

Denna rapport har till syfte att kartlägga utlandsrekryteringen från Öst- och Centraleuropa till Sverige. Det är exempelvis av intresse att utröna vilka rekryteringsstrategier svenska arbetsgivare använder när de efterfrågar arbetskraft i andra länder. Av speciellt intresse är att undersöka vilken roll bemanningsföretagen har i rekryteringsprocessen. Det är dock åter viktigt att betona att arbetsgivaren i Sverige inte alltid hittar arbetskraften, utan att arbetskraften i många fall genom ”kompisrekrytering” eller på annat sätt hittar arbetsgivaren.

År 2000 initierade SKL i samarbete med Läkarkammaren i Hamburg ”rekryteringsresor” med syftet att hitta framför allt allmänläkare och läkare inom psykiatrin som inte gick att finna inom landet. Rekryteringsresorna gjordes till Polen, Slovenien, Tjeckien, Tyskland och Ungern. De svenska landstingen fick innan rekryteringsresorna anmäla sitt intresse att följa med och sitt behov av vårdpersonal inom just sitt landsting. Arbetskraftsbehovet annonserades sedan i tyska tidningar, vilket enligt Lindberg räckte för att hitta den efterfrågade vårdpersonalen. Projektledare vid AF, dåvarande AF Utland och SKL anordnade sedan rekryteringsdagar i landet i fråga, dit de intresserade läkarna fick komma. Rekryteringsdagarna inleddes med en presentation av hur den svenska arbetsmarknaden fungerar, vilken följdes av personliga berättelser av läkare som tidigare rekryterats till Sverige. Lindberg menar att den efterföljande processen fungerade som en vanlig rekryteringsprocess i Sverige, där intervjuer gjordes med var och en varefter anställningsbesked gavs.

En annan strategi är att använda sig av rekryteringsföretag, som fungerar som samarbetspartners i rekryteringslandet i fråga. Medena REK Polska är ett polskt rekryteringsföretag, vilket hjälper de svenska landstingen, via moderbolaget Kalmena REK AB, att hitta läkare att rekrytera. Kalmena REK AB är det bolag som har direktkontakten med de svenska landstingen. Efter att landstingen tagit kontakt med Kalmena REK AB och meddelat deras arbetskraftsbehov matchas behovet med polska läkares CV:n ur Medenas databas. Efter matchningsprocessen får de polska läkarna genomgå stresstålighetstest och test av sin språkinlärningsförmåga, varefter individuella intervjuer görs, antingen i Polen eller i Sverige. Därefter får de läkare som fått anställning genomgå en svensk kurs på ca 27 veckor, i Sverige. Medena REK Polska hjälper också till med organisationen av själva flytten till Sverige.³⁸ Lindberg menar att då landstingen själva rekryterar läkare till Sverige görs det främst via EURES hemsida. Enskilda landsting har dock även använt sig av t.ex. spanska bemanningsföretag för att hjälpa till med rekryteringen.

Inte endast inom vårdsektorn använder sig svenska arbetsgivare av samarbetspartners som hjälper till att hitta den efterfrågade arbetskraften i landet i fråga. Detta förekommer även inom byggbranschen. Bemanningföretaget Uniflex, med inriktning mot byggsektorn, har sedan år 2010 använt sig av rekryteringsföretaget Reconnect i Polen för att hjälpa till med den lokala annonseringen av byggarbetare. Likt Lindberg menar Piotr Janicki vid Reconnect att rekryteringsprocessen efter att arbetskraften väl har sökt sig till företaget är en klassisk rekryteringsprocess. De sökandes meriter

³⁸ Se Kalmena Rek AB (2011)

och brottsregister går igenom, varefter de mest kvalificerade kallas till intervju. En del rekryteringar görs även via Reconnects personliga kontaktnät. Janicki menar att det är ganska vanligt att svenska arbetsgivare inom byggsektorn använder sig av samarbetspartners i de länder från vilka man rekryterar arbetskraften. Det är dock troligtvis inte lika vanligt att samarbetet bygger på den svenska arbetsmarknadsmodellen och att de utlandsrekryterades arbetsvillkor är förenliga med svenska kollektivavtal, vilket är fallet för samarbetet mellan Reconnect och Uniflex. Till skillnad från vårdsektorn är dock även bemanningsföretag vanligt förekommande inom byggsektorn, ofta utländska sådana. Dessutom menar Johan Lindholm och Torbjörn Hagelin vid Byggnads att det även finns byggföretag som är medlemmar i Sveriges Byggindustrier som bedriver en form av bemanningsverksamhet, utan att i formell mening kallas bemanningsföretag.

Bemanningsföretag verkar inte vara lika vanligt förekommande inom IT-sektorn som inom övriga tre branscher, eftersom det ofta handlar om arbetskraft som rör sig mellan olika länder men inom samma koncern. I sådana fall behövs rimligtvis ingen hjälp av någon mellanhand gällande rekryteringsprocessen. Dock görs enligt Skagerfält ofta uthyrningar *inom* koncernen i fråga. Ett indiskt konsultbolag som valt att lägga sin verksamhet i Sverige, hyr ofta ut indiska ingenjörer till den svenska delen av koncernen.

Mot bakgrund av intervjun med Thord Ingesson vid LO och Alejandro Firpo vid Migrationsverkets arbetstillståndsenhet är intrycket att de flesta bärplockare är anställda av utländska, främst thailändska och kinesiska, bemanningsföretag och att det därmed oftast handlar om utstationerade bärplockare i Sverige. Enligt Dagens Nyheter förekommer det också att svenska uppköpare rekryterar bärplockarna via förmedlingsföretag, eller att plockare anställs direkt av uppköparna.³⁹ Efter de mänskliga tragedier som porträtterades i dagstidningarna sommaren år 2010 skärpte Migrationsverket kraven på de utomeuropeiska bemanningsföretag som utstationerar bärplockare från bland annat Thailand och Kina till Sverige. Från och med i år räcker det enligt Firpo inte med att ange ett utländskt bemanningsföretag som arbetsgivare på ansökningsblanketten. Det krävs nu att arbetsgivaren har en filial i Sverige. Arbetsgivaren måste nu även kunna garantera arbetstagarna en viss lön. Efter de skärpta reglerna har antalet utomeuropeiska bemanningsföretag minskat inom bärbranschen, eftersom många av företagen inte kunnat uppfylla villkoren om t.ex. garantilön. Europeiska bemanningsföretag och utomeuropeiska medborgare som kommer hit på turistvisum för att plocka bär verkar dock bli mer vanligt förekommande.

³⁹ Se Smedslund

3. De utlandsrekryterades arbetsvillkor

Varför vill den utländska arbetskraften komma till Sverige?

Orsakerna till att man är villig att lämna sitt hemland för att börja arbeta i Sverige verkar, mot bakgrund av vad som kommit fram i intervjuerna, vara relativt oberoende av vilken yrkessektor man rekryteras till. För personer som rekryteras till vårdsektorn, byggbranschen och bärplockningsbranschen verkar ofta en jämförelse mellan arbetsvillkoren i hemlandet och i Sverige ligga till grund för beslutet. Det bör här dock poängteras att även om utlandsrekryterade inom dessa sektorer verkar ha det gemensamt att deras arbetsvillkor på något sätt är bättre i Sverige än i deras hemländer, finns det väsentliga skillnader mellan de arbetsvillkor som t.ex. en thailändsk bärplockare och en polsk läkare har i Sverige.

Både Leif Lindberg vid SKL och Åza Brennander vid Medena REK Polska tror att löneskillnaden mellan svenska och polska läkare har påverkat de polska läkarnas beslut att flytta hit. Dock har troligtvis "mjuka värden" fungerat som kanske ännu starkare "pull-faktorer", såsom möjligheten att kombinera arbets- och familjeliv tack vare regeln om åtta timmars arbetsdag och den höga välfärden för barn i Sverige. Den svenska naturen och möjligheten att jobba i arbetslag har också nämnts som viktiga faktorer i sammanhanget. Det hierarkiska systemet inom vårdsektorn i Polen tror både Lindberg och Joel Hellstrand vid Sveriges Läkarförbund har fungerat som en "push-faktor".

Johan Lindholm och Torbjörn Hagelin vid Byggnads menar att det finns bolag i byggbranschen som bygger sin verksamhet på de utlandsrekryterades utsatthet och det faktum att deras arbetsvillkor är sämre i deras hemländer. Lindholm exemplifierar sitt resonemang med en grupp litauiska arbetstagare som berättade för facket att de var nöjda med sina 40-60 kronor i timmen och att de i alla fall hade varmvatten att tvätta sig med på kvällen, något de aldrig hade haft tidigare.

För ingenjörer är det enligt Magnus Skagerfält vid fackförbundet Sveriges Ingenjörer en naturlig del av arbetslivet att arbeta en viss period i ett annat land. Det verkar snarare vara företagsstrukturen inom branschen som ligger till grund för beslutet att flytta till Sverige än viljan att förbättra sina arbetsvillkor. Dessutom har ofta utlandsrekryterade ingenjörer i Sverige arbetslivserfarenhet även från andra länder. Det faktum att många utlandsrekryterade ingenjörer kommit till just Sverige har därmed rimligtvis avgjorts på mer slumpmässiga grunder, jämfört med utlandsrekryterade i Sverige inom övriga tre branscher.

Även inom bärplockningsbranschen finns indikationer på att arbetsgivarna bygger sin verksamhet på de utlandsrekryterades utsatthet. Thailändska arbetstagare lockas till Sverige för att på bara några månader kunna arbeta ihop vad som i Thailand motsvarar en hel årslön.⁴⁰ Väl i Sverige tvingas de dock övernatta i tält eller bilar i skogen eller på morgonen återvända till arbetsplatsen i fallfärdiga bilar. Med detta i åtanke är det rimligt att anta att lönen är det enda skälet till att den thailändska arbetskraften är villig att resa till Sverige för att arbeta.

Rörligheten av arbetskraft mellan olika länder behöver inte endast påverka de enskilda individernas lönenivå, utan även både destinationslandets och ursprungslandets allmänna lönenivå inom en viss yrkessektor. Joel Hellstrand menar att även länder som upplever stora utflöden av arbetskraft kan dra nytta av det. I exempelvis Polen har utflödet av läkare lett till att det allmänna löneläget har gått

⁴⁰ Se Smedslund

upp, varför många läkare har återvänt till hemlandet. Vidare ser Helena Eriksson, chef för personaluthyrning inom Adecco, den svenska modellen som en svensk exportvara som de utlandsrekryterade kan marknadsföra efter hemkomsten. Sverige kan förhoppningsvis på detta sätt influera rekryteringsländerna att införa arbetsvillkor liknande dem vi har i Sverige. Hellstrand poängterar dock att rekryteringar från resursfattiga länder i många fall är direkt oetiska, eftersom de dränerar rekryteringsländerna på värdefull kompetens. Enligt Johan Lindholm och Torbjörn Hagelin finns dessutom ett uttalat mål från svenska arbetsgivares sida att sänka den allmänna lönenivån inom byggnadssektorn genom att ta in utländsk arbetskraft, något som rimligtvis är lättast att göra om den utländska arbetskraften kommer från just resursfattiga låglöneländer.

Skillnader mellan de utlandsrekryterades avtalsenliga och faktiska arbetsvillkor

Joel Hellstrand menar att man inte har kunnat se några direkta oegentligheter rörande utlandsrekryterade läkares arbetsvillkor i Sverige. Det händer dock att de erbjuds en slags introduktionstjänst av sin arbetsgivare, om de erhållit sin läkarlegitimation från hemlandet men inte kan uppvisa ett specialistbevis. Läkarna får då genomgå en introduktion på sex till tolv månader innan ST-tjänsten kan påbörjas. Om inte denna introduktion räknas in i ST-tjänsten innebär det att de tjänar mindre under perioden som introduktionen pågår, än vad de skulle ha gjort om det hade påbörjats sin ST-tjänst direkt, något som man enligt Hellstrand kan ifrågasätta.

Johan Lindholm och Torbjörn Hagelin vid Byggnads menar att utlandsrekryterade byggarbetare anställda av bemanningsföretag väldigt sällan får den lön de har rätt till enligt deras anställningsavtal. Detta beror delvis på att avdrag för exempelvis resor till Sverige görs på deras avtalsenliga lön. I Polen betalar dessutom arbetstagaren halva arbetsgivaravgiften själv, vilket kan ses som en extra inkomstskatt. I värsta fall kan utlandsrekryterade byggarbetare tjäna mellan 30-50 kronor i timmen. Lindholm och Hagelin menar dock att de utlandsrekryterade sällan vet vilka arbetsvillkor som gäller enligt avtalen förrän de faktiskt befinner sig i Sverige, och även om de är medvetna om de avtalsenliga arbetsvillkoren får de ofta skriva på ett annat avtal med villkoret att de inte ska uppge dem för facket. Utlandsrekryterade byggarbetare arbetar ofta inom infrastrukturprojekt i Sveriges storstadsområden, t.ex. Citytunneln i Malmö och Norra Länken i Stockholm. Vid Citytunneln inträffade enligt LO:s rapport "När arbetskraftskostnaderna pressar priset" 20,5 arbetsrelaterade olyckor per 1000 anställd och år. Vid Norra Länken inträffade 17,9 stycken per 1000 anställd och år. Enligt Arbetsmiljöverket ligger det genomsnittliga olyckstalet på 11-18 per 1000 anställd och år inom yrkesgruppen anläggningsprojekt.⁴¹ Lindholm och Hagelin tror delvis att denna överrepresentation kan bero på språkbarriärer. Om byggarbetarna inte helt förstått vilka säkerhetsföreskrifter som gäller på arbetsplatsen kan detta leda till ökade säkerhetsrisker och en otrygg arbetsmiljö.

I likhet med vårdsektorn verkar inte skillnader mellan de avtalsenliga arbetsvillkoren och de faktiska arbetsvillkoren lika uppenbara inom IT-branschen, som inom bygg- och bärplockningsbranschen. Skagerfält menar dock att de ingenjörer som kommer till Sverige för att arbeta inom stora internationella koncerner oftast inte omfattas av svenska kollektivavtal. Sveriges Ingenjörer som fack har därmed inte någon formell rätt att granska arbetstagarnas arbetsvillkor, varför icke – avtalsenliga löner skulle kunna betalas ut även inom IT-sektorn, utan att det upptäcks av facket. Vidare menar Skagerfält att de utlandsrekryterade ingenjörer som arbetar inom ABB, Laval och Ericsson,

⁴¹ Se Jonsson, Claes-Mikael; Pettersson, Thord; Löfgren, Håkan & Arvidsson, Kristoffer (2010), s. 27

koncernbolag vilka faktiskt omfattas av kollektivavtal, trots detta arbetar mycket övertid.⁴² Detta är något som Sveriges Ingenjörer har fått höra via hörsägen eftersom de av koncernbolagen anställda ingenjörerna, i likhet med de utländska byggarbetarna, ofta får skriva på avtal om att de inte ska yppa någonting för facket om sina arbetsvillkor. Dessa avtal kan i sig ses som ett oacceptabelt anställningsförhållande.

Den fackliga och mediala diskussionen om oacceptabla arbetsvillkor har dock främst handlat om utstationerade bärplockare. Trots det införda kravet på "garantilön" fortsätter diskussionen. Inga-Britt Svensson, ombudsman hos Kommunal, menar att man har kunnat se hur thailändska bärplockare får skriva på två avtal, där det andra avtalet inneburit att bärplockarna av sagt sig den garanterade lönen.⁴³ Svensson menar dock att även om den garanterade lönen på ca 16000 kronor i månaden faktiskt betalas ut, är den inte tillräcklig för att bärplockarna ska kunna få något över efter att de betalat bemanningsföretagen för de avgifter de tar ut för exempelvis resan till Sverige.⁴⁴ Bärplockare har även tvingats hyra bilar i så undermåligt skick att det inneburit en säkerhetsrisk att köra dem. Arbetsgivarna har i många fall inte heller informerat plockarna om svenska trafikregler.

Det verkar alltså som om skillnader mellan arbetstagarnas avtalsenliga och faktiska lön är mer *uppenbart* förekommande inom byggbranschen och bärplockningsbranschen, än inom IT- och vårdsektorn. Denna skillnad verkar alltså vara större inom de yrkessektorer där kraven på akademiska meriter är lägre och där lönenivån rimligtvis är lägre från början. Det är också inom bygg- och bärplockningssektorn som utländska bemanningsföretag verkar vara vanligast förekommande.

Efter genomförda intervjuer står det dock klart att det inte är helt lätt att jämföra arbetstagarnas avtalsenliga och faktiska löner. Det beror exempelvis på om man talar om löntagarnas nettolöner eller bruttolöner. Det handlar också om huruvida man räknar in *avgifter* som arbetstagaren måste betala efter erhållen lön. Enligt Thord Ingesson är de löner som utlandsrekryterade löntagare erhåller inom byggsektorn inte alls de löner som de faktiskt har till förfogande i slutet av månaden, på grund av att arbetsgivare utnyttjar skillnader i olika länders skattesystem. Johan Lindholm och Torbjörn Hagelin håller med om resonemanget. Utstationerade löntagare från Polen till Sverige tjänar enligt Ingesson inte så mycket som de enligt de svenska kollektivavtalen ska tjäna om anställningen sker i Polen, eftersom arbetstagare i Polen betalar hälften av arbetsgivaravgiften på 22 procent själva, vilket kan ses som en extra inkomstskatt. Det har även hänt att polska arbetstagare som arbetat i Malmö i Sverige varit anställda av irländska bemanningsföretag. På Irland är socialförsäkringsavgiften 11 procent jämfört med 32 procent i Sverige, vilket innebär att det varit billigare för de svenska företag som arbetarna stationerats ut till att låta anställningen ske i Irland. Även bärplockare har, vilket redan nämnts, belagts med avgifter för resan till Sverige och för själva rekryteringen.

Även inom IT-sektorn är det enligt Skagerfält svårt att bedöma ingenjörernas faktiska lön, om de arbetar inom stora internationella koncerner. I dessa fall betalas ofta en del av arbetstagarnas lön ut av den svenska delen av koncernen och en del av den utländska delen, varför det är svårt att

⁴² "Från den 1 augusti 2011 kan arbetsgivare låta anställda arbeta extra övertid utan särskilt tillstånd från Arbetsmiljöverket om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt. (...) Idag får anställda som mest arbeta 200 timmar övertid per år om det finns särskilt behov av ökad arbetstid. Utöver denna övertid kan arbetsgivaren sluta kollektivavtal om att anställda ska få arbeta ytterligare så kallad extra övertid." Se Arbetsmiljöverket (27-05-2011)

⁴³ Se Smedslund

⁴⁴ Se Sveriges Radio (03-08-2010)

uppskatta den exakta faktiska lön som ingenjörerna erhåller. Det indiska koncernbolaget Tata betalar ut hela ingenjörernas lön genom den indiska delen av koncernen, vilket enligt Skagerfält gör det ännu svårare att göra en sådan uppskattning.

Svårigheterna med att jämföra arbetstagarnas avtalsenliga och deras faktiska lön beror också på huruvida man räknar in *förmåner* utöver lönen som arbetstagaren åtnjuter. Enligt Carl Kjellberg vid byggföretaget Renovatis AB var den lön på 27 kronor som de lettiska byggarbetarna enligt media tjänade (vilka vid tidpunkten var anställda av det lettiska bemanningsföretaget SIA Renovatis) endast en grundlön.⁴⁵ På denna grundlön bör man enligt Kjellberg lägga på det traktamente som arbetarna tjänade, samt det fria boende och de fria hemresor som företaget betalade.⁴⁶ Med dessa förmåner inräknade tjänade byggarbetarna efter skatt ungefär 80-100 kronor per timme. Detta kan jämföras med dagens 117 kronor i timmen *före* skatt när de lettiska byggarbetarna är anställda av svenska byggföretaget Renovatis AB och när arbetsvillkoren är förenliga med svenska kollektivavtal.

De utlandsrekryterade arbetstagare som oftast upplever skillnader mellan deras avtalsenliga och faktiska löner verkar alltså finnas inom främst bygg- och bärplockningsbranschen, och de verkar oftast vara anställda av utländska bemanningsföretag. Att arbetskraften är utlandsrekryterad verkar alltså inte i sig leda till löneskillnader, om arbetsgivaren är hemmahörande i Sverige och då denne måste agera inom regelverket för det svenska socialförsäkringssystemet. Detta exemplifieras av utlandsrekryterade läkare, vilka är anställda av svenska arbetsgivare (d.v.s. landstingen) där också icke-avtalsenliga löner verkar vara ett marginellt problem. Detta kan också exemplifieras av utlandsrekryterade byggarbetare anställda av svenska bemanningsföretag, t.ex. Uniflex och Adecco. De polska byggarbetare som anställs av dessa bemanningsföretag får alla löner som är förenliga med svenska kollektivavtal.

Det kan dock finnas skillnader i arbetsvillkor mellan en utlandsrekryterad och en inhemskt rekryterad arbetstagare inom samma yrkessektor, trots att *båda* är anställda av svenska arbetsgivare. Kjellberg menar att de lettiska byggarbetare som idag rekryteras till anställningar i Renovatis AB oftast vill arbeta mer än vad de svenska kollektivavtalen tillåter. De lettiska arbetarna ser ingen anledning att "endast" arbeta 40 timmar i veckan, när de är i Sverige för att arbeta och tjäna pengar under en kortare tid. Dessutom har de nästan alltid en familj hemma i Lettland som väntar. De vill istället ofta arbeta ca 50-55 timmar i veckan, vilket enligt Kjellberg leder till ökad effektivitet inom företaget och god konkurrenskraft gentemot andra byggföretag i Sverige. Genom att låta dem arbeta mer än 40 timmar kan man utföra mer arbete under en kortare tid, och samtidigt tillgodose letternas personliga önskemål om längre arbetsdagar.

Till detta resonemang kan tilläggas att det rimligtvis finns en skillnad gällande arbetsvillkoren även mellan arbetstagare som är anställda av auktoriserade och icke-auktoriserade bemanningsföretag i Sverige. Enligt Gabriella Sebardt står Bemanningsföretagens 35 största medlemsföretag för 85 procent av branschens totala omsättning. Ett medlemskap i Bemanningsföretagen innebär att man som företag måste uppfylla tolv auktorisationskrav.⁴⁷ Bland dessa krav kan t.ex. nämnas att man

⁴⁵ Se Byggvärlden (10-03-2011)

⁴⁶ Dessa förmåner betalades av Renovatis AB medan alla anställningar fortfarande skedde i Lettland. Sedan mars 2011, då den mediala diskussionen kring låga lettiska löner pågick, sker alla anställningar i Sverige, och de utlandsrekryterade får inte längre dessa förmåner betalade av företaget. Renovatis SIA, det lettiska bemanningsföretag som tidigare var byggarbetarnas arbetsgivare, finns inte längre.

⁴⁷ Se Bemanningsföretagen (2011-03-31)

måste uppfylla Bemanningföretagens stadgar, att man måste ha haft verksamhet i tolv månader, och att man måste hålla sig till det kollektivavtal som gäller för det avtalsområde inom vilket man verkar. Verksamheten som medlemmarna i Almega bedriver granskas varje år, och kreditupplysningsrapporter görs även löpande under året. Ett medlemskap och en auktorisering kan endast ske efter att bemanningföretaget i fråga själv har ansökt om detta. Sebardt menar att det finns bemanningföretag med inriktning mot bygg- och livsmedelssektorn som specifikt inriktar sig mot rekrytering av utländsk arbetskraft. En del byggföretag valde, efter att den obligatoriska auktorisationen inom Bemanningföretagen infördes år 2009, att inte ansöka om auktorisation. Vidare lyckades inte företagen inom livsmedelsbranschen bevisa att deras samarbetspartners var tillräckligt seriösa för att beviljas en auktorisation. Mot bakgrund av detta är det rimligt att anta att arbetstagare som är anställda av auktoriserade bemanningföretag generellt sätt har bättre arbetsvillkor än arbetstagare anställda av icke-auktoriserade bemanningföretag. Johan Lindholm och Torbjörn Hagelin vid Byggnads poängterar dock att det inte endast handlar om en uppdelning mellan auktoriserade och icke-auktoriserade bemanningföretag. Vissa byggföretag, som är medlemmar i Svenska Byggindustrier, bedriver till viss del också bemanningsverksamhet, även om de inte kallas bemanningföretag i formell mening. Dessa är inte heller auktoriserade och blir därmed inte utsatt för samma löpande kontroller av sin verksamhet.

Orsakerna till varför arbetsgivare väljer utländsk arbetskraft

Enligt samtliga intervjuade bemanningföretag är den enda anledningen till att man väljer att rekrytera arbetskraft från utlandet istället för inhemsk arbetskraft att den efterfrågade personalen inte finns inom Sveriges gränser. Enligt Helena Eriksson vid Adecco, som rekryterat polska byggarbetare till Sverige, finns inget annat sätt att bemöta efterfrågan på än att vända sig till utlandet. Valet mellan att rekrytera inom landet och från utlandet är enligt Eriksson helt "kostnadsneutralt". Mikael Kronzell vid Uniflex tror att den framtida utlandsrekryteringen inom byggbranschen kommer att öka av just denna anledning. Även Åza Brennander vid Medena REK Polska menar att bristen på framför allt specialistläkare i Sverige har gjort att de måste vända sig till utlandet, i detta fall Polen. Endast Carl Kjell vid byggföretaget Renovatis AB har angett kostnadsfördelar med att rekrytera utländsk arbetskraft.

"Bristen" på arbetskraft kan dock ses från flera synvinklar. Thord Ingesson vid LO menar att anledningen till att det råder arbetskraftsbrist inom en viss yrkessektor är att lönen är för låg. En arbetsgivare kan enligt Ingesson alltid hävda att det råder arbetsbrist inom en sektor om lönerna är så låga att den arbetskraft som redan finns i landet inte är villiga att ta de lediga tjänsterna. Endast personer från låglöneländer är i sådana fall villiga att göra det. Svenska arbetsgivare utnyttjar på detta sätt det faktum att arbetstagare i många andra länder har sämre arbetsvillkor än arbetstagare i Sverige. Vidare menar Ingesson att utlandsrekryteringen också kan leda till en slags inhemsk strukturell arbetslöshet. Han exemplifierar sitt resonemang med den svenska vårdsektorn. Istället för att fortsätta rekrytera läkare från exempelvis Polen skulle man kunna göra beräkningar för hur många läkare man behöver inom varje specialistområde i Sverige och utöka antalet utbildningsplatser efter behovet, inom landet.

Del 3: Appendix; Intervjuer

Intervjuerna nedan är grupperade efter respektive yrkessektor. Yrkessektorerna följer här samma ordning som i vilken de presenterades i rapportens första och andra del. Intervjuerna med Migrationsverket och Bemanningsföretagen, vilka är av mer generell karaktär, återfinns i slutet av detta appendix.

Leif Lindberg, EU-samordnare, Sveriges Kommuner och Landsting

Hur stor är rekryteringen av utländska läkare? Hur många kom till Sverige under år 2010?

Socialstyrelsen har statistik över det exakta antalet rekryterade läkare från utlandet, men vår uppfattning är att rekryterings omfattning har minskat. Hos Socialstyrelsen finns också en rapport, Den nationella planen för sjukvården (NPS) där man presenterar det nuvarande och det framtida behovet av utlandsrekryteringar inom vården. Det finns i och för sig viss "luft" i de siffror som Socialstyrelsen presenterar, eftersom vissa av dem som ansöker om legitimationen aldrig kommer hit och jobbar. Har man en gång fått svensk legitimation har man den också permanent, vilket gör att man kan "byta land" för att arbeta vid flera olika tillfällen och behöver då inte söka legitimation på nytt.

Varför tror du att omfattningen av utlandsrekryteringar har minskat?

Delvis har den berott på att länderna som man rekryterat ifrån behöver arbetskraften i hemlandet, men också på att antalet utbildningsplatser i Sverige har ökat. Det kommer förvisso fortfarande, och förmodligen även i framtiden, en del svenskar som har utbildat sig till läkare utomlands och som kommer till Sverige för att göra praktik, från exempelvis Polen och Ungern, där läkarutbildningen är på engelska. Men de är inte så många till antalet.

Hur stor du att de demografiska utmaningarna som många europeiska länder står inför, däribland Sverige, kommer att påverka det framtida rekryteringsbehovet?

Demografiska utmaningar brukar lösa sig. Liknande diskussioner fördes på 70-talet, och man får helt enkelt justera verksamheten och ställa om utifrån de utmaningar man står inför. Både Socialstyrelsen och SKL tror att behovet av att rekrytera utländsk arbetskraft kommer att kvarstå i framtiden, men förmodligen vid en ganska konstant nivå eftersom många redan har kommit genom "kompisrekrytering". Vid Vrinnevisjukhuset i Norrköping rekryterades exempelvis en tysk läkare inom psykiatri och idag finns där sju personer som arbetar inom samma område. Storstadsregionerna har rent generellt haft lättare att attrahera arbetskraft från utlandet, men idag ser det mycket varierande ut.

Från vilka länder har rekryteringen främst skett?

Aktiva rekryteringsåtgärder som SKL har gjort har riktats mot Polen, Ungern, Tjeckien och Slovakien. Vi har även gjort drygt 30 rekryteringsresor till Tyskland, där främst läkare men också tandläkare och en del sjuksköterskor rekryterats. Detta gjorde vi via ett samarbete med dåvarande AMS, "Arbetsförmedlingen Utland", EURES och motsvarande enheter i Tyskland. Men Arbetsförmedlingen i Tyskland vill inte ställa upp längre, eftersom man nu behöver arbetskraften i hemlandet. I februari

2009 gjordes den senaste rekryteringsresan till Tyskland i samarbete med Läkarkammaren⁴⁸ i Hamburg, vilka också initierade resan som en service till deras medlemmar. Det har tidigare rått brist på läkare i de södra delarna av Tyskland och överskott i de norra delarna, men nu börjar det jämnas ut sig. I de södra delarna, exempelvis i Bayern, är det ju mer konservativt och katolskt, medan norra Tyskland är mer protestantiskt och liberalt. Och vi fått bekräftat via intervjuer med utlandsrekryterade från Tyskland att det ofta varit sådana "mjuka frågor" som gjort att de varit villiga att flytta hit. En tysk från norra Tyskland har hellre flyttat till Sverige för att jobba, än till södra Tyskland, eftersom Sverige är mer likt norra Tyskland gällande värdegrundsfrågor. Tyskarnas vilja att komma till Sverige och arbeta har också haft att göra med de svenska arbetsvillkoren och arbetsmiljön. Här arbetar man exempelvis i vårdteam och det är lättare att kombinera familje- och arbetsliv, tack vare de kortare arbetsdagarna. I Tyskland finns det mer hierarki inom vårdsektorn, vilket läkarna velat söka sig bort från.

Till vilka regioner i Sverige rekryterades främst arbetskraften?

När rekryteringsresorna startade år 2000 gjordes rekryteringarna främst till storstadsregionerna, alltså Stockholm, Göteborg och Malmö, men dessa landsting har sedan dess i ökande utsträckning själva ordnat med rekryteringen. Fler och fler började då istället rekryteras till exempelvis Kalmar Läns landsting, som rekryterade mycket arbetskraft från Polen, men även Kronobergs, Jönköpings, Örebros, Östergötlands, Södermanlands, Dalarnas, Västmanlands och Värmlands landsting. Många rekryteringar har även gjorts till alla landsting i Norrland. De som rekryterats hit har varit främst allmänläkare, d.v.s. läkare som jobbar på vårdcentral, och läkare inom psykiatri.

Hur många har rekryterats inom andra yrkesgrupper inom vården, t.ex. sjuksköterskor?

Detta framgår också i Socialstyrelsens statistik, men 85-90 % av de rekryterade inom vården är läkare, 5-7 % sjuksköterskor och även en del sjukgymnaster och tandläkare. Anledningen till att läkarna har haft så stor representation har varit läkarbristen i Sverige, men också enkelheten i att översätta en läkarlegitimation mellan europeiska länder. Detta är inte alls lika lätt gällande sjuksköterskeutbildningar, där man kommer med en treårig gymnasieutbildning som motsvarar en sjuksköterskeutbildning i hemlandet, men som inte är tillräckligt i Sverige. Det tar idag endast fem arbetsdagar att få svensk läkarlegitimation för en EU-medborgare, så det råder egentligen inga problem. Det som krävs är endast att den behöriga myndigheten i exempelvis Tyskland skickar ett intyg på personens tyska läkarutbildning till Socialstyrelsen i Sverige.

Om man läser svenska dagstidningar får man ju bilden av att handläggningstiderna för att få svensk läkarlegitimation är otroligt långa, i genomsnitt sju år. Vad beror detta på?

Det handlar då om läkare som har en läkarutbildning från tredje land, både personer som kommer från utomeuropeiska och europeiska länder. I dessa fall handlar det ju om en helt annan process för att erhålla legitimationen. Det finns inga gemensamma europeiska regler för hur man ska hantera tredjelandsmedborgare på arbetsmarknaden, utan det är upp till varje europeiskt land att avgöra. Men de måste ju exempelvis göra språktest och test för utländska läkare. Enligt en rapport från Riksrevisionen från våren 2011 beror de långa perioderna främst på bristande samordning mellan statliga myndigheter som har ansvar för olika delar i processen.

⁴⁸ Läkarkammaren är en organisation som svarar dels på fackliga frågor, men som också ansvarar för fortbildning och utbildning av läkare. Det finns ingen direkt motsvarighet i Sverige.

Hur många är läkare från tredje land finns det i Sverige idag?

Det är främst personer som fått arbetsuppehållstillstånd som flyktingar, inte personer som har rekryterats hit som arbetskraft. Många av dem är tyvärr arbetslösa idag, eftersom de inte har svensk läkarlegitimation. Under 80-talet gick man ut från sjukhusen till flyktingförläggningarna för att undersöka om det fanns utbildade läkare eller sjuksköterskor bland de boende, som man kunde anställa. Man gav sedan dessa en kompletterande utbildning i Örebro, där de befann sig under ett års tid. Efter utbildningen kunde de arbeta var de ville i Sverige. Det kom ju dock väldigt få flyktingar under 80-talet, vilket gjorde detta möjligt.

Under 90-talet försämrades oddsen att bli anställd för läkare från tredje land, p.g.a. det dåliga ekonomiska läget i Sverige, och det faktum att vi gick med i EU. Dels var den allmänna efterfrågan i hälso- och sjukvården väldigt låg, dels rekryterades främst EU-medborgare till Sverige efter år 1994. "Stockholmsprojektet för invandrade", som genomfördes i slutet av 90-talet, var väldigt lyckat eftersom det genomsyrades av en god samordning mellan de statliga myndigheterna. Läkarna fick exempelvis coaching, arbetsträning och möjligheten att träffa arbetskollegor. Det är bland annat dessa komponenter som läkare från tredje länder (främst iranier och irakier) saknar i Sverige idag, och som idag är arbetslösa. Det finns ingen som leder in dem i det svenska arbetslivet.

När tyska läkare rekryterades till Sverige får de en tolv-veckors utbildning i svenska och efter det kan man börja jobba i Sverige, men läkarna har under hela processen en tysktalandementor. Det är en modell jag tror vi kan lära av. Arbetsgivare, fackliga organisationer och Arbetsförmedlingen bör också samverka mer för att underlätta de utomeuropeiska läkarnas inträde på arbetsmarknaden.

Migrationsverket brister exempelvis idag i sin kartläggning av personernas utbildning från hemlandet. Ofta registreras dessa personer som arbetslösa läkare hos Arbetsförmedlingen, medan de utgörs av medicinstudenter, läkare, specialister, sjukhuschefer, etc. Det finns även problem med bristande samverkan mellan Social- Utbildnings- och Arbetsmarknadsdepartementet. Det är ju Socialstyrelsen under Socialdepartementet som prövar ansökningarna om legitimation och lämnar föreskrifter om kompletterande utbildning, Högskolan under Utbildningsdepartementet som står för de kompletterande utbildningarna, och Arbetsmarknadsdepartementet som har det egentliga intresset av att de två departementen samverkar. Jag tror det finns en viss prestige mellan Social- och Utbildningsdepartementet, som ibland sätter käppar i hjulet för smidigheten i processen. Sedan handlar det också om att ge mer individualiserade insatser, exempelvis gällande SFI, satsningar på Svenska för Akademiker, SFA, och Sjukvårdssvenska I och II.

I början av år 2000 gick Läkarföreningen, arbetsgivare och fack igenom alla arbetslösa läkare i Sverige vid denna tidpunkt, för att kartlägga vilken typ av insatser som var aktuella att sätta in. Man upptäckte då att många inte ens bodde kvar i Sverige. Sådana typer av genomgångar borde göras oftare idag. Men man kan ju egentligen fråga sig varför vi har två olika system överhuvudtaget, beroende på om läkaren i fråga kommer ifrån ett land inom EU eller inte. SKL tycker att det vore bättre om Sverige ändrade de nationella reglerna för läkare från tredje land på ett sätt så att de två systemen blir mer enhetliga, men fortfarande fungerar i enlighet med den fria rörligheten inom EU.

Sättet man har rekryterat utländska läkare på har alltså varit exempelvis rekryteringsresor. Kan du beskriva hur resorna gått till mer praktiskt?

Vi anordnade resorna tillsammans med bland annat AF Utland, projektledare på AF, EURES-rådgivare, och en samordnare på huvudkontoret på gamla AMS. Vi hade även kontakt med Läkarkammaren i Hamburg. Vi informerade alla personaldirektörer i landstingen i Sverige att vi planerade att göra rekryteringsresor, varefter varje landsting fick "anmäla" sitt intresse och rekryteringsbehov till oss inom ett visst datum, exempelvis vilka typer av specialister det rådde brist på. Sedan annonserade man i den tyska läkartidningen att "andra lördagen i februari år 2009 kommer en rekryteringsträff på Läkarkammaren i Hamburg att genomföras". Rekryteringsdagen inleddes med en introduktion där vi beskrev den svenska arbetsmarknaden, till exempel hälso- och sjukvårdens organisation, krav på utbildningar i Sverige, och Arbetsförmedlingens organisation och service. Ett par tyska läkare fick sedan berätta om sina egna resor från Tyskland till Oskarshamn. Efter detta fick läkarna anmäla vilket landsting de ville komma till, varefter intervjuer med var och en hölls. Landstingen hade rekryteringsteam, som ofta bestod av klinikchef, tysktalande läkare som redan arbetade i Sverige, och en HR-specialist. Några landsting hade flera rekryteringsteam, med representanter från olika verksamheter. Allt gjordes alltså under en och samma dag. Rekryteringsprocessen skiljde sig egentligen inte från den som svenska läkare måste gå igenom. Landstingen rekryterar och anställer ju också själva läkare och andra yrkesgrupper från EU. Detta görs då främst genom annonseringar på EURES hemsida.

Samarbetade ni med några tyska myndigheter eller bemanningsföretag, eller hur "hittade" ni den arbetskraft ni sökte?

Den annonsering som gjordes i tyska tidningar räckte egentligen för att hitta arbetskraften. När det gäller bemanningsföretagen är det ett antal landsting som har anlitat t.ex. spanska bemanningsföretag för att rekrytera läkare från Spanien. Landstingen är ju dem som anställer, SKL samordnar har ju bara hjälpt till att samordna rekryteringen. Kalmar Läns landsting har också haft ett eget bolag för att anordna en ganska omfattande rekrytering av läkare från Polen, totalt mellan 300-400 läkare.

Hur har EU:s utvidgning år 2004 och 2007 påverkat rekryteringsprocessen, både när det gäller vilka länder man har rekryterat ifrån och rekryteringens omfattning?

Rekryteringen av polska läkare startade redan innan år 2004, eftersom man visste att de var ett av ansökarländerna. Arbetsförmedlingen skrev då till Arbetsmarknadsdepartementet att de tänkte ge stöd för just Polen-rekryteringen och Arbetsmarknadsdepartementet gjorde ett "icke-ingripande". Egentligen var ju detta ett felaktigt beslut av Arbetsförmedlingen, eftersom Polen ännu inte var EU-medlem. Det har varit svårare att rekrytera från de baltiska länderna, då dessa är små ekonomier som behöver sin egen arbetskraft i större utsträckning. Lettland har drabbats av att hela operationsteam har rekryterats till Norden, t.ex. kirurger, narkosläkare och sjuksköterskor, vilket har inneburit svårigheter för hälso- och sjukvårdens ekonomi och omfattning.

Är det de svenska lönenivåerna som är den främsta orsaken till att man flyttar?

De svenska lönenivåerna påverkar säkerligen, och också just det faktum att dessa länder är små ekonomier. Jag tror också att det forna sovjetiska styret fortfarande påverkar. Under Sovjettiden var

inte läkaryrket något högstatusyrke i dessa länder, som det mer är i Sverige, och det var inte lönenivåerna för denna yrkeskategori som började gå upp när det skedde en övergång till marknadsekonomi.

Hur har rekryterings omfattning påverkats av liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen den 15 december år 2008? Påverkade den ekonomiska krisen som inleddes ungefär vid samma tid?

SKL har inte fått så många signaler kring hur effekterna har sett ut. Även om reglerna ändrades har inte den märkbara effekten varit så stor. Den ekonomiska krisen hade naturligtvis också en återhållande effekt på arbetskraftsinvandringen. Men det som styr mest tror jag är ekonomin inom de svenska landstingen, vilken ju i och för sig också påverkas av konjunkturerna. Man har ju samtidigt ökat antalet utbildningsplatser i Sverige, vilket har gjort att man ha behövt satsa mer på de som redan finns i landet. Jag tror, vilket också Migrationsverkets menar, att liberaliseringen främst har haft effekt på rekryteringen av IT-specialister från Kina och Indien eller av asiatiska bärplockare. Men dessa grupper är ju egentligen ganska små, det handlar ju bara om några hundra personer. Den framtida effekten av liberaliseringen beror främst på ekonomin inom de svenska landstingen, och förutsättningarna för att kunna rekrytera och behålla personal inom hälso- och sjukvården. Hälso- och sjukvårdsministrarna höll nyligen ett möte i Luxemburg, där man gjorde ett uttalande om hälso- och sjukvården från ett hållbarhetsperspektiv. Uttalandet vände sig egentligen till alla som arbetar med dessa frågor – parlamentet, Kommissionen och arbetsmarknadens parter. Tankarna kring hållbar rekrytering påverkar ju också hur omfattande rekryteringen kan tillåtas vara i framtiden.

Finns det några problem gällande regelverket när det gäller rekrytering av läkare, förutom det du redan nämnt kring rekrytering av läkare från tredje land?

Nej, inte när det gäller rekrytering inom EU. Men gällande rekrytering från tredje länder finns det ju som sagt stora problem.

Finns det några andra områden man skulle kunna jobba mer med för att underlätta rekryteringen av utländska läkare som inte gäller regelverket, t.ex. informationskampanjer?

Svenska Institutet gör ett bra jobb med deras informationskampanj "Working in Sweden", som inte så många känner till. Man kan här exempelvis ladda ner filmer och bilder för att lära sig mer om den svenska arbetsmarknaden. Jag tror också att man skulle få en bättre kvalitet på arbetet om man gör en tidig uppföljning av alla personer som kommer hit.

Under 90-talet drog man igång ett projekt i Malmö, för att underlätta vägen till svensk läkarlegitimation för invandrare som hade erhållit arbets- och uppehållstillstånd. En personalassistent vid Malmö Allmänna Sjukhus, MAS, och en arbetsförmedlare i Malmö satte då ihop en introduktion för läkare från tredje land, och lyckades engagera läkare på MAS att jobba med dessa personer. Man gjorde alltså detta trots 90-talets kris och den låga efterfrågan på arbetskraft, och drev det mer som ett "integrationsprojekt". Läkarna fick exempelvis gå en dag vid sidan av en sjuksköterska, och på olika sätt få kontakt med sitt yrke på ett mer praktiskt plan. Detta motiverade också läkarna att läsa in de teoretiska, kompletterande utbildningarna.

Ett sådant projekt kräver dock tidig och noggrann kartläggning av personernas tidigare utbildning och specialiteter. Ett sätt att göra kartläggningen på är via s.k. "Guest Supports", vilket finns hos alla svenska multinationella företag. Ericsson har exempelvis haft ett fungerande sådant sedan 90-talet.

Jag vet inte om det finns kvar idag, eller om det möjligtvis bytt namn. Antag att en arbetstagare från ett icke-europeiskt land kommer till Sverige via Ericsson och som har ett arbetskontrakt på fyra år. Arbetstagaren registrerades då via Ericssons Guest Support, varefter Migrationsverket och ambassader ordnade med personens arbetsuppehållstillstånd och visum. Personen skatteregistrerades hos Skatteverket och fick tillgång till läkare, tandläkare, försäkring, daghem, svenskkurser, barnbidrag och föräldrapenning. Man fick också information om mer sociala frågor som sightseeing, skidresor och andra utflykter man kan göra i Sverige. Ett tag fanns det även särskilda bostäder för tillfälliga Ericsson-arbetare i Sverige. Det är ju också ett evigt krångel med att få svenskt personnummer i Sverige, då man måste ha bott i Sverige ett år. Men i fallet Ericsson gjorde man så att den företagslegitimationen som arbetstagarna har på Ericsson gällde också som legitimation hos banken vid Telefonplan i Stockholm. De kunde då ta ut och sätta in pengar, utan att ha något svenskt personnummer. När arbetstillstånden gick ut avregistrerades arbetstagarna ur Ericssons Guest Support. Jag tycker att fler myndigheter borde använda liknande system och använda detta tänk kring tidig kartläggning och samordnade, snabba och individuella insatser. Det är i och för sig enklare med arbetstagare som redan har en anställning i ett multinationellt företag, men själva principen kan appliceras på även andra grupper och andra yrkesområden.

Åza Brennander, VD, Kalmena REK AB

För en beskrivning av rekryteringsprocessens fem steg hänvisas till Medena REK Polskas hemsida; <http://www.medena.com.pl/index.php?lang=swe&page=rekryteringen>

Kan du beskriva förhållandet mellan Medena REK Polska och Kalmena REK AB?

Kalmena REK AB är säljbolaget, eller moderbolaget, och är de som står för kontakten med de svenska landstingen. Medena REK Polska är det polska bolag som ansvarar för rekryteringsprocesserna och den utbildningen i svenska som den rekryterade vårdpersonalen får.

Hur stor andel av de ni rekryterar är läkare respektive tandläkare?

Sedan år 2000 har vi rekryterat sammanlagt 360 läkare, främst specialistläkare, och 60 tandläkare. Jag skulle tro att det är ungefär 20 personer som ansöker per månad och vi tar in ca 20 personer per år. Men vi har kunnat se en ganska drastisk minskning i antalet ansökningar, om man jämför med de första åren under 00-talet. Vårt första år som verksamma hade vi inte alls förväntat oss de 2000 ansökningarna som faktiskt kom in. Vid denna tid var Polen fortfarande relativt fattigt och det lockade många att få komma till Sverige och arbeta. I början kunde vi ta in 63 läkare på samma utbildning, på grund av det starka söktrycket. Som minst har vi tagit in tre stycken, vilket är något slags minimikrav för att utbildningen ska vara genomförbar. Det ultimata antalet elever skulle jag säga är tio stycken per grupp, eftersom det ger ett bra studieklimat. Vi har en utbildning som startar på våren och en på hösten.

När kunde ni urskilja en minskning i antalet ansökningar?

År 2008 var vårt sämsta år rekryteringsmässigt, men det berodde nog inte så mycket på att polackernas intresse för Sverige hade svalnat av, utan mer om hur regelverket kring LOU (Lagen om Offentlig Upphandling) påverkade rekryteringsprocessen. LOU har satt käppar i hjulet för utlandsrekryteringens omfattning, men under senare tid har vi märkt en förändring i landstingens förhållningssätt till LOU och flera landsting verkar ha funnit vägar att komma runt LOU. I och med detta har vi också kunnat se att rekryteringens omfattning återigen har ökat sedan 2008.

Hur många av de rekryterade är polacker?

Fram tills i år har vi rekryterat uteslutande polacker. Det är först i år som vi även börjat vända oss till exempelvis Ungern, Bulgarien och Slovakien. Idag har vi en databas med cirka 2000 ansökningar, varav ungefär 5 % är ansökningar från andra länder än Polen, så det handlar fortfarande om ganska låga siffror.

Varför bestämde ni er att från och med i år rekrytera från andra länder än Polen?

Efterfrågan från landstinget har helt enkelt ökat, framför allt på färdiga specialister.

Hur påverkade EU:s vidgning år 2004 rekryteringen, då bland annat Polen blev medlem i EU?

Det påverkade absolut rekryteringen. Själva administrationen blev mycket lättare, även om inte rekryteringens omfattning i sig ökade efter år 2004. Jag tror också att folk generellt blev mer uppmärksamma på att arbeta utomlands.

Till vilka landsting i Sverige har ni främst rekryterat?

Egentligen till alla landsting förutom Skåne och Stockholm, eftersom de flesta bosätter sig där självmant och de inte är i så stort behov av vår hjälp.

Får man chansen att önska vilken landsting man vill arbeta inom?

Det får man absolut, vi går mycket på vad personerna själva önskar eftersom det handlar om anställningsavtal på tre år. Det är en ganska lång tid och då är det viktigt att man trivs med sin omgivning. De flesta polacker önskar att få komma till de södra delarna av Sverige, säkerligen delvis på grund av att det är närmare hem och till övriga Europa. Men vi har lyckats övertala en hel del av dem att flytta norrut efter att de berättat att de gillar att åka skidor. I efterhand har de varit väldigt nöjda.

Varför tror du polackerna är villiga att komma till Sverige för att arbeta?

Dels är ju fortfarande lönen högre för läkare i Sverige jämfört med Polen. Men sedan har vi ju också den högsta välfärden i världen och ett väl fungerande socialt skyddsnät för barnen. Dessa faktorer tror jag också påverkar.

Ni talar på er hemsida om framtida rekryteringar inom andra branscher än vårdbranscher. Vilka branscher skulle det i så fall handla om?

Än så länge har de varit så bra rusch på läkarrekryteringen, så vi har inte gått så långt i planeringen av rekrytering inom andra branscher. Det skulle ju i så fall förutsätta att vi hittar bra kliniker att arbeta med i utlandet, exempelvis inom områdena plastikkirurgi och psykologi. Även rekrytering av sjuksköterskor skulle kunna bli aktuellt. Vi har även fått förfrågningar om polacker skulle kunna ägna sig åt snöskottning, vilket är något vi skulle kunna överväga.

Joel Hellstrand, internationell samordnare, Sveriges Läkarförbund

Hur omfattande är rekryteringen av utländska läkare till Sverige idag?

Vi har haft kontakt med en samordnare på SKL som underrättat oss om att den aktiva rekryteringen har sjunkit betydligt på senare år. Detta beror nog delvis på att många europeiska läkare tar sig hit på eget initiativ, men också på att antalet utbildningsplatser i Sverige har ökat. Sedan blev det ju någonstans i mitten av 00-talet populärt att som svensk utbilda sig till läkare utomlands, exempelvis i Polen och i Danmark, och denna grupp börjar nu komma tillbaka till Sverige för att arbeta. Vi har fått information om att antalet läkare som ska göra ST- och AT-tjänstgöring i Sverige aldrig har varit så stort som det är idag. Detta gör ju att behovet av utländsk arbetskraft minskar. Socialstyrelsen har ju exakta siffror på hur många som erhållit svensk läkarlegitimation på senare år, men siffrorna säger ju ingenting om hur många som faktiskt är verksamma i Sverige.

Från vilka länder har rekryteringarna främst skett, och till vilka delar i Sverige?

De utländska läkarna rekryteras idag inte främst till storstadsregionerna eller de sex studentorterna, utan det handlar mer om rekryteringar till mindre städer och landsbygd. Enligt Läkartidningens lista över antalet nyanställningar, som kom år 2008, gjordes de flesta rekryteringarna främst från Grekland, Tyskland, Polen, Ungern och Rumänien, i storleksordning. I Grekland har det exempelvis varit svårt att få en bra ST-plats, varför man då istället har valt att komma till Sverige för att göra sin tjänstgöring.

Vilka skulle du säga är de viktigaste aktörerna i rekryteringsprocessen? Och vilken roll har Sveriges Läkarförbund själv?

Arbetsgivarna själva är de viktigaste aktörerna, alltså de svenska landstingen. Kalmar är ett bra exempel på ett landsting som varit väldigt aktivt i rekryteringsprocessen, som anordnade svenskkurser för polska läkarstuderande i Polen. Vår roll i rekryteringsprocessen handlar främst om informationspridning, både kring Läkarförbundet som organisation och om läkares allmänna rättigheter och skyldigheter i Sverige. Vi har exempelvis informerat utländska läkarstudenter i deras hemländer om deras rättigheter, för att motverka att dessa personer får sämre arbetsvillkor än läkare utbildade i Sverige, om de någon gång i framtiden skulle komma hit för att arbeta. Vi ger också stöd och rådgivning till våra medlemmar och till läkare som vi hoppas vill bli medlemmar. Sedan är vi ju också medlemmar i en europeisk läkarorganisation, CPME, där man exempelvis drivit frågan om hur etiskt det egentligen är att rekrytera läkare från vissa länder. Etisk rekrytering har ju varit på tapeten ganska länge men kanske speciellt nu under våren när Ungern varit ordförandeland i EU. Hälsoministrarna hade ett möte så sent som den 6:e juni 2011 där man diskuterade detta, och Ungern hade då en önskan om att anta en princip om att varje medlemsstat ska vara självförsörjande gällande sin vårdpersonal, och att man inte ska förlita sig på rekrytering av läkare från resursfattiga länder. Många östeuropeiska länder har ju mer eller mindre dränerats på sin tillgång av läkare, eftersom de flyttat utomlands. Detta har slagit hårt på deras små ekonomier. Men principen står ju i kontrast med den fria rörligheten inom EU.

Så hur förhåller ni er till principen om etisk rekrytering kontra den fria rörligheten inom EU?

CPME har antagit en policy som innebär just att EU:s medlemsländer inte ska rekrytera läkare från resursfattiga länder, utan att varje land ska vara självförsörjande. Denna policy står Sveriges

Läkarförbundet bakom CPME:s policy bygger till stor del på WHO:s *Global Code of Practice On the international recruitment of health personnel* som antogs av WHO år 2010. Men en inskränkning av den fria rörligheten inom EU får aldrig ses som en lösning. Det handlar om att varje land i så fall på längre sikt får göra prognoser över deras efterfrågan på och utbud av olika specialiseringar inom vården, och att i så fall öka antalet utbildningsplatser inom dessa specialiteter. Men det finns ju goda aspekter av den fria rörligheten även för de länder som upplever stora utflöden av arbetskraft. I Polen har exempelvis lönenivåerna stigit i landet som en effekt av att många polska läkare flyttat utomlands för att jobba. När lönenivåerna stigit har fler och fler valt återvända till hemlandet. Samtidigt finns det många utlandsrekryteringar som är direkt oetiska. Många läkare från Ghana har exempelvis valt att flytta till Storbritannien. Medan enskilda läkare från Ghana har mycket att vinna på en sådan förflyttning, har Ghana som land otroligt mycket att förlora på det.

Du nämnde innan intervjun något om ett mentorskapsprojekt, vilket du handlar om de rekryterades anställningsvillkor och mottagande i Sverige efter att de rekryterats. Vill du utveckla det?

Vi arbetar för närvarande med att förbättra stödet till nyanlända läkare men då handlar det främst om läkare som är utbildade utanför EU och har kommit till Sverige av andra skäl än att arbeta. Vi har exempelvis en mycket stor grupp läkare från Irak som kommit hit av flykting eller skyddsbehövande. För en nyanländ läkare som kommer utanför EU tar det i genomsnitt 4-6 år att få svensk legitimation medan det tar veckor eller några få månader för en läkare inom EU att få svensk legitimation så det är viktigt att ge stöd till de som kommer från länder utanför EU. Vi överväger nu också att starta tjänst som etableringslots inom ramen för den upphandling som arbetsförmedlingen har men det är inget som beslutat än.

Finns det skillnader gällande arbetsvillkoren i Sverige, mellan läkare som utbildat sig här och läkare som utbildat sig utomlands?

Rent generellt har vi inte kunnat se några sådana skillnader. Men det finns arbetsgivare som erbjuder en slags introduktionstjänst till nyanlända läkare, vilket ibland kan ifrågasättas beroende på hur det görs. Om man är legitimerad läkare men inte har sitt specialistbevis kan arbetsgivarna vilja att dessa personer genomgår en typ av "pre-ST" på mellan sex till tolv månader, en allmän tjänstgöring innan de går vidare till sin faktiska ST-tjänstgöring. Detta kan såklart vara en bra tjänst, förutsatt att dessa personer kan tillgodoräkna sig tiden då man gjorde sin "pre-ST" i sin ST-tjänst, eftersom man har högre lön under ST-tjänstgöringen. En introduktion i sig är ju bra och nödvändig, eftersom en nyanländ läkare kanske har för lite kunskap om hur det svenska arbetslivet och den svenska hälso- och sjukvården fungerar, men det får inte innebära att personerna i fråga hamnar på efterkälken.

Varför tror du gör att utländska läkare vill komma till Sverige för att arbeta?

Det handlar säkerligen om både "push- och pullfaktorer" i olika länder. I Grekland råder det som sagt stor brist på bra ST-tjänster, medan det i Sverige länge funnits en efterfrågan på färdiga läkarspecialiteter. Dessa push- och pullfaktorer har på det sättet samverkat. Självklart påverkar också arbetsvillkoren i personernas hemländer, exempelvis låga lönenivåer i Polen. I just Tyskland finns det en stark bild av Sverige som något slags drömland, varför många väljer att ta sig just hit. Jag har även hört att unga tyska läkare sökt sig till Sverige då sjukhus i Tyskland generellt sätt är mer hierarkiskt styrda än svenska.

Hur har EU:s utvidgning år 2004 och 2007 påverkat rekryteringen av läkare från utlandet, gällande vilka länder man rekryterat ifrån och rekryterings omfattning?

Det är jättesvårt att säga hur rekryteringen påverkats. Det har nog inte gjorts så stora kartläggningar av det, men Socialstyrelsen kanske har gjort någon. Det är ju svårt att göra sådana kartläggningar i allmänhet, eftersom man inte vet om de som erhållit svensk läkarlegitimation faktiskt arbetar som läkare i Sverige.

Vilka effekter har inflödet av utländska läkare haft på läkares allmänna arbetsvillkor i Sverige, t.ex. gällande den allmänna lönenivån?

Jag kan bara gå på den information som finns i rapporten som Per Lundborg, vid SULCIS under Stockholms Universitet, har gjort. Lundborg menar ju att inflödena har haft stor negativ påverkan på lönenivåerna. Hans studie har förvisso inte publicerats ännu.

Hur har liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen den 15:e december år 2008 påverkat utlandsrekryteringen?

Den aktiva rekrytering som vi känner till har skett inom EU och de ändringar som skedde 15 december 2008 handlar ju om rekrytering från tredjeländ. Vi har inte sett någon större ökning av arbetskraftsinvandring sedan 2008. Man måste ju fortfarande få sin läkarlegitimation erkänd av Socialstyrelsen, eller få ett särskilt förordnande att utöva yrket, även om reglerna ändrades lite år 2008. Tidigare var man tvungen att skicka in en ansökan om prövning av sin utländska läkarutbildning, efter att ens uppehållstillstånd beviljats. Nu kan man ansöka om en sådan prövning redan innan uppehållstillstånd beviljats och medan man fortfarande befinner sig i hemlandet. Socialstyrelsen har fått betydligt fler ansökningar efter ändringen, men jag vet inte om man såg en dramatisk ökning av personer som faktiskt kom hit. Man kan ju även bli anställd som läkare i Sverige utan att ha svensk läkarlegitimation, men då måste arbetstagaren ha hittat en arbetsgivare som skickar in en ansökan om att ett sådant undantag ska göras till Socialstyrelsen, vilken då måste godkännas. Det är ju möjligt att Socialstyrelsen även såg en ökning av den typen av ansökningar. Men eftersom processen att översätta en europeisk läkarlegitimation är så mycket enklare tror inte jag arbetsgivarna är så intresserade av att anställa läkare från tredje länder.

Finns det några problem gällande rekryteringen av utländska läkare, gällande t.ex. regelverket?

Något som vi har påpekat i vårt remissvar till SACO angående Europeiska kommissionens samrådsdokument avseende direktiv 2005/36/EG om erkännande av yrkeskvalifikationer är bristande språkutbildning för utländska läkare som kommer hit. Svenska arbetsgivare har i många fall anställt läkare utan att ha tillräckligt högt ställda krav på att man kan språket eller att man inte erbjudit språkutbildning. Det finns idag inga möjligheter i direktivet att ställa krav på att en läkare från annat EU-land kan språket innan man ger läkaren legitimation, utan det ligger på varje arbetsgivares ansvar. I Södertälje finns exempelvis svenskurser som riktar sig specifikt till sjukvårdspersonal, "SFA Medicin", som både EU-läkare och icke-europeiska läkare får ta, vilket är väldigt bra. Kommunikation är ju en så pass central och viktig del av läkares arbetsliv men samtidigt finns det specialiteter såsom exempelvis laboratoriemedicin där språket inte är lika viktigt.

Mikael Kronzell, marknadsområdeschef, Uniflex

Rekryterar ni arbetskraft från utlandet till Sverige?

Ja, den är ganska omfattande. Det är svårt att mäta exakt hur omfattande, men den går ju i alla fall att mäta i hela procent. Jag tror också att utlandsrekryteringen kommer att öka mer, åtminstone inom vissa sektorer där det kommer bli brist på inhemsk arbetskraft, framför allt inom byggsektorn. Även inom industrisektorn kommer det att finnas ett ökat behov av till exempel svetsare.

Vilka länder rekryterar ni ifrån och till vilka delar av Sverige rekryteras dem?

Polen och Slovakien är de länder som vi rekryterat mest arbetskraft från, i synnerhet från Polen. Det har vi gjort i ungefär två år. Det kanske har gjorts innan också, men då i mycket mindre utsträckning och inte under lika organiserade omständigheter. Idag har vi även vissa upparbetade kontakter med England, Norge och Finland, men det handlar inte om alls samma omfattning av arbetskraft som rekryteras därifrån. Men vi rekryterar ibland till exempel finska mekaniker till Kiruna. Det finns även en efterfrågan på svenska arbetare i Norge, till alla yrkessektorer egentligen, och detta arbetar vi också en del med. I detta arbete ingår också att anordna boende och andra nödvändigheter för de personer som åker dit. Arbetskraften rekryteras rent generellt till alla delar av Sverige egentligen. Men eftersom det finns flest anläggningar och affärer där vi är verksamma, till exempel byggaffärer, arbetar nog de flesta i storstäderna.

Vilka yrkesgrupper rekryterar ni främst ifrån?

Den allra största sektorn är byggsektorn och de övriga yrkeskategorierna vi rekryterar till finns inom industrisektorn, till exempel betongarbetare, armerare, mellanchefer på byggarbetsplatser och snickare. Vi har även haft en del rekrytering av personer som arbetat med slakteri.

Rekryterar ni även till anställning i det egna företaget?

Ja, nästan uteslutande gör vi på det viset. Själva anställningen sker i Sverige och alla anställningsvillkor går igenom med arbetstagarerna redan innan de anländer. Uniflex är också medlem i Almega Bemanningsföretagen, vilket innebär att svenska kollektivavtal med LO gäller. Där ingår ju till exempel rätten till "garantilön", alltså en lön motsvarande ungefär 90 % av ordinarie lön mellan uppdragen.

Kan du beskriva hur själva rekryteringsprocessen går till i praktiken?

Om folk ringer till oss ber vi dem ta den traditionella vägen och skicka sitt CV till oss via vår hemsida. Om någon verkar intressant tar vi kontakt med personen och bestämmer tid för en intervju. Skulle en person istället dyka upp direkt hos oss, till exempel en polack som är väldigt eftertraktad av oss, kan det hända att vi tar den personen direkt istället för att gå den traditionella vägen. I Polen och Slovakien har vi samarbetspartners i polska och slovakiska bemanningsföretag som jobbar med att hitta den personal vi söker. De annonserar då lokalt om att vi i Sverige behöver personal till en viss sektor eller ett visst projekt. Men de anställs sedan som sagt alltid av Uniflex här i Sverige.

Vilken anställningsform är vanligast?

Det handlar nästan uteslutande om heltidsanställningar, eftersom det trots allt handlar om personer som tar sig hit för att jobba från andra länder. Men ibland handlar det även om projektliknande anställningar, exempelvis byggprojekt. De flesta anställningarna, även dem inom byggprojekt, bygger på sexmånaderskontrakt, vilket är en typ av visstidsanställning. Efter sex månader måste facket godkänna om en ny sådan period kan inledas, och om de inte gör det måste vi erbjuda dem en heltidstjänst.

Hur planerar ni att arbeta med utlandsrekrytering i framtiden?

Byggsektorn är ju klart växande, så det kommer att bli fler och fler som rekryteras till sektorn. Polen är ett bra land att rekrytera arbetskraft från, eftersom det dels är geografiskt ganska nära och för att polacker har en bild av Sverige som ett fint och bra land att arbeta i. Skulle det bli brist på polska arbetare inom de efterfrågade sektorerna skulle vi nog vända oss mer mot baltländerna och Rumänien. Även andra yrkeskategorier inom byggsektorn kommer att efterfrågas i större utsträckning, som svetsare, CNC-reparatörer och elektriker. Det finns en vana att ta in arbetskraft från andra länder inom dessa sektorer, framför allt inom bygg- och elektroniksektorn, varför det är lättare att fortsätta göra det. Yrkena ställer inte så stora krav på svenskkunskaper och det finns en europeisk standard som man arbetar utifrån när det gäller exempelvis elektronikyrket, vilket också underlättar.

Finns det några problem gällande regelverket vid rekrytering av utländsk arbetskraft?

På det stora hela finns det ingenting att klaga på, i alla fall när det gäller rekrytering från EU-länder. Men när det gäller arbetskraft från länder utanför EU blir det mycket krångligare och det är därför vi aldrig har rekryterat från dessa länder. Det skulle nog också vara svårare att locka hit arbetskraft från länder som ligger så pass långt borta, eftersom man ju betalar sina egna resekostnader.

Vid rekrytering av arbetskraft inom Sverige, har många av de rekryterade utländsk bakgrund? Vilka länder har de i så fall ursprung ifrån? Till vilka sektorer rekryteras dem?

Ja, inom de sektorer vi rekryterar till är nog ca 30-50 % första och andra generationens invandrare, även om det är svårt att säga exakt. Och då handlar det om de invandrargrupper som ju främst finns i Sverige, till exempel forna jugoslaver, men även asiater och afrikaner. Det handlar alltså inte om samma nationaliteter som vi rekryterar aktivt. Bemanningsföretag har inte råd att inte anställa "den bästa" arbetaren och då blir det ofta en stor representation av folk med utländsk bakgrund.

Piotr Janicki, VD, polska Reconnect

Hur länge har Reconnect varit Uniflex samarbetspartner?

Sedan mars år 2010 när Mikael Kronzell på Uniflex hittade oss. Jag hade sedan år 2006 fram till 2008 arbetat med utlandsrekrytering för Adecco, men sedan 2010 samarbetar jag framför allt åt Uniflex och vissa enskilda industriföretag. På den polska marknaden hjälper vi svenska företag med rekryteringar upp till top management.

Till vilka sektorer rekryterar ni främst arbetskraft?

Till industrisektorn där det handlar om exempelvis CNC-reparatörer och svetsare. Ett visst intresse finns det även inom IT-branschen. När det gäller rekrytering åt Uniflex handlar det uteslutande om byggsektorn och rekrytering av till exempel snickare, betongare och armerare.

Kan du beskriva hur själva rekryteringsprocessen går till?

Uniflex kontaktar Reconnect och lägger ut en beställning på kanske 10-15 betongarbetare. Vi annonserar sedan lokalt i Polen om att arbetskraften efterfrågas i Sverige, eller så använder vi vårt eget kontaktnät för att sprida informationen. Många av de intresserade har redan tidigare arbetat i Sverige och är intresserade av att åka tillbaka. Vi går sedan igenom de sökandes gamla arbetsgivarintyg, brottsregister och certifikat och kallar de mest intressanta personerna till intervju. Det är egentligen en ganska klassisk rekryteringsprocess. De mest lämpade kvalificerar sig till en intensivutbildning i svenska eller svensk realia.

Hur ser anställningsavtalen ut?

Anställningen sker alltid i Sverige, vilket innebär att arbetarna betalar skatt i Sverige, har möjlighet att söka till exempel barnbidrag, och är helt enkelt inne i det svenska systemet som alla andra som arbetar i Sverige. Kontrakten är alltid på "heltid, tillsvidare". Redan innan de anländer till Sverige får de gå en intensivkurs i svenska på tre veckor, vilket är bra för deras språkkunskaper men också för att de då får chansen att träffa dem som de sedan ska bo och arbeta tillsammans med. Vissa av dem vill bara stanna i Sverige under en viss tid, under tiden som de utför ett specifikt projekt, och andra har planer på att stanna längre. De som tänker mer långsiktigt är oftast mer motiverade till att lära sig svenska, medan andra menar att det är mindre nödvändigt för att kunna göra ett bra jobb.

Vem ordnar boende till de som kommer hit?

Det ordnar Uniflex. När de anländer till Sverige kommer någon från Uniflex och möter dem på flygplatsen, ger dem nycklar till deras nya boende och visar dem hur de hittar dit.

Varför tror du att polacker är villiga att komma till just till Sverige för att arbeta?

Tryggheten som finns i Sverige och på den svenska arbetsmarknaden tror jag lockar. Många av dem som kommer har arbetat i andra europeiska länder tidigare, och de tycker att Sverige har bäst villkor. Här jobbar de åtta timmar per dag, de behöver inte stressa så mycket, de får vara med i facket utan att bli ifrågasatta i hemlandet och lönen är relativt bra i jämförelse med de polska lönerna.

Hur har liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen den 15:e december år 2008 påverkat utlandsrekryteringen?

Den har inte påverkat alls inom byggbranschen. Det finns en vana att rekrytera arbetskraft till byggbranschen från EU-länder, exempelvis från Polen, varför man väljer att fortsätta att göra det. Det är enklare att göra så när det redan finns invanda mönster och väl fungerande samarbeten.

Hur tror du att utlandsrekryterings omfattning kommer att se ut i framtiden?

Det beror mycket på konjunkturen. Precis innan den ekonomiska krisen runt år 2007 och 2008, var det väldigt svårt att hitta personal att rekrytera till Sverige. Men om man ser till andra aspekter än de ekonomiska kommer det alltid finnas arbetskraft att rekrytera. Polacker ser Sverige som ett bra land att arbeta i, så deras vilja att flytta hit kommer säkerligen att bestå.

Finns det några problem vad gäller regelverket kring utlandsrekrytering?

Jag tycker på det stora hela att det fungerar smidigt och bra.

Helena Ericsson, chef för personaluthyrning, Adecco

Rekryterar ni aktivt från utlandet?

Ja, i dagsläget rekryterar vi utländsk arbetskraft inom affärsområdet "Construction", vilket vi gjort nu i ungefär fem år. Vi hyr då ut personal från utlandet inom främst bygg- och anläggningsbranschen. I förra högkonjunkturen började vi rekrytera polska medarbetare, vilket vi nästan helt fick avveckla när lågkonjunkturen kring år 2008 slog till. Detta berodde på att vår marknad i Sverige nästan helt försvann och på att det byggdes knappt någonting vid den tidpunkten. Vi anpassar oss väldigt mycket efter konjunkturen och vad våra kunder efterfrågar, och nu är efterfrågan på uppgång igen varför också rekryteringen omfattning ökar. Vi överväger också just nu att rekrytera från utlandet inom andra kompetensområden och från andra länder, till exempel ingenjörer, tekniker och IT-specialister. Indien och Öststaterna skulle kunna bli aktuellt i ett sådant läge.

Varför väljer ni att rekrytera från utlandet?

Det beror helt på att det finns brist på arbetskraft inom vissa sektorer inom Sverige, eller att arbetskraften finns inom "fel" regioner i landet. Ibland finns arbetskraften redan inom Sverige, men man kan ju inte tvinga människor att flytta. Vi försöker att attrahera inhemsk arbetskraft till de sektorer där det råder brist, eftersom det är enklast att använda den arbetskraft som redan finns här, till exempel med tanke på svenskkunskaper, men ibland fungerar inte det och då är utlandsrekrytering vårt enda alternativ. Vi använder oss då av våra Adecco-kontor i utlandet, till exempel Adecco i Polen. Men det är bara på grund av brist på arbetskraft inom landet, eftersom det är helt "kostnadsneutralt" för oss att välja mellan utländsk och inhemsk arbetskraft.

Kan du beskriva hur samarbetet med t.ex. Adecco i Polen ser ut?

I dagsläget har vi alltså ett utvecklat samarbete med Adecco i Polen, inom området "Construction". Vi har anställt personal här på Adeccos kontor i Sverige som talar polska, för att underlätta samarbetet, och det är de polsktalande som har den direkta kontakten med kollegorna i Polen. Kontoren jämför då till exempel kravprofiler och andra praktikaliteter och det polska kontoret hjälper också till med själva rekryteringen. Polackerna utbildas i svenska, både innan och efter dem anländer till Sverige och vid deras ankomst visar vi dem till det boende som vi anordnat. Tillsammans med Adecco i andra länder försöker vi också öppna vägen till Sverige, till exempel genom att förbereda hjälp med den pappersbyråkrati som behövs, och med att skaffa bostad och förskoleplats.

Varför tror du att polackerna är villiga att flytta till Sverige för att arbeta?

Jag tror att arbetsvillkoren och den svenska lönenivån är det som avgör, alltså det som regleras i våra svenska lagar och kollektivavtal. Det är till och med många polacker som vill arbeta mer än vad reglerna tillåter när de är i Sverige, eftersom de kanske är här under en kort tid och vill tjäna så mycket pengar som möjligt. Men vi har ju regler för hur det får gå till, till exempel hur många dagar de får arbeta i rad.

Hur många av dessa arbetstagare kommer hit för att etablera sig i Sverige och hur många är här för att arbeta endast under en begränsad tid?

Det är inte alls många som vill stanna, utan de flesta ser det som en tillfällig lösning, men det handlar kanske ändå om ett till två års arbete i Sverige. Många lämnar kanske sin familj i Polen under denna period och åker hem över högtider. Det är helt enkelt ett sätt att få jobba och tjäna pengar under en begränsad tid.

Till vilka delar av Sverige rekryteras polackerna främst?

Främst till Malmö- och Skåne-regionen, till de västra delarna av Sverige och även en del till Norrbotten. Det har ju att göra med var efterfrågan finns, alltså där det finns byggen att hyra in personal till, och det har varit främst i dessa områden.

Är det många av polackerna själva som tar kontakt med svenska Adecco, eller är det snarare polska Adecco som försöker hitta arbetskraften där?

Jag vet inte exakt hur rekryteringsprocessen ser ut i Polen, men jag vet i alla fall att det är en ganska tuff urvalsprocess för att få komma till Sverige. Både goda yrkesfärdigheter och kunskaper i svenska, till exempel att man förstår säkerhetsföreskrifterna ordentligt, ser vi som nödvändigt för att klara av arbetet här. Dels får de en kurs i svenska i Polen, varefter man testar deras kunskaper genom ett språktest. Sedan går man även en kurs i svenska i Sverige, för att hålla igång språkkunskaperna. Båda kurserna är ju en del av denna urvalsprocess. Det krävs ett stort engagemang från polackernas sida att verkligen lära sig svenska, eftersom de ofta också bor tillsammans med sina arbetskamrater, så det är något vi verkligen uppmuntrar.

Hur många är det som inte klarar av kraven på svensk kunskaper, och som får åka hem från Sverige?

Det är väldigt få. Vi försöker ställa höga krav redan i starten av rekryteringsprocessen, så att man inte tar hit någon som inte gjort så bra ifrån sig under kursen i Polen, som sedan får åka hem. Det är bättre att tacka nej till någon redan i initialstadiet.

Hur ser anställningsformen ut för de utlandsrekryterade?

Detta beror ju helt på hur kollektivavtalen ser ut och våra kollektivavtal ger ju utlandsrekryterade samma villkor som de som rekryterats inom Sverige. Avtalen ger oss möjlighet att anställa tidsbegränsat under en viss tid, varefter man blir tillsvidareanställd, alltså samma villkor gällande arbetstiden som för svenskar. Tanken är ju alltså att man har en viss provperiod. Specialister kan anställas endast för vissa projekt om det handlar om väldigt smal kompetens och vi inte kan lova personen i fråga att det alltid kommer finnas jobb inom hans eller hennes område. Men de allra flesta blir tillsvidareanställda efter sex månader. Så det gäller ju verkligen för oss att se till att det ständigt finns uppdrag för personerna som kommer hit, eftersom "garantilönen" garanterar våra anställda löner mellan uppdragen.

Hur tror du att lönenivåerna och anställningsvillkoren påverkas i de länder, där arbetskraften rekryteras ifrån?

Förhoppningsvis kan man på det sättet påverka anställningsvillkoren och lönenivåerna i dessa länder, på ett positivt sätt. Den svenska modellen är något vi kan vara stolta över och som vi ju exporterar till andra länder. Jag tror inte att det kommer att handla om så stora flöden av arbetskraft mellan länderna, så att man riskerar att dränera ett land på arbetskraft. Jag tror snarare att det finns överskott inom en viss yrkessektor i ett land, och brist i ett annat land, och att det därför jämnar ut sig i längden.

Finns det några aktörer i Sverige som ni känner motsätter sig rekrytering av utländsk arbetskraft?

Jo, en del fackliga organisationer känner vi nog gör det, men det tycker jag är förståeligt. Dessa organisationer vill ju bevara det som facken själva har byggt upp, till exempel gällande löner och villkor som regleras i kollektivavtalen. Samtidigt har vi idag en marknad i Sverige där det inte finns något alternativ till att rekrytera från utlandet, just eftersom man inte kan tvinga folk att flytta från en region inom Sverige till en annan. Sedan tycker inte jag att man ska ställa utländsk mot svensk arbetskraft, utan det handlar ju om att samma villkor ska gälla för personer som arbetar i Sverige. Svenska kollektivavtal ska gälla för arbetare i Sverige oavsett om man är svensk eller utländsk. På den här punkten tycker jag att facken har en tendens att blanda ihop saker och ting och att deras fördomar ibland får styra.

Har ni varit med om att arbetstagare som rekryterats av Adecco farit illa på något sätt?

Nej, inte av oss. Vi har inte vad jag vet hamnat i en situation där vi har blivit ifrågasatta som arbetsgivare. Men det är ju skillnad på bemanningsföretag och bemanningsföretag. Man behöver ju inte förhålla sig till svenska kollektivavtal och istället utnyttja villkoren i ett annat land och hyra ut personal till Sverige med helt orimliga arbetsvillkor. Och ibland dras ju även vi med i den generella svartmålningen av bemanningsföretag. Det är väldigt tacksamt att ge en sådan bild i media av bemanningsföretag i allmänhet och då blir det svårare för oss att få gehör för vad vi faktiskt gör bra.

Är det vanligt att ni rekryterar svenskar till utlandet?

Ja, vi samarbetar med kollegor i våra grannländer och skickar till exempel svenskar till Danmark. Vi har också samarbeten över gränserna där stora företag finns i olika länder. Troligtvis arbetar de större industriföretagen som ABB, Volvo och Ericsson på det sättet. Jag tror inte att det handlar om enorma volymer som rör sig över gränserna inom dessa företag, utan om specialister inom specifika områden som jobbar i olika länder.

Gällande rekrytering inom landet, är det många som har utländsk bakgrund? Inom vilka sektorer arbetar dessa främst?

Ja, absolut. Vi för ju ingen statistik om varifrån personerna kommer, men det mönster jag kan urskilja är att de flesta med utländsk bakgrund nog är något yngre och att de arbetar inom enklare industriarbeten eller servicearbeten. Men när vi rekryterar gör vi det endast på kompetens och vi har tydliga riktlinjer för att aldrig diskriminera. Oftast ställer man högre krav på den inhyrda personalen, än den personal man anställt i det egna företaget, eftersom man betalar mer för den arbetskraften och eftersom man tar hjälp av en extern aktör för att få exakt rätt kompetens. Vi som

bemanningsföretag ställer därmed också höga krav på de vi anställer och måste se förbi saker som kanske ligger till grund för diskriminering inom vanliga företag. Vi ger nog på det sättet fler personer chansen till arbete, än vad som är fallet inom övriga branscher, till exempel personer med "fel namn" på sitt CV.

Tror du detta kan förklara varför personer med utländsk bakgrund har större representation inom bemanningsbranschen, i jämförelse med övriga branscher i Sverige?

Ja, jag kan inte tänka mig att det beror på något annat. Vi har helt enkelt inte råd att ta hänsyn till sådana aspekter, utan måste se till personen bakom yttre omständigheter. Detta tycker jag vi gör väldigt bra och det är något som jag är stolt över. Vi har också metoder för att kunna hitta personliga egenskaper som är mer förfinade än inom andra företag. Vi arbetar exempelvis mer med "mjuka värden". Det är ju enkelt att se på någons CV om personen har en viss utbildning och för det behövs ju inget bemanningsföretag som hjälper till med rekryteringen. Men det är svårare att se hur någons personliga egenskaper kan matchas med ett visst företags profil, och hur personen skulle kunna tillföra vad arbetsgruppen inom företaget behöver. För dessa uppdrag tror jag bemanningsföretagen spelar en stor roll i att matcha rätt kompetens med rätt företag. Vi arbetar exempelvis med tester och genomför intervjuer där vi tolkar resultatet utifrån mer vetenskapliga grunder än vad som är fallet inom vanliga företag. Jag tror att sådana mer förfinade metoder bidrar till att grupper som kanske inte annars får chansen får det tack vare oss.

Hur tror du att Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige kommer att påverka bemanningsföretagens roll i utlandsrekryteringen?

Det kommer säkert att påverka, men många av de saker som ska regleras i det nya direktivet arbetar vi redan med. Förhoppningsvis kommer det att stärka oss bemanningsföretag som redan är auktoriserade. Jag tror att vi kan vänta oss en fortsatt expansion av bemanningsbranschen, eftersom företag i ökande utsträckning fortsätter att efterfråga flexibilitet. Det finns inte heller någon rädsla hos ungdomar inför dessa typer av arbeten utan de ser det som en bra chans att komma in på arbetsmarknaden.

Jessica Löfström, VD, Expanderamera

Hur stor del av er rekrytering är aktiv utlandsrekrytering?

Inte alls en stor del. Vi rekryterar främst personer som redan finns i Sverige, men med utländsk bakgrund. Vi har ofta hittat svart arbetskraft inom byggindustrin som vi gjort till vit arbetskraft. De här personerna har sökt sig till oss, inte vi till dem, säkerligen mycket på grund av att vänner inom samma bransch nämner för varandra att vi existerar. De personer som tidigare jobbat svart har inte haft svenska yrkesbevis och inte något svenskt personnummer, vilket vi har hjälpt dem att få.

Från vilka länder har dessa personer utländsk härkomst?

Allra främst från Polen, men även en del från Estland, Lettland, Litauen och Ryssland. Fram till år 2005 rekryterade vi bara helsvensk arbetskraft, sedan började vi med rekrytering av polacker som befann sig i Sverige. Men vi har även sysslat med aktiv utlandsrekrytering av till exempel tyskar. Vi samarbetade då med den tyska arbetsförmedlingen, men det fungerade mindre bra eftersom de personer som kom hit för att arbeta inte var tillräckligt motiverade. Detta trots att vi hjälpte till med språkundervisning och boende när de anlände i Sverige. I Tyskland förlorar man sin A-kassa som man tackar nej till ett jobberbjudande, oavsett om arbetet finns i Tyskland eller utomlands, vilket gör att många som kom hit kanske egentligen hade velat stanna i hemlandet. Jag tror också att kulturkrocken blev för stor. Expanderamera var faktiskt det första bemanningsföretaget som inriktade sig på att aktivt rekrytera arbetskraft från utlandet.

Varför vill ni rekrytera just polacker som befinner sig i Sverige?

Anledningen till att vi började rekrytera utomlands från början var ju bristen på arbetskraft i Sverige, inget annat. Vi startade år 2005 företag i Polen för att rekrytera polacker till Sverige, men vi lade ned verksamheten, för att vi märkte att det fanns så många polacker som redan fanns i Sverige. Polacker är generellt sett ett driftigt folk med en stark jobbvilja och därför gillar vi att rekrytera just dem. De är enligt mig mer välvilligt inställda till arbetsgivaren jämfört med helsvenska arbetare. De har en bättre ton mot arbetsgivaren och utför tjänster som man ber dem om utan klagomål eller reservationer. Det fungerar mycket bättre att arbeta med polacker som redan finns i Sverige, än med tyskar rekryterade från Tyskland, just för att polackerna är mer motiverade att arbeta här.

Vilka yrkessektorer rekryterar ni främst till?

Vi rekryterar allra främst arbetskraft till byggindustrin där vi har rekryterat mycket manlig, framför allt polsk, arbetskraft. Som ett svar på männens önskan om att deras fruar eller flickvänner också skulle få vita jobb startade vi även "Mera hem" runt år 2006 – 2007, vilket är en hushållsnära tjänst. Genom detta initiativ fick kvinnor som tidigare stådat svart vita jobb.

Vad gällde tvisten ni hade med Byggnads år 2004?

Bråket med Byggnads uppstod så fort de hörde talas om oss och då vi började växa som företag. År 2002 eskalerade tvisten och vi blev satta i blockad slutet av året. Allt släppte vintern år 2004 efter att Byggnads förlorade kampen i media mot Laval partneri i Waxholm. Vi var det första bemanningsföretaget som inriktade sig på att rekrytera utländsk arbetskraft till byggsektorn och bemanningsföretag var vid denna tid fortfarande kontroversiellt. Anledningen till att Byggnads

tvistade mot oss från början var att de inte ville ha in bemanningsföretag i branschen. De sa nej till utlandsrekryteringen på grund av invanda mönster och avtal som gällt i över 25 år, och inte främst på grund av innehållet i själva verksamheten. Detta var ju innan Laval-domen och bemanningsföretagen behövde inte förhålla sig till svenska kollektivavtal ännu. Men efter tvisten med Byggnads fick vi ett hängavtal, och efter det var allt grönt för att fortsätta verksamheten. Vi är ju även ett auktoriserat bemanningsföretag, vilket gör att vi måste oss till svenska kollektivavtal.

Tror du att ni kommer att börja med aktiv rekrytering av utländsk arbetskraft igen, i framtiden?

Omfattningen gällande den framtida utlandsrekryteringen är starkt beroende av konjunkturen i hela Europa, eftersom de europeiska ländernas ekonomier är så pass integrerade idag. Just nu handlar ju mycket om hur Grekland kommer att kunna lösa sina ekonomiska problem, och hur de kommer att påverka de kringliggande ländernas ekonomier. Eftersom många länder har lånat ut pengar till Grekland är ju deras egna ekonomier och därmed Sveriges möjligheter att rekrytera arbetskraft från dessa länder, beroende av huruvida deras problem kommer att kunna lösas på ett bra sätt eller inte. Men så småningom kommer vi nog börja arbeta mer aktivt med rekryteringskampanjer, och i så fall främst i Polen, Estland, Lettland och Ryssland, eftersom vi redan har en vana att arbeta med folk från dessa länder.

Carl Kjellberg, VD, Renovatis AB

Varför väljer ni som byggföretag att rekrytera arbetskraft från utlandet och inte från Sverige?

Det finns fler anledningar till det. Den första anledningen är ju att arbetskraften från utlandet är billigare än den svenska, det ska man ju inte sticka under stolen med. Men den utländska arbetskraften är också bredare i sin kompetens. De kan utföra jobb som inte ligger helt inom deras utbildningsområde, och de är "mångkonstnärer" på ett sätt som svenska byggarbetare inte är. I Sverige råder ett större "skråtänkande" och man är mer fast i sin yrkesroll, medan utländska byggarbetare är mer flexibla. I t.ex. Lettland får man redan tidigt i sin utbildning en bredare kompetens, vilket Renovatis AB kunde utnyttja när vi först startade vår verksamhet år 2007. Istället för att anställa många personer där varje person endast hade kompetens inom sitt smala område, kunde vi anställa färre personer som kunde flera saker, och på så sätt minska våra kostnader. Det hade blivit för dyrt för oss som nystartat företag att göra på något annat sätt. Den tredje anledningen gäller ju arbetstiderna. De killar som kommer för att jobba i Sverige vill jobba så mycket som möjligt när de väl är här. Istället för att jobba 40 timmar i veckan vilket motsvarar svensk heltid, vill de oftast jobba 50-55 timmar i veckan och istället få ledigt var sjätte eller sjunde vecka. Speciellt eftersom de allra flesta fortfarande haft sin familj i hemlandet och vill tillbaka så fort som möjligt. Genom att ta tillvara på dessa fördelar kan vi konkurrera med andra byggföretag, genom att få jobbet gjort snabbare, och till ett lägre pris.

Vilka länder rekryterar ni arbetskraft ifrån och varför just ifrån dessa länder?

Vi rekryterar uteslutande arbetskraft från Lettland. Inga andra länder är i dagsläget aktuella att rekrytera ifrån, delvis för att letter är ganska nationalistiska och inte gillar vare sig rumäner eller polacker speciellt mycket. Vi vill inte ha några "svarta får" eller någon dålig stämning inom företaget, så letternas inställning till andra nationaliteter påverkar vilka länder vi rekryterar ifrån. Det skulle också vara svårt rent språkmässigt att få letter och t.ex. ester att förstå varandra. Skulle arbetskraftsbehovet öka skulle vi nog kunna rekrytera fler från Lettland istället för att vända oss till nya länder.

Vad ställer ni för krav på de som kommer hit för att arbeta?

Man måste kunna hyfsad engelska, åtminstone motsvarande en nivå så att man kan följa arbetsinstruktionerna. Man måste även ha körkort, och viss erfarenhet inom byggbranschen. Man ska alltså vara professionell och inte amatör inom sitt yrke.

Kan du beskriva hur själva rekryteringsprocessen ser ut?

Det började med att jag hittade några personer från Lettland som arbetade för Hyrlett.nu och vi startade tillsammans det lettiska bemanningsföretaget Renovatis SIA. Till en början var endast dessa personer och deras vänner, bröder och andra släktingar anställda i företaget, en grupp på ca tio personer. När den arbetskraftskällan var uttömd började vi annonsera om vårt arbetskraftsbehov via den lettiska Arbetsförmedlingen. Under 2007, vårt första verksamhetsår hade vi tre anställda, och totalt har vi haft 38 anställda under perioden 2007 till 2011.

Hur ser letternas intresse ut att komma till Sverige för att arbeta?

År 2007 var det relativt lätt att hitta folk som ville komma hit. Mellan mitten på 2008 till mitten på 2009 var det dock svårare, eftersom det rådde en byggboom i Lettland, vilket innebar att det fanns mycket arbetstillfällen i hemlandet. Många valde nog därför att stanna kvar där, vilket märktes på det minskade söktrycket. År 2009 drabbades ju Lettland väldigt hårt av finanskrisen, och vi märkte då återigen en ökning av antalet sökande.

Varför tror du att dessa personer är intresserade av att komma till just Sverige?

Dessa personer har nog i många fall även jobbat för även andra företag i andra länder, så Sverige kanske inte är så unikt. Jag tror snarare det är en kombination av att de råkar vara i Sverige, men att de arbetar inom ett tryggt företag där de ser goda framtidsutsikter. Fyra av de anställda är t.ex. även aktieägare i företaget. Varför de kanske hamnade i just Sverige från början har nog att göra med de goda förbindelserna mellan Riga och Stockholm. Det finns både billigt Ryanair-flyg och färjor hit, vilket innebär att en resa hem för att träffa familjen tar endast en timma.

Är det vanligt att man lämnar Lettland för att bosätta sig permanent i Sverige?

Vi har kunnat se att man flyttar hit på andra villkor idag, än vad man gjorde innan finanskrisen slog till i Lettland. Nu är det fler som kommer hit för att skaffa sig ett riktigt liv här, eftersom många inte vill vara kvar i hemlandet längre. Det är idag vanligare att ta med sin familj hit, skaffa försäkringskassa, betala kommunalskatt här och se till att barnen lär sig svenska, för att komma in i det svenska samhället.

Hjälper ni till att ordna språkundervisning för de som kommer hit?

Att lära sig svenska får man se till att göra själv. Det finns inget formellt krav på att man ska kunna svenska för att få arbeta hos oss. Våra krav gäller ju främst det engelska språket, även om vi inte har några formella språktest eller något liknande. Men märker vi att en person inte alls behärskar engelska får denne åka hem igen, eftersom denne inte skulle klara av arbetet. Vi har ett eget språk inom företaget som vi kallar "renovatiska", vilket är en blandning av flera olika språk – svenska, engelska, lettiska, ryska, osv. Vi hittar på våra egna ord, framför allt substantiv, där t.ex. "skorsten" heter något som är en blandning av vad skorsten heter på alla dessa språk, för att underlätta deras arbete. Det viktigaste är att de som arbetar för oss ska kunna följa arbetsinstruktionerna.

Hjälper ni till att ordna boende för de som kommer hit?

Förut, innan 2011 så gjorde vi ju det. Då ordnade vi lägenheter och hus till de som kom hit. Men eftersom många nu kommer för att bosätta sig mer permanent kan vi inte göra det längre. Och alla anställningarna sker idag i Sverige, och inte i det lettiska bemanningsföretaget som tidigare, vilket gör att villkoren är lite annorlunda än de var förut. Vi har ingen möjlighet att fixa boende till hela familjer som kommer hit. Det är också därför vi har så pass få personer anställda. Det måste byggas mer bostäder om vi ska kunna anställa fler. I många fall bor ju de som kommer hit ca fem personer i ett och samma rum, där det finns både kokplatta och en potta. Det är inte acceptabelt tycker vi, och så bor inte några som är anställda av oss.

Hur ser anställningsvillkoren ut för de som kommer hit?

De har först en provanställning på sex månader, och efter det får de en fast anställning. Idag är i princip allt förenligt med svenska kollektivavtal, förutom att de jobbar en hel del övertid. De får ingen övertidsersättning för detta, men att jobba övertid är ju något som de väljer själva och det finns ingen beordrad övertid. En person med svenskt yrkesbevis tjänar 133 kr per timme, plus prestationslön. Om man inte har svenskt yrkesbevis, vilket få av letterna har, tjänar man 88 procent av detta, d.v.s. 117 kr per timme. Om man också har svårt att bevisa att man har ett års yrkeserfarenhet inom byggbranschen tjänar man istället 70 procent av detta. Men detta är kollektivavtalsenliga löner. Utöver grundlönen har de också en prestationslön, som är baserad på resultat.

Vad arbetar de fruar med, som nu oftare och oftare följer med deras män till Sverige?

De allra flesta är hemmafruar, då det fortfarande råder ett ganska patriarkaliskt system i Lettland. Men en del jobbar också svart inom städbranschen. Det kan ju hända att vi i framtiden startar någon slags sidoverksamhet för att även sysselsätta dessa kvinnor.

Jag har läst en del om den tvist ni har haft med facket Byggnads. Vill du ge din version av tvisten?

Enligt media tjänade ju de lettiska arbetarna, som var anställda av oss, 27 kronor i timmen. Detta var ju dock endast en grundlön. De fick även ett traktamente på 450 kronor per dag efter skatt, fria hemresor till Lettland och gratis boende. Totalt motsvarade detta en lön efter skatt på 80-100 kronor i timmen, vilket kan jämföras med de 117 kronor per timma, innan skatt, som de tjänar idag efter av vi börjat förhålla oss till svenska kollektivavtal. De tjänar alltså nu ca 90 kronor efter skatt. De måste dessutom betala sina egna hemresor och fixa sitt eget boende. Men de som kommer hit nu får ju förvisso andra fördelar, t.ex. har många fått svenska personnummer och är inne i det svenska systemet på riktigt. De som är riktigt duktiga på det de gör kan ju också tjäna upp mot 170 kronor i timmen.

Har ni haft någon dialog med Byggnads efter att diskussionen var uppe i media i mars 2011?

Vi var ju på väg att teckna kollektivavtal tidigare i år, men det blev aldrig så. Och det berodde på att Byggnads inte accepterar det bonussystem, d.v.s. det som reglerar prestationslöner, som vi har. Om någon är anställd på ett projekt som totalt motsvarar mindre än 900 arbetstimmar, behöver vi inte kontakta facket och förhandla lokalt med dem. Det måste vi dock om projektet motsvarar mer än 900 arbetstimmar. Om vi inte kan komma överens med facket i en sådan förhandling gäller fackets lönesystem, d.v.s. 167 kronor i timmen, vilket i många fall är för mycket för en byggarbetare som varken har svenska yrkesbevis eller ett års erfarenhet inom byggbranschen. Vi har ändrat mycket i vår verksamhet sedan tvisten i mars. Sedan dess sker alltså alla anställningarna i Sverige och vi förhåller oss till svenska kollektivavtal. Byggnads har sagt att de ska återkomma till oss för vidare förhandlingar, men jag har inte hört någonting sedan dess.

Johan Formgren, medarbetare, Quickmatch Bemanning

När och hur startade er verksamhet?

Vi startade som ett handelsbolag år 2002, och vi har varit stora inom området logistik sedan sju år tillbaka.

Rekryterar ni aktivt arbetskraft från utlandet?

Nej, inte direkt, men vi anställer mycket utländska studenter inom yrkesområdena logistik och lager. Vi har rekryterat många indiska och nigerianska ekonomistudenter till extrajobb inom dessa sektorer, som läser på Internationella Handelshögskolan i Jönköping. Det bästa vore ju om de kunde få en anställning inom det område de egentligen är kvalificerade för, men deras svensk-kunskaper är inte tillräckligt bra för det.

Hur många rekryterar ni per år inom dessa sektorer?

Vi rekryterar nog årligen ungefär 75-100 killar med utländsk härkomst till extrajobb inom dessa sektorer. Det handlar ofta om att lyfta tunga saker, så vi rekryterar endast killar.

Rekryterar ni även nyexaminerade studenter från t.ex. Internationella Handelshögskolan i Jönköping till heltidstjänster?

Nej, eftersom kundens kravbild ökar avsevärt när det handlar om att erbjuda någon en fast anställning jämfört med ett extrajobb. Dessa personer kan tyvärr inte leva upp till den utan bättre kunskaper i svenska. Jag pratade med Tobias Billström om problemet med detta när han besökte oss på Quickmatch, men jag tror det är svårt att kunna göra något från politiskt håll.

Så vad skulle man kunna göra för att göra något åt problematiken?

Jag tror det handlar mer om att prata om problematiken, och att enskilda arbetsgivare måste våga satsa lite mer. Svenska språket är inte alltid det viktigaste för att en person ska kunna göra ett bra jobb. Man borde exempelvis berätta fler historier om arbetsgivare som det funkar bra för att anställa arbetskraft med utländsk bakgrund, så att fler blir villiga att göra samma sak. Det är precis detta vi på Quickmatch lyckas göra, att övertyga arbetsgivare om att svenska språket inte alltid är det viktigaste, utan det faktum att man arbetar hårt. Och det gör de här killarna verkligen.

Hjälper Quickmatch till att ordna svenskundervisning för dessa studenter?

Nej, det gör vi inte. De får ju en truckutbildning på sina jobb när de anställs, men alla prov är översatta till engelska.

Hur går själva rekryteringen till?

Eftersom vi är ett välkänt företag inom logistik har vi inte haft några problem att få in ansökningar. Vi har därför känt att vi inte har behövt vara så aktiva. Jag tror exempelvis att det är vanligt att en person vänder sig till oss för att personens kompis redan fått jobb via oss, och att det på det sättet sköter sig självt.

Varför väljer ni att rekrytera personer med utländsk härkomst till dessa yrkessektorer istället för svensk arbetskraft?

Vi vill ju helt enkelt hitta de bästa kandidaterna för jobben i fråga, och de här killarna är de bästa kandidaterna. Dom jobbar verkligen stenhårt, och inte bara för att de jobbar inom området logistik utan för att de är hårt arbetande personer. En svensk arbetstagare kan ringa med kort varsel och meddela att han inte kan jobba dagen efter. Det händer aldrig med dessa arbetstagare, eftersom de har en helt annan arbetsmoral. Jag brukar säga att det går tre svenska arbetstagare på en indisk arbetstagare, gällande deras arbetsinsats. Vi hade ett år hundra svenska arbetstagare anställda hos ett kundföretag. Året efter hade vi även arbetstagare med utländsk bakgrund anställda hos företaget, och vi kunde med detta halvera personalstyrkan till 50 personer och samtidigt fördubbla vår omsättning. Och det är ju självklart att man måste jobba hårdare när man kanske inte har lika goda sociala nätverk som en helsvensk person. Jag tycker det är mycket roligare att dessa hårt arbetande personer får lön.

Varför tror du att personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade inom bemanningsbranschen, jämfört med andra branscher i Sverige?

Jag tycker det visar att bemanningsbranschen är en jättebra och behövlig bransch. Vi jobbar för att fixa jobb åt andra, och jag kan egentligen inte tänka mig en bättre verksamhet. Vi "dammsuger" verkligen för att hitta rätt jobb att matcha med rätt arbetssökande, och jag tror vi är duktigare och vassare på att hitta luckorna än andra. Vi är ju en mycket större arbetsgivare än någon annan, och det blir man stolt över.

Hotell- och restaurangbranschen är ju en bransch där det traditionellt sätt finns många arbetstagare med utländsk bakgrund. Jag såg på er hemsida att ni ska göra en nysatsning inom branschen. Kommer ni också att aktivt rekrytera just personer med utländsk bakgrund eller utländsk arbetskraft inom satsningen?

Nej, det är inte tanken. Det råder ofta dåliga anställningsförhållanden för folk som "säsongar", t.ex. för personer som jobbar i Kläppen under skidsäsongen, och det är svårt att få folk att komma tillbaka för att jobba nästa säsong. Vi vill förbättra dessa villkor och se till att det råder stenhårda krav både gällande arbetstider och lön. Sedan går vi bara på vad kunden vill ha gällande vem vi faktiskt anställer.

Har ni tänkt göra satsningar även inom andra säsongbetonade branscher, t.ex. bärplockningsbranschen?

Nej, det har vi inte varit inne på. Jag har hört mest dåliga saker om den. Bemanningsbranschen är ju rent generellt en ganska utskälld bransch, men jag vet inte hur välförtjänt det egentligen är.

Påverkar den negativa bilden av bemanningsbranschen er verksamhet på något sätt?

Den påverkar nog framför allt hur många personer som vågar söka sig till branschen skulle jag tro, men kanske inte så mycket vår verksamhet i sig.

Robert Flogfeldt, regionchef i Stockholm, Lernia Bemanning

Har ni någonsin ägnat er åt aktiv utlandsrekrytering?

Nej, vi har alltid arbetat uteslutande med den arbetskraft som redan finns i landet.

Andra bemanningsföretag jag har intervjuat har angett arbetskraftsbrist inom vissa yrkessektorer som den främsta anledningen till varför man rekryterar från utlandet. Är anledningen till att ni *inte* ägnar er åt utlandsrekrytering att det finns tillräckligt med personal inom landet, inom de sektorer där ni är verksamma?

Det är klart att det finns brist på kompetens inom vissa sektorer, men vi har ändå inte tagit steget att börja rekrytera från utlandet. Olika bemanningsföretag är ju inriktade på rekrytering inom olika yrkessektorer och jag kan tänka mig att man arbetar mer med aktiv utlandsrekrytering inom exempelvis byggsektorn. Vi jobbar ju mer mot industri- och tekniksektorn. Genom att söka efter arbetskraften traditionellt inom landet så lyckas vi oftast hitta den, men självklart inte alltid. Vi är ju även ett av de få bolag som också utbildar människor inom de sektorer där det råder brist på arbetskraft idag, till exempel tekniker, ingenjörer och servicetekniker, vilket görs inom systerbolaget Lernia Utbildning.

Slussas de automatiskt över till er på Lernia Bemanning för att få hjälp med rekryteringen efter avslutad utbildning?

Nej, de är fria individer och de har ett fritt val. Vill de ha hjälp av oss med rekryteringen efter utbildningen så hjälper vi dem, och vi har ju många användbara kontakter inom näringslivet. Men det finns inga krav på att de måste vända sig till oss efteråt.

Inom vilka sektorer finns det störst representation av utrikes födda?

Inom lager-, industri- och logistiksektorn.

Går det att på ett ungefär uppskatta hur många som är utrikes födda inom dessa sektorer?

Jag skulle tippa på ungefär 80 %, och då talar vi om arbetstagare inom Stockholmsområdet.

Vilka länder kommer dessa personer ifrån?

De kommer ifrån alla möjliga länder, men det är svårt att säga exakt varifrån. Vi arbetar inte riktigt utifrån en sådan policy, utan vi rekryterar endast efter kompetens. I ett sådant läge är ursprung irrelevant och det enda som spelar roll är vad arbetsgivaren efterfrågar. I Södertälje är det ju många utrikes födda som arbetar, där vi har många stora uppdragsgivare. Eftersom det bor många utrikes födda där, till exempel från Irak, är det ju ganska naturligt att många av dem också arbetar i sin hemregion.

Personer med utländsk bakgrund har ju en större representation inom bemanningsbranschen, än inom övriga branscher i Sverige. Vad tror ni att det beror på?

Jag tror att det av olika skäl kan vara svårare för utrikes födda än för inrikes födda att få en fast anställning direkt och att bemanningsbranschen är en lättare bransch att komma in i. Vi är ju endast intresserade av att hitta rätt kompetens, och inget annat. Dessutom har vi ju numera en vana att

arbeta med personer med utländsk bakgrund, vilket jag tror underlättar. Det är liksom ingen nackdel att komma till oss och ha utländsk bakgrund.

Bemanningsbranschen har ju fått en del kritik när det gäller deras roll i rekrytering från utlandet. Vad tror du att detta beror på?

Ja det finns ju olika företag som arbetar med utlandsrekrytering på olika sätt. Men detta handlar nog främst om sektorer där inte vi är verksamma, till exempel byggsektorn där man kanske ibland rekryterar personer till Sverige vars löner inte är harmoniserade med kollektivavtalens bestämmelser. I dessa sammanhang blir ju givetvis inte bemanningsföretagen sedda i så positiv dager, i alla fall inte från fackligt håll. Och även om inte vi arbetar inom byggsektorn kan ju även vi drabbas av det dåliga rykte som bemanningsbranschen får generellt.

Känner ni att detta dåliga rykte påverkar er verksamhet?

Generellt tror jag absolut att det påverkar bemanningsbranschens verksamhet, till exempel när företagen förknippas med diskussionen om bärplockare med dåliga villkor. Även om detta handlar främst om utländska bemanningsföretag gör nog inte alla denna distinktion när de läser om bemanningsföretag och det är ju inte så positivt för vår del.

När började ni arbeta aktivt med nyanlända i Sverige, t.ex. med etableringslotsar och jobbcoachning?

Det är egentligen ett annat bolag inom Lernia, "Lernia Utbildning", som arbetar med dessa frågor, vilka liknar mer de uppgifter som Arbetsförmedlingen har. Även validering av utländsk kompetens och s.k. yrkesprövningar ligger inom deras område. Men dessa områden är ju givetvis intressanta även för oss, eftersom det förhoppningsvis ökar tillgången på kompetent arbetskraft. Speciellt med tanke på arbetskraftsbristen inom vissa yrkessektorer.

Med tanke på denna arbetsbrist, tror du att ni kommer att ägna er åt aktiv utlandsrekrytering i framtiden?

Nej, vi har inte fått några signaler på att vi skulle börja med den typen av verksamhet. Jag tror att vi kommer att fortsätta rekrytera folk inom landet.

Samarbetar ni på något sätt med Lernia Utbildning, eller är ni två helt fristående bolag? När ni hyr ut nyanlända personer måste det ju ändå ligga i ert intresse att delarna inom utbildningsområdet finns på plats?

Det är ju ganska stora volymer nyanlända som utbildar sig inom Lernia Utbildning, men det är långt ifrån alla av dessa som är lämpliga att hyra ut för oss. Vi hade ett nischat projekt inom produktionssektorn där de nyanlända fick genomgå en utbildning hos Lernia Utbildning, och sedan rekryterade vi på Lernia Bemanning dem vidare.

Vad tror ni om bemanningsföretagens roll gällande utlandsrekrytering i framtiden?

Jag tror att den kommer att bli viktigare och att utlandsrekryteringen kommer att öka, med tanke på att det redan nu råder brist på arbetskraft inom vissa sektorer, och att vi har många pensionsavgångar att vänta inom en snar framtid.

Johan Lindholm, andre förbundsordförande & Torbjörn Hagelin, förbundssekreterare, Byggnads

Hur många personer rekryteras från utlandet till den svenska byggbranschen varje år?

Det är ingen som riktigt vet hur många utstationerade arbetstagare det finns i Sverige idag, delvis på grund av den fria rörligheten inom EU. När vi är ute på byggarbetsplatser för att prata med arbetarna hävdar de också ofta att de just kommit hit, på grund av att vi aldrig införde några övergångsregler för arbetskraftsinvandringen. Detta försvårar ju också uppskattningen av hur många som faktiskt kommer hit för att arbeta. Enligt LO:s rapport "När arbetskraftskostnaderna pressar priset" är 45-50 % av arbetskraften i de stora infrastrukturprojekten i storstadsregionerna utstationerad arbetskraft. I Stockholmsområdet finns nog ungefär 5000 – 10000 utlandsrekryterade personer inom byggbranschen idag, kanske 5000 i Malmö och en hel del i Göteborg. Bland dem som arbetar i Malmö pendlar ju många till sin bostad i Danmark, vilket gör uppskattningen av hur många det handlar om ännu svårare. Det är ungefär 16000 som är medlemmar hos oss som också är inskrivna hos Arbetsförmedlingen.

Från vilka länder rekryteras arbetskraften?

Vilket land arbetskraften har rekryterats ifrån har varierat en del över tiden. År 2004 rekryterades mycket arbetskraft från Estland och Lettland, men även en del från Polen till främst de södra delarna av Sverige. I och med att arbetsvillkoren i Estland och Lettland förbättrades runt denna tid började dessa grupper ställa högre krav på sina arbetsvillkor i Sverige, vilket istället ledde till att rekryteringen från Polen ökade. Det finns även mycket ryssar och vitryssar som befinner sig illegalt i Sverige idag. På senare tid har även kineser börjat dyka upp, vilket kommer att ställa stora krav på deras språkkunskaper i framtiden.

Hur länge är personerna i Sverige och arbetar?

På många projekt är de här mellan sex månader och två år, men vi vet ju egentligen inte riktigt eftersom ingen registrering sker vid deras ankomst. Många av arbetarna ser vi ju heller aldrig, till exempel de som arbetar i villaområden på uppdrag av enskilda familjer. I dessa fall handlar det nog ofta om utstationerad arbetskraft. Reglerna gällande hur längre man får arbeta här innan man måste betala skatt i Sverige påverkar nog också längden på anställningarna.

Vilka är de viktigaste aktörerna i rekryteringsprocessen?

Fler och fler stora byggbolag anlitar bemanningsföretag för att anställa personer i företagstopparna, för att komplettera gruppen av de egna anställda. Så bemanningsföretagens roll har ju absolut blivit viktigare. Byggbolagen talar idag om att ha 70 % egen personal och sedan ta in resten via ett bemanningsföretag. Men det finns ju två vägar att gå. Den positiva vägen vore att ha en större del egenanställd personal, vars kompetens man då är villig att satsa pengar på. En sämre väg att gå är att hyra in en stor del av personalen, eftersom det då inte finns några incitament för företagen att satsa på deras kompetensutveckling. Skulle man göra det skulle man ju endast gynna det företag som personen hyrs ut till i ett senare skede.

Varför väljer man att rekrytera från utlandet istället för att anställa inhemsk arbetskraft?

Det finns inga rena bemanningsföretag, utan det går endast ut på att tjäna pengar inom branschen. Det är bara att se till bärbranschen och även byggbranschen. Förvisso finns det arbetsbrist inom byggbranschen, speciellt under högkonjunkturer, men det finns också arbetslösa byggarbetare som redan finns i Sverige. Det måste därför vara även andra faktorer än arbetsbrist som gör att man väljer att rekrytera från utlandet. Och detta är ingenting som vi är principiellt emot, vilket det ibland har framställts som i media. Vi välkomnar absolut utlandsrekryterad arbetskraft, men under förutsättning att de arbetar enligt kollektivavtalsenliga villkor. Idag får många av dessa personer reda på hur deras arbetsvillkor ser ut först efter ankomsten till Sverige. Sedan är det upp till oss att bevisa att de har minst så bra arbetsvillkor som en svensk löntagare, vilket i många fall är i stort sett omöjligt för oss att göra, om inte personerna kommer självmant till oss och berättar om sin arbetssituation. Det finns ett exempel med tretton rumänska arbetstagare som inte fick ut någon lön alls och som bodde tillsammans i en liten lägenhet i Bromma. De hade alltså varken pengar till mat för dagen eller till sin hemresa. Just dessa personer lyckades vi hjälpa, genom att kontakta huvudbeställaren av de tjänster de utförde, men det är ju långt ifrån alla som vi kan hjälpa på samma sätt. Det finns ett annat exempel med arbetskraft från Litauen som rekryterats hit av personer som inte ens är i byggbranschen. När vi talade med några av dem sa dem att de var väldigt nöjda med sina 40-60 kronor i timmen och att de i alla fall hade varmvatten att tvätta sig i på kvällen. Det hade de aldrig haft förut. Detta är några exempel på vad man kan kalla "modern slavhandel", där man utnyttjar det faktum att dessa arbetare har sämre arbetsvillkor i sina hemländer jämfört med här i Sverige. Utlandsrekryterade personer anställda i bemanningsföretag får väldigt sällan den lön de faktiskt har rätt till, då bemanningsföretagen inte betalar ut mer än de måste. Även skillnader i länders nationella socialförsäkringssystem har betydelse för hur mycket lön en arbetstagare faktiskt får i slutändan. I Sverige betalar arbetsgivaren 30 % i skatt och arbetsgivaravgifter, medan den polska skatten och arbetsgivaravgiften på 22 % delvis betalas av den polska löntagaren själv. Det innebär att även om både en svensk och en polsk löntagare tjänar 100 kronor per timme enligt sina anställningskontrakt, kommer den polska löntagaren att få ut mindre i faktisk lön.

Är det främst icke-auktoriserade bemanningsföretag ni talar om när det handlar om oacceptabla arbetsvillkor?

Det handlar ju inte bara om auktoriserade eller icke-auktoriserade bemanningsföretag. Det finns ju också byggföretag som är medlemmar i Sveriges Byggindustrier, men som också bedriver en typ av bemanningsverksamhet, och dessa är ju inte auktoriserade. För dessa företag gäller ju inte de auktoriseringskrav som gäller för medlemmarna i Almega. Sedan kan ju en medlem i Almega ha sina räkenskaper i ordning, vilket jag tror är ett av auktorisationskraven, men det behöver ju inte betyda att man behandlar människor på ett sjyst sätt.

Det finns uppenbarligen fall i Sverige där utlandsrekryterad arbetskraft inte får den lön de har rätt till. Är utlandsrekryterad personal även inblandad i olyckor på arbetsplatsen oftare än inhemskt rekryterad personal?

I rapporten "När arbetskraftskostnaderna pressar priset" har vi urskiljt att det sker avsevärt fler olyckor inom infrastrukturprojekt, inom vilka ca 45-50 % av personalen är utstationerad arbetskraft, än på andra arbetsplatser. Det beror säkert delvis på språkbarriärer, men också det faktum att det finns en annan byggkultur i Sverige än i andra länder. I Sverige är byggarbetare mycket mer

självständiga och självgående än i andra länder och man styr sin verksamhet mer själv. Också när man planerar ett objekt i Sverige gör man det med en plats- och arbetsledning, och man gör exempelvis riskanalyser. I andra länder jobbar man inte på samma sätt och byggarbetarna arbetar mer enligt instruktioner.

Varför tror ni den utländska arbetskraften söker sig till Sverige?

Deras arbetsvillkor är ju ofta bättre här än i deras hemländer, även om deras villkor här ofta är sämre än för svenskar.

Hur påverkar inflödet av utlandsrekryterad arbetskraft lönenivån och arbetsvillkoren för de inhemska rekryterade?

Det finns absolut en vilja att försöka sänka den allmänna lönenivån i landet, genom att rekrytera från utlandet, alltså att ägna sig åt "lönedumping", och även att sänka nivån gällande arbetsvillkoren i övrigt. Detta gäller inte bara små byggbolag, utan även stora, rikstäckande bolag. Jag har till och med själv suttit med i centrala förhandlingar där man uttryckligen hotat med att ta in arbetskraft från utlandet om inte det löneerbjudande som erbjuds accepteras. "Konkurrensneutraliteten" blir ju med detta helt satt ur spel och de bolag som förut fick byggjobben hör nu av sig till oss och undrar varför de inte får några längre. Att man återigen ska se över Lex Laval-domen är positivt i detta sammanhang, även om det borde gjorts redan tidigare och även om det kommer att vara en lång kommande process.

Märkte ni någon effekt av EU:s utvidgning år 2004 vad gäller inflödet av arbetskraftsinvandrare?

Ja, absolut. När man släppte in de tio nya medlemmarna i EU märkte man absolut en ökning i antal arbetskraftsinvandrare från dessa länder.

Ökade antalet arbetskraftsinvandrare mer från något av de nya medlemsländerna?

Ja, framför allt från Polen. Den ökade omfattningen av utländsk arbetskraft är positiv eftersom vi nu har mer frekvent kontakt med dessa personer. Vi som fack har mer fått visa vilka vi är, vilket nog har minskat de utlandsrekryterades rädsla för oss. Före år 2004 var det också en del ryssar som kom hit och de var väldigt rädda för att samtala med oss. Det kan nog bero på att processen att komma hit är krångligare för tredjelandsmedborgare, till exempel för ryssar, och en del av dessa var säkerligen här illegalt. Vi har också genomfört stora informationskampanjer för att visa vilka vi är som fackförbund. Vi har anställt tolkar för att underlätta kommunikationen med de anställda och vi har även, direkt vid deras ankomst, gett ut broschyrer med information om utlandsrekryterades rättigheter på den svenska arbetsmarknaden på olika språk. Vi har märkt att fler och fler hör av sig till oss för att de vill bli medlemmar och dessa insatser har säkert bidragit till det.

Hur påverkade liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen år 2008 utlandsrekryteringen från tredje länder?

År 2007 och 2008 kom det totalt 20 personer från tredje land till alla regioner i Sverige. Hittills i år har ungefär 500 arbetstillstånd beviljats från tredje länder och 420 av personerna har rekryterats till Stockholmsområdet. Ansökningarna har kommit från många olika länder, men flest från Serbien, Uzbekistan, Bolivia och Bosnien Hercegovina.

Personer med utländsk bakgrund har en högre representation inom bemanningsbranschen än inom övriga branscher i Sverige. Vad tror ni detta beror på?

Jag vet inte, men det är möjligt att det är ett sätt för dessa personer att komma in på arbetsmarknaden.

Hur tror ni Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige kommer att påverka rekryterings omfattning och de rekryterades anställningsvillkor?

Ja, att lagstifta om lön tycker vi ju inte om. Vi är en stark arbetsmarknadspart tillsammans med vår motpart och det är vi som tillsammans gör upp om spelregler och arbetsvillkor. Det är ju hela grundupplägget i den svenska modellen. Men direktivets genomförande borde inte påverka rekryteringen någonting. Vi hävdar med bestämdhet att de svenska kollektivavtal som vi träffar på arbetsmarknaden ska gälla alla arbetstagare i Sverige.

Pernilla Johansson, business consultant manager, Dfind

Kan du beskriva relationen mellan Dfind och Proffice?

Dfind som bolag har funnits sedan år 2005, men vi har sysslat med utlandsrekrytering inom IT-branschen sedan årsskiftet år 2011. Sedan dess är vi Proffice IT-bolag. Men det var egentligen ingen uttalad strategi att starta upp en verksamhet inom utlandsrekrytering, utan det handlade mer om att det fanns ett stort tryck på IT-marknaden och en stor efterfrågan på IT-kompetens i Sverige. Den arbetskraft som efterfrågades inom Telecom-branschen fanns helt enkelt inte inom landet, varför kundföretagen blev mer villiga att rekrytera utländska, engelskspråkiga, arbetstagare. Vi blev då tvungna att vara kreativa för att kunna tillgodose våra kunders arbetskraftsbehov, och började rekrytera från utlandet. Idag rekryterar vi främst systemutvecklare, men också en del personal inom test.

Från vilka länder rekryterar ni arbetskraften?

Vi har rekryterat fem personer från Kina, en från Ryssland och en från Iran.

Hur söker ni efter den arbetskraft som kundföretagen efterfrågar?

Vi annonserar främst på webben, exempelvis på LinkedIn, och använder oss också mycket av sociala medier, som Facebook. En sådan annons når ju idag i princip hela världen, vilket gör annonseringen väldigt effektiv. Så det är ju egentligen mer arbetskraften som söker sig till oss, genom att svara på dessa annonser. Vi har inga uttalade samarbetspartners i andra länder, eftersom verksamheten är så pass ny.

Hur länge är personerna i Sverige för att arbeta?

Jag tror det varierar hur länge de vill stanna i Sverige, men de flesta är ju anställda "tills vidare". Det är ju exempelvis ett krav för att få lån hos banken. Det handlar ju också främst om unga personer som inte har familjer kvar i hemlandet, vilket underlättar. Det är bara en av dem vi rekryterat som har tagit med sin familj till Sverige. Även om det inte är ett krav att kunna svenska för att kunna utföra sitt arbete i Sverige rekommenderar vi dem att läsa lite svenska efter jobbet. Det underlättar ju hela deras tillvaro, speciellt om de vill stanna en längre tid i Sverige.

Hjälper ni till med språkundervisning och boende?

Vi har ordnat bostäder åt de allra flesta av de som vi rekryterat, utom någon som lyckades lösa det själv. Vi har även haft kontakt med Migrationsverket innan de anlänt och gått med dem till Skatteverket för att de ska få svenska personnummer när de väl är här. Våra konsulter har också fungerat som mentorer för personerna, för att leda dem in i arbetet på ett bra sätt.

Är deras arbetsvillkor kollektivavtalsenliga?

Ja, vi har avtal med Sveriges Ingenjörer och Unionen, så de vi rekryterar har exakt samma arbetsvillkor som vilken inhemskt rekryterad person inom samma bransch som helst.

Varför har ni valt att rekrytera arbetskraft från just dessa länder?

De här personerna kan branschen och har det som krävs för att göra ett bra jobb. En del av dem har exempelvis tidigare jobbat i bolag som är leverantörer till en av våra kunder. Men det är klart att det är en enklare process att rekrytera någon inom Sverige eller inom EU. Det är en långdragen och omständlig process att rekrytera personer från tredje land. Genomsnittstiden från det att ett kundföretag lagt ut en beställning på hur många personer de efterfrågar, tills det att arbetskraften faktiskt finns hos företaget skulle jag säga ligger på 2-4 månader. Vi har spenderat många timmar i telefonkö hos Migrationsverket för att få ett svar på när personerna kommer till Sverige, och ofta kan de bara säga att de inte vet hur långa handläggningstider det handlar om. Det handlar också om att en del av de som kanske har rätt kompetens inte har tillräckligt god nivå på sin engelska. Det är det främsta skälet till varför vi får tacka nej till personer som ansöker från tredje land. Det krävs väldigt goda engelskkunskaper för att kunna utföra jobbet här, eftersom den största delen av verksamheten inom åtminstone de större bolagen sker på engelska.

Finns alltså inte rätt kompetens inom EU?

Det handlar nog mer om att personer inom EU inte sökt de utannonserade tjänsterna, men också att vi inte hittat exakt rätt kompetens i EU-länderna.

Varför tror du att är dessa arbetstagare villiga att komma till Sverige för att arbeta?

Jag tror att dessa personer inte ser sig själva som speciellt attraktiva på arbetsmarknaden i hemlandet. Jag tror att de ser Sverige som i framkant inom Telecom-branschen och att det är en merit för dem att ha arbetat en tid i Sverige.

Hur tror du utlandsrekryteringen inom IT-branschen kommer att se ut i framtiden?

Det beror ju främst på hur IT-marknaden utvecklas i Sverige och om den efterfrågade arbetskraften kan hittas inom landet. Det är ju som sagt också en lång och krånglig process att rekrytera från tredje land. De lite större bolagen kanske har en samarbetspartner på Migrationsverket eller något liknande, vilket underlättar deras rekryteringsprocess. Men det har inte vi, så för oss är det en väldigt resurskrävande process.

Magnus Skagerfält, sakkunnig på Specialistenheten, Sveriges Ingenjörer

Hur stor är den årliga utlandsrekryteringen av ingenjörer till Sverige?

Jag undrar om vi har några siffror på det, om du talar om både tredjelandsmedborgare och EU-medborgare som jobbar som ingenjörer i Sverige. Men vi gör ju arbetsmarknadsrapporter, där vi använder olika statistikällor. När det gäller tredjelandsmedborgare plockar vi statistik från Migrationsverkets databas, vilken i och för sig har vissa problem, eftersom siffrorna inte är tillräckligt specificerade efter yrkesgrupp. Ungefär 2000 tredjelandsmedborgare per år kommer till Sverige för att arbeta, och så har det sett ut sedan år 2008. När det gäller medborgare som kommer från EU-länder är det svårare att säga.

Från vilka länder sker utlandsrekryteringarna främst?

Vi får ju då åter tala om tredjelandsmedborgare, och då handlar det främst om Indien och Kina.

Vilka är orsakerna till varför man väljer att rekrytera från utlandet? Och varför sker så många rekryteringar från just dessa länder?

Redan innan år 2008 kunde vi se att tredjelandsmedborgarna rekryterades till de ingenjörsyrken där det fanns brist, och så är även fallet idag. Varför de rekryteras från just från Indien och Kina beror egentligen på två anledningar. Den främsta anledningen är att konsultbolag från dessa länder ofta väljer att etablera sig i Sverige, framför allt indiska bolag. De hyr i sin tur ut arbetskraft till den svenska delen av koncernen. Sedan väljer också en del av de stora, internationella, svenska bolagen att "outsourca" en del av sin verksamhet, och förlägga produktionen utomlands, till exempel då i Indien.

Vilka är de viktigaste aktörerna i rekryteringsprocessen?

De indiska konsultbolagen är absolut de viktigaste aktörerna i processen. Varför de väljer att etablera sig här är dock lite mer oklart. Det finns ett svenskt konsultföretag som heter Epsilon som är aktiva inom teknik- och systemutveckling, som till exempel finansierade ett forskningsprojekt om rörlighet av arbetskraft mellan olika länder. Och dem är ju helt klart en konkurrent till de indiska företagen.

Har Sveriges Ingenjörer själva någon roll i rekryteringsprocessen?

Ja, i relation till myndigheterna har vi ju en indirekt påverkan på rekryteringarna. När man tar in tredjelandsmedborgare för att arbeta i Sverige måste ju Migrationsverket skicka över anställningserbjudandet till respektive fackförbund, för att dessa ska kunna yttra sig om lön och anställningsvillkor. Men talar vi om EU-medborgare har vi ingen aktiv roll i rekryteringsprocessen alls.

Och där kommer vi ju in lite på den fullmakt som ni gav Migrationsverket, en debatt som varit föremål i media. Fullmakten innebar ju att ni avsåde er rätten att yttra er i varje enskilt fall där en tredjelandsmedborgare ansöker om arbetstillstånd i Sverige. Jag har redan fått höra Migrationsverkets version av konflikten, men hur lyder er version av vad som hände?

Fullmakten hade ju till syfte att minska byråkratin i systemet. Migrationsverket har presenterat ett internt pm för oss, där man pekar på två vinster som man fått genom att införa fullmakten. Det ena handlar om icke fullständiga handlingar som kommer in till Migrationsverket. Innan fullmakten

infördes var ca 70 % av alla inkomna handlingar fullständiga, och efter införandet 100 %. Även handläggningstiden hos Migrationsverket gick ned från några månader till 2-5- dagar.

Enligt media har ju bemanningsföretag i ett flertal fall angetts som de arbetsgivare som erbjuder anställningar i Sverige. Stämmer den bilden, och vad finns det för problem med det?

När det gäller det indiska konsultföretaget Tata, som debatten främst handlar om, så har man i vanlig ordning angivit en arbetsgivare som erbjuder anställning på blanketten. Men när vi granskat fallen djupare så har vi sett att företaget inte har något anställningsförhållande alls med de arbetssökande. Migrationsverket menar att så länge det handlar om ett koncernförhållande mellan bolagen i de olika länderna, så godkänner de ett bolag som arbetsgivare, vilket inte vi kan se som ett rimligt förhållningssätt, eller en rimlig tolkning av lagen. Men i media framställs det ju som om att Migrationsverkets tolkning av lagen är den rätta. I samband med att vi började utreda den här frågan hade vi också kontakt med Tata. De sa redan tidigt i processen att det bolaget där de har ett anställningsförhållande till de sökande, alltså "Tata Limited" vilket är det företag som också är angivet på blanketten men utan svenskt organisationsnummer, också är registrerat i Sverige. Detta hade vi ingen aning om och jag tror inte Migrationsverket heller visste om det. Hade de kollat upp detta innan debatten kommit igång hade det varit en icke-fråga, men nu blev det inte så. Migrationsverket hävdar ju också att de inte har någon möjlighet att kontrollera arbetsgivarna på det sätt som vi anser är rimligt. Vi menar att det står både i förarbeten och i utredningen om "Cirkulär migration" att de visst har denna möjlighet, eftersom till exempel Skattemyndigheten har möjligheten att göra de nödvändiga kontrollerna. I nuläget säger de att de ska göra sådana kontroller i framtiden, vilket vi ser som en förutsättning för ett fortsatt samarbete.

Var Tata-fallet det första problematiska fallet gällande regleringen av arbetskraftsinvandringen?

Sveriges Ingenjörer är ett fackförbund som till skillnad från andra inte har några åsikter om hur arbetskraftsinvandringen regleras, utan vi är för en sådan oavsett konjunkturläget. Det enda vi anser gällande anställningsavtalet är att man belägger det, men vi anser att det hela tiden handlar om myndighetsbeslut. Det är myndigheterna som ska ha kontrollen över invandringen, och vi har ansett att vi kunnat lita på myndigheten och därmed inte behöva kontrollera den.

Kan en fullmakt till Migrationsverket bli aktuell igen, förutsatt att den sköts på rätt sätt?

Det kan den absolut. Kan vi hjälpa företag och myndigheter med dessa frågor är det jättebra, men det är viktigt att fundera över hur en sådan fullmakt påverkar marknaden, speciellt från Migrationsverkets sida. De borde också fundera över hur de förhåller sig till "gemenskapsföreträdet" och arbetskraftsinvandringen inom EU. Deras tolkning av lagen är ju att stora koncernbolag är undantag för företrädet och att de inte behöver annonsera att en tjänst är ledig för EU:s medborgare i tio dagar innan den utlyses för tredjelandsmedborgare. Men tanken är ju att man först och främst ska leta efter arbetskraften inom EU.

Så vad tycker Sveriges Ingenjörer om undantaget för internationella koncerner?

Det är ingen fråga för Sveriges Ingenjörer, men jag kan tänka mig att det är en fråga för Migrationsverket att fundera över, speciellt i relation till arbetsgivare. Men det finns ju exempel på när reglerna gällande internationella koncerner kan få problematiska konsekvenser för våra medlemmar. En man som är medlem hos oss har exempelvis varit i Sverige i åtta år utan permanent

uppehållstillstånd. Han är utbildad ingenjör från KTH och är inte asylsökande, utan någon typ av anhöriginvandrare till sin pappa. Han fick anställning vid en stor internationell koncern här i Sverige, men då pappan dog fick han ett avvisningsbeslut till Irak. Han uppmanades att skaffa pass, vilket han också gjorde, men det har nu visats sig att koncernen inte har utlyst hans tjänst på rätt sätt. De hade endast annonserat inom koncernen och i lokaltidningen i Östergötland, men inte på Platsbanken hos Arbetsförmedlingen. Jag tror att det är en tolkningsfråga för Migrationsverket när det handlar om en internationell koncern eller en nyrekrytering inom koncernen eller inte, och då kan ibland enskilda personer komma i kläm, som denna man ju har gjort.

Vad är er ståndpunkt i sådana fall, där enskilda personer blir lidande?

Vi vill ju såklart lösa det på ett så bra sätt som möjligt för våra medlemmar, och också minska byråkratin i systemet. Så utifrån det tycker vi att man borde kunna hitta lösningar, men utöver det har vi ingen åsikt. Men det finns fler exempel på när enskilda medlemmar far illa av denna "tio-dagars-regel". Det finns t.ex. en person som är disputerad matematiker, och det finns troligtvis inte så många andra som är kvalificerade för en sådan tjänst, varför man skulle kunna lätta lite på reglerna. Kan man göra ett så generellt undantag som för internationella koncerner, så tycker man kanske att man kan göra det även i sådana här enskilda fall. Men en myndighet kan ju inte resonera på samma sätt som vi, som ju är en intresseorganisation.

Märkte ni någon effekt av liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen år 2008?

Nej, ingen alls. Jag tror inte det skulle vara någon skillnad om liberaliseringen inte hade skett. Vi såg en ökning av utlandsrekryteringarna redan innan år 2008, kanske runt år 2007. Det är i och för sig en viss minskning av byråkratin i systemet för arbetsgivare när de rekryterar tredjelandsmedborgare, och det är möjligt att de regionala skillnaderna inom Sverige har minskat något sedan 2008 tack vare att ansvaret att göra arbetsprövningen nu ligger på en enda myndighet. Men jag tycker att vissa av de regionala skillnaderna fortfarande består och att till exempel Migrationsverket i Norrköping har längre handläggningstider än vid kontoret i Solna. Men en fördubbling av arbetskraftsinvandringen från 2000 personer till 4000 stycken per år, som ju förutspåddes innan år 2008, har vi ju absolut inte sett.

Märkte ni någon effekt av EU:s utvidgning år 2004 och 2007?

Nej, det gjordes och görs fortfarande rekryteringar från andra länder än de länder som blev medlemmar i unionen dessa år, till exempel från Indien, Ryssland och Vitryssland. Men jag kan inte svara på om rörligheten av ingenjörer har ökat inom EU, på grund av den fria rörligheten.

Hur tror du att inflödet av utländska ingenjörer påverkar anställningsvillkoren för de inhemska rekryterade ingenjörerna?

Jag tror inte det gör någon skillnad alls i dagsläget, men skulle det i framtiden handla om väldigt stora strömmar kanske det skulle kunna få en effekt. Men även utflödet av ingenjörer från Sverige kan ju få en effekt, alltså den cirkulära migrationen. Jag tror inte lönenivåerna påverkas så mycket i de länder de migrerar ifrån heller, eftersom Sverige är ett så pass litet land och de personer det handlar om oftast är här en kortare tid och sedan flyttar vidare till andra västeuropeiska länder eller till USA.

Kan ni se några skillnader gällande anställningsvillkoren mellan inhemskt rekryterad och utlandsrekryterad arbetskraft? Omfattas de utlandsrekryterade ingenjörerna av svenska kollektivavtal när de utför arbete i Sverige?

Det ska ju inte finnas några skillnader, men i praktiken kan det ju ändå finnas sådana. En stor skillnad är ju att de utländska ingenjörerna har kontraktansättningar och alltså är anställda en kortare tid. Sedan får ju utlandsrekryterade ofta sin bostad betald av arbetsgivaren, vilket är väldigt ovanligt när det gäller inhemskt rekryterade. Detta är förvisso ganska naturligt. Men utlandsrekryterade är oftast inte omfattade av kollektivavtal, eftersom de är anställda av stora bolag som inte tecknar sådana. Detta gör ju att vi som fackförbund inte har någon rätt att granska hur deras anställningsvillkor ser ut. Men av de stora koncernbolagen som omfattas av svenska kollektivavtal, till exempel Laval, Ericsson och ABB, har vi dock fått höra från lokalpersonalavdelningarna att de utlandsrekryterade ofta jobbar väldigt mycket övertid. De som anställs får dock ofta inte yppa någonting om hur deras anställningsvillkor ser ut, vilket gör att det blir ännu svårare för oss att få information kring det. Sveriges Ingenjörer som fackförbund strejkar sig inte till slutande av kollektivavtal, utan vi brukar ha en dialog med en arbetsgivare efter att några av våra medlemmar har uttryckt att de vill ha kollektivavtal. Jag tycker att i allmänhet att vår dialog med arbetsgivarna fungerar ganska bra. När det gäller företaget HCM har de exempelvis försökt beskriva både den del av lönen som betalas av den svenska delen av bolaget och den del som betalas av den indiska delen. I den svenska delen ingår också naturaförmåner som att bostaden betalas av arbetsgivaren. Men när det gäller Tata får de hela sin lön betald av den indiska delen. I dessa fall är det väldigt svårt för oss att avgöra om de verkligen får den lönesumma som deklarerar på anställningsblanketten.

Har ni någon ståndpunkt vad gäller "etisk rekrytering" och vilka länder ingenjörerna rekryteras ifrån?

Nej, vi är ett förbund med medlemmar som lever med en global arbetsmarknad, något som vi anser är bra. Det finns både för- och nackdelar med en global arbetsmarknad, men framför allt är en sådan utveckling oundviklig. Jag tror inte att det finns någon större risk för "brain-drain", utan ingenjörskonsten är nog snarare en exportvara för de länder vi rekryterar ifrån.

Varför tror du att de utlandsrekryterade från till exempel Indien väljer att komma till Sverige för att arbeta?

Jag tror att de anställda inom dessa stora bolag helt enkelt följer bolagsstrukturen och den globala arbetsmarknaden. Det är så det fungerar inom dessa företag, att man flyttar runt en del i jobbet, och Sverige är bara en av många anhalter där man arbetar under en viss tid. Detta gäller ju även ofta för svenska ingenjörer, vilka också arbetar en hel del utomlands.

Finns det några problem vad gäller regelverket när det gäller utlandsrekrytering?

Ja, det borde finnas någon myndighet som har ansvar för att kontrollera anställningsvillkoren, eftersom vi har en reglerad arbetskraftsinvandring. I utredningen "Cirkulär Migration" står det att arbetsmarknadens parter har detta ansvar, men vad jag vet finns det inte reglerat i lagen att vi ska göra det. Vi har givetvis ett intresse av att se till våra medlemmars bästa, och vi värnar våra kollektivavtal, men om de inte är medlemmar och det inte finns några kollektivavtal finns det för oss inga arbetsmarknadsskäl för oss att kontrollera personernas anställningsvillkor.

Vilken aktör borde ha detta ansvar?

Ja, det är ju den beviljande myndigheten som kan se till att de villkor som anges på anställningsblanketten faktiskt också efterföljs. Jag tycker redan nu att Migrationsverket har en alltför snäv tolkning av sitt eget uppdrag på området, vilket jag också påpekat för Tobias Billström. Ett bättre samarbete mellan Arbetsmiljöverket och Migrationsverket vore också önskvärt. Sveriges Ingenjörer granskar ju tveksamheter om en medlem har påkallat att det finns sådana, men det är den allmänna kontrollen av anställningsvillkoren som bör göras mer kontinuerligt.

Thord Ingesson, utredare, Landsorganisationen i Sverige (LO)

Vilka yrkessektorer rekryterar man främst utländsk arbetskraft till?

När det handlar om rekrytering inom EU är det ju egentligen ingen som riktigt vet på grund av den fria rörligheten och eftersom man inte registrerar invandringsskäl. Men i november år 2004 skrev LO en rapport om arbetstillståndssystemet, där vi kunde urskilja att polsk och baltisk arbetskraft oftast rekryterades till låglönesektorer. Dessa länder blev ju medlemmar i EU detta år men många av de som kom hit valde ändå att ansöka om arbetstillstånd, av gammal vana eller av rädsla för att Sverige skulle införa övergångsregler. På så sätt kunde man se att de sökt sig hit på grund av arbete. Jordbruket var den absolut största sektorn, t.ex. plockning av jordgubbar, gurkor och sallad, alltså de grödor som man inte kan plocka mekaniskt. Det är fortfarande tusentals arbetare som kommer hit för att arbeta inom jordbruket, där en del av dem kommer via bemanningsföretag. En annan sektor som man ofta rekryterar utländsk arbetskraft till är byggsektorn.

Vilka länder rekryterar man främst utländsk arbetskraft ifrån?

Polen och andra baltiska länder som sagt, men även exempelvis Slovenien. Eftersom Migrationsverkets har skärp reglerna för verksamheten i thailändska och kinesiska bemanningsföretag har nu de rumänska och bulgariska bemanningsföretagen sett en möjlighet att bryta sig in i bärplockningsbranschen. Detta har vi kunnat se bara de senaste månaderna. Generellt sett är det dock svårt för oss att veta var personerna kommer ifrån när de bara är i Sverige tillfälligt.

Finns det några problem vad gäller bemanningsbranschen?

Det finns ju en anledning till varför bemanningsföretag var förbjudna under en lång tid, inte bara i Sverige utan även i andra europeiska länder. Man såg att företag började använda bemanningsföretag för att ta in personal som kunde "lönekonkurrera" med den redan anställda personalen. Ett sätt att kontrollera branschen var därför att införa ett förbud.

Finns det exempel på när lönedumpning existerar även idag, nu när förbudet är avskaffat?

Jo det gör det, men samtidigt är de kollektivavtal som LO har väldigt bra. De säger att om ett bemanningsföretag hyr ut personal till ett kundföretag som omfattas av kollektivavtal med LO, ska de inhyrdas lön bestämmas av genomsnittslönen inom kundföretaget i fråga. Det finns också en lägsta lönenivå, som man kan använda om man av någon anledning inte skulle hitta en lämplig jämförelsenivå, eller om denna nivå skulle vara för låg. Denna lägsta nivå ligger idag på 17000 kr, vilket är en nödvändig summa för att kunna klara en månads leverne i Sverige idag. Men det finns ju även andra problem än lönen. En arbetsgivare kan exempelvis säga upp ordinarie personal, på grund av "arbetsbrist" och sedan hyra in samma arbetstagare via ett bemanningsföretag, vilket innebär att de får en mer osäker anställning. Säg att en arbetsgivare säger upp tjugo anställda på grund av arbetsbrist, men tio av dessa höll av någon anledning inte måttet. Arbetsgivaren kan då välja att efter uppsägningen ta in de tio han är nöjd med via ett bemanningsföretag. De övriga tio kommer då ut i arbetslöshet. På så sätt kan arbetsgivare kringgå "turordningsreglerna", vilket vi ser som ett problem inom LO. Man kan också fråga sig vilka fördelar en arbetsgivare ser i att anställa personal via ett bemanningsföretag. Arbetsgivare ogillar ju generellt sätt fasta kostnader. Även om det kanske blir dyrare på kort sikt tycker ofta arbetsgivaren att det är värt det för att snabbt kunna anpassa personalstyrkan efter efterfrågan i samhället. Det handlar nog också lite om arbetsgivarens egen

osäkerhet. Säg att man har sju arbetare som har helt olika arbetsuppgifter, något som kan vara svårt att hålla under kontroll som arbetsgivare. Man kanske då väljer att anställa endast en "kärna" av arbetare på vanlig väg, och sedan att anställa de resterande via bemanningsföretag.

Varför tror du att man väljer att rekrytera utländsk istället för inhemsk arbetskraft till dessa sektorer?

Det finns en mängd förklaringar, men en anledning som man också tar upp i den senaste långtidsutredningen är att den inhemska arbetskraften ratar de arbetstillfällena som innebär "sämre" arbetsvillkor. Eftersom plockning av jordgubbar, gurka och sallad måste göras för hand är produktivitetens utvecklingen inom dessa sektorer lägre än inom andra sektorer, där man oftast ser en hög produktivitetens utveckling. Detta innebär att för varje år som går blir värdet av det man kan producera på en timma, *relativt* övriga branscher, lägre och lägre. För att få samma löneutveckling som de som har en bättre produktivitetens utveckling måste man därför arbeta väldigt hårt. Detta innebär att dem som har fler valmöjligheter på arbetsmarknaden, alltså den inhemska arbetskraften, väljer andra jobb. Jag tror att den polska och baltiska arbetskraften också skulle ha valt andra jobb här i Sverige om de hade haft valmöjligheten, men att de nu får ta det som står till buds.

En annan sektor där man rekryterar mycket utländsk arbetskraft är som sagt byggsektorn. I en rapport vi gjorde om infrastrukturprojekt kunde vi urskilja vi flera intressanta saker. En av dessa var att företag hyrde in personal via bemanningsföretag för att kunna utnyttja skillnader i socialförsäkringssystemet. Det var Försäkringskassan och Skattemyndigheten i Malmö som upptäckte detta, i samband med byggandet av Citytunneln. Där arbetade polska arbetare som var anställda av ett irländskt bemanningsföretag. Inom EU finns en bestämmelse att du kan arbeta i ett annat land, men fortfarande kvarstå i ditt hemlands socialförsäkringssystem. I detta fall innebar det att de polska arbetarna i Malmö var försäkrade på Irland, där de var anställda, istället för i Sverige. Eftersom socialförsäkringsavgiften är 11 % på Irland, till skillnad från Sveriges 32 %, kunde arbetsgivaren få ner anställningskostnaderna med över 20 %. Dessa skillnader är alltså något man utnyttja genom att anställa arbetskraft via bemanningsföretag. Samma sak kunde man urskilja inom bärplockningsbranschen i början av 00-talet, då branschen började expandera. Det kom då en skattedom som sa att man inte kan ta in personer på turistvisum, om de rekryterats hit av ett företag för att plocka bär, som samtidigt fixar med boende och mat, och då personerna är bundna att sälja alla bären till det specifika företaget. Man kan inte göra det eftersom det då liknar ett anställningsförhållande och då man måste betala skatt och sociala avgifter i Sverige. Företag kom då på att man kunde kringgå reglerna om man istället använde sig av thailändska bemanningsföretag och låta anställningen ske i Thailand. Men det finns framför allt problem som rör skattesystemet. Detta är väldigt svåröverblickat då olika länder har olika system och då arbetstagare rör sig mellan olika länder för att arbeta. Arbetstagaren betalar skatt i det land där de är anställda, vilket leder till krockar med våra svenska kollektivavtal. Säg att kollektivavtalet i Sverige säger att du ska tjäna 110 kr per timme. Detta är en summa som arbetsgivaren måste betala ut, men man måste ju även lägga på de sociala avgifterna. På Irland blir man billigare arbetskraft, relativt svensk arbetskraft, eftersom procentsatsen där endast är 11 %. Men polsk arbetskraft blir ännu billigare, relativt svensk arbetskraft, för att där betalas hälften av arbetsgivaravgiften av arbetstagaren själv. Detta kan ju ses som en extra inkomstskatt för polackerna, som gör att de i slutändan inte tjänar vad de enligt svenska kollektivavtal ska tjäna. Genom att anställa via utländska bemanningsföretag kan man på detta sätt "göra arbetskraften billigare", alltså låta dem tjäna mindre än vad de skulle ha gjort om

anställningen skulle ha skett i Sverige. Försäkringskassan i Malmö upptäckte genom en granskning att ett irländskt bemanningsföretag hade utnyttjat just detta kryphål genom att vid ett tillfälle registrera 46 arbetare som polska arbetare, vid samma adress.

Men det är ju också så att utländska arbetare, från till exempel Polen, är rädda att prata med facket om sina anställningsvillkor. I rapporten "När arbetskraftskostnaderna pressar priset" pratade vi med polacker på deras arbetsplatser, och det framkom då att de inte ens visste vad de hade för lön innan skatt, eller om de ens hade betalat skatt. Detta kan man ju också utnyttja som arbetsgivare.

Har man märkt en förbättring gällande arbetstagarnas anställningsvillkor efter att Migrationsverket skärpt reglerna för de thailändska och kinesiska bemanningsföretagens verksamhet?

Jo det har man gjort, men i alltför många fall, speciellt inom bärbranschen, är bemanningsföretagen oseriösa och då spelar det inte någon roll vilka regler som gäller. Innan dessa ändringar kunde det vara så att thailändska bärplockare som inte riktigt hade förstått sina arbetsuppgifter fick stå den ekonomiska risken om de av någon anledning inte kunde leverera de bär som avtalats om, till exempel om bilen hade gått sönder när de skulle åka ut i skogen, om uppköparen inte hade pengar att betala bensinen, eller om det helt enkelt inte fanns några bär att plocka. Denna ekonomiska risk behöver ju inte bärplockarna längre bära med de nya reglerna, eftersom "garantilöner" har införts. Men i praktiken fungerar ju inte detta alltid, som i fallet med bärföretaget Lomsjö Bär. Det som var speciellt i just det fallet var att de thailändska bärplockarna inte var anställda av thailändska bemanningsföretag, vilket är förbjudet i Thailand, utan att de var direktanställda i Sverige. Men företaget samarbetade med thailändska företag som fungerade som privata arbetsförmedlare och som kallade sig för bemanningsföretag här i Sverige. Varken i Sverige eller i Thailand får man ta ut avgifter för att anställa någon, men i detta fall tog förmedlarna i Thailand ut avgifter för exempelvis arbetstillståndsansökan och resan till Sverige, vilket resulterade i en kostnad på ca 20000 kr per plockare. Man måste plocka väldigt mycket bär för att klara levernet i Sverige om bärpriset är lågt, och om dessutom avgifterna till rekryteraren i hemlandet är så pass höga. Så även om man kommit runt problematiken med de nya reglerna till viss del, finns det fortfarande exempel på när reglerna kringgås i praktiken.

Hur har EU:s utvidgning år 2004 och 2007 påverkat rekryteringen från utlandet, gällande vilka länder man rekryterat ifrån och rekryterings omfattning?

Jag tycker att man kunnat se en effekt, men det tog ett tag innan vi märkte den. Redan innan år 2004 var ca 75 % av alla arbetstillståndsansökningar som beviljades från Polen och Baltikum. Sedan införde ju inte heller Sverige några övergångsregler vid denna tid, vilket också var LO-styrelsens linje. Eftersom man inte kunde reglera de fria tjänsternas rörlighet med övergångsregler, vilket är den kategori där bemanningsföretagens verksamhet ingår, ansåg LO att Sverige inte skulle ha några. Vissa förbund inom LO hade visserligen en annan ståndpunkt, till exempel Transport, där man oroade sig för hur invandring från de nya EU-länderna skulle påverka de inhemska arbetarnas arbetsvillkor och löner inom branschen. Och till viss del var nog Transports farhågor berättigade, eftersom transportbranschen är en bransch där effekten av utvidgningen blev större än inom andra branscher. Men problemet är ju inte att EU har utvidgats i sig, utan att det finns en del hål och konstigheter i den svenska regleringen gällande exempelvis bemanningsföretagens verksamhet.

Hur har liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen den 15:e december år 2008 påverkat utlandsrekryteringen?

År 2007 beviljades ungefär 6000 arbetstillstånd, och år 2010 beviljades knappt 14000, så det har ju skett en viss ökning. Men ca 4000-6000 av dessa är arbetstillstånd som man återinförde för arbetare inom skogsbranschen, en grupp som inte behövde ansöka om tillstånd mellan år 2001 och 2006. Framför allt inom hotell- och restaurangbranschen, städbranschen och IT-branschen har det skett en ökning av utlandsrekryteringar, och framför allt till storstadsregionerna och till Stockholmsområdet. Men sättet personerna har rekryterats på är oftast ganska oklart, speciellt huruvida de kommit hit via en underentreprenör eller ett bemanningsföretag. Detta gör ju att rekryterings omfattning är allmänt svåruppskattad. Regelverket gällande prövning av arbetstillståndsansökningar är inte alls anpassat till utländska företag, vilket Migrationsverket också har påpekat för regeringen. Vid beviljande av arbetstillstånd ska ju arbetsgivaren ange vissa saker på ansökan, men hela dialogen mellan Migrationsverket och arbetsgivaren försvåras ju om arbetsgivaren inte ens har verksamhet i Sverige.

Ni anser uppenbarligen att det finns många problem vad gäller rekrytering av utländsk arbetskraft och bemanningsföretagens roll i utlandsrekryteringen. Vad är er målsättning; att förhindra en ytterligare expansion av bemanningsbranschen helt och hållet, eller att försöka reglera branschen på ett bra sätt?

Ja, vi har ju aldrig varit något stort fan av bemanningsbranschen. Men vi har ju redan en del på plats i och med att så pass många bemanningsföretag är auktoriserade, vilket innebär att företagen måste förhålla sig till svenska kollektivavtal. Om vi även kan få bemanningsföretagen att förhålla sig på ett bra sätt till det svenska skattesystemet och konkurrens på lika villkor, så har vi lättare att acceptera branschens expansion.

Många bemanningsföretag anger att en anledning till varför de rekryterar från utlandet är brist på arbetskraft inom Sverige. Hur kan man lösa arbetsbristen om man inte rekryterar från utlandet?

Alltså, "arbetsbrist" på en marknad beror ju egentligen på att "priset", i detta fall lönen, är för låg. Om man antar att företagets efterfrågan på arbetskraft ökar ju lägre lönen är, får vi en efterfrågekurva som lutar nedåt. Samtidigt har vi kollektivavtal som säger att en viss lön ska gälla i en viss bransch. Givet företagets efterfrågekurva och den lönenivå som enligt kollektivavtalet ska gälla får vi en viss jämvikt för hur många arbetare som efterfrågas. Företag kan ju dock alltid hävda att deras efterfrågan på arbetskraft är större än utbudet, om de utgår från lägre löner än de som anges i kollektivavtalen. Och lägre lönenivåer är ju kanske lättare att acceptera av personer från låglöneländer, som rekryteras till Sverige. Om man alltid rekryterar från utlandet för att åtgärda arbetsbristen kommer man ju heller aldrig att satsa på arbetsmarknadspolitiken, vilket leder till en slags inhemsk strukturell arbetslöshet. Så egentligen är det konstigt att det hela tiden råder sådan arbetskraftsbrist, eftersom man skulle kunna hämta arbetskraft från hela EU. Användningen av utländsk arbetskraft har också konsekvenser på arbetslösheten på lång sikt. Det tar till exempel ungefär fem år innan man är fullbetald snickare i Sverige, vilket förutsätter att man gjort praktik under en viss tid. De utländska företagen tar i stort sett inte emot en enda praktikant. Detta gör att ju mer vi använder oss av utländska byggföretag, desto svårare blir det att utbilda svenska byggarbetare. Detta gäller även läkare, där man tar in kanske tusen utländska läkare per år. Man

skulle ju egentligen ganska enkelt kunna beräkna hur många läkare som behövs i Sverige och hur många läkare som vi därmed skulle behöva utbilda, men det gör man ändå inte.

Personer med utländsk bakgrund som är bosatta i Sverige har en större representation inom bemanningsbranschen, än inom övriga branscher. Vad tror du att detta beror på?

Jo, det är ju förvisso positivt. Men samtidigt ska man fråga sig varför de är ratade på andra delar av arbetsmarknaden. Detta innebär ju att de som är diskriminerade på andra delar av arbetsmarknaden istället får söka sig till bemanningsbranschen. Jag tror inte att den stora representationen beror på att bemanningsföretag har någon särskild fördel av att anställa arbetskraft med utländsk bakgrund. Detta indikerar ju istället att bemanningsbranschen inte är särskild attraktiv för arbetstagare överhuvudtaget.

Hur påverkar inflödet av utländsk arbetskraft den inhemska arbetskraftens anställningsvillkor och löner, inom samma bransch?

Jag tror inte att inflödet totalt sett bidrar till någon lönekonkurrens. Men när vi granskat vissa specifika branscher har vi kunnat se att sådana problem har uppstått, exempelvis i Transportbranschen. Och det handlar inte om att utbudet av arbetskraft är för stort inom dessa branscher, utan om att lönenivåerna kan sänkas med hjälp av bemanningsföretagens inblandning och deras utnyttjande av skillnader i olika länders socialförsäkringssystem.

Alejandro Firpo, arbetstillståndsenheten, Migrationsverket

Hur många ansökningar om arbetstillstånd får ni in varje år?

Det är olika, men vi tar ca 30000 beslut varje år, där ca 90 % av alla ansökningar beviljas.

Från vilka länder kommer de flesta ansökningarna?

De kommer främst från Indien, Kina, Thailand och USA.

Till vilka delar av Sverige görs de flesta rekryteringarna?

Till storstadsregionerna, alltså Stockholm, Göteborg och Malmö. Undantaget är väl de bärplockare som rekryteras hit, som ju arbetar i andra regioner i Sverige.

Till vilka sektorer rekryteras de flesta som får beviljade arbetstillstånd?

De från Indien och Kina rekryteras främst till IT-branschen medan personer från Bangladesh, Vietnam och Thailand främst kommer hit för att plocka bär. Sedan rekryteras även en del till städbranschen från exempelvis Ryssland.

Hur många av Sveriges arbetskraftsinvandrare är tredjelandsmedborgare?

Inte alls så stor del är rena arbetskraftsinvandrare, kanske några tusen. Många av de 30000 beslut vi tar handlar ju även om familjemedlemmar som söker sig hit.

När ni avgör om en person ska beviljas arbetstillstånd eller inte, vilka kriterier grundar ni ert beslut på?

Det är väldigt tydligt uppställt i lagen vad vi kräver för att ett beviljande ska kunna ges. Det finns dels de formella kraven, att man måste ha ett pass, att man inte får finnas i SIS-registret – ”Schengen Information System”, där man listas om man inte har rätten att komma till ett europeiskt land på grund av att ett annat europeiskt land redan avisat personen, och att man inte får finnas med i MR/BR – ”Misstanke- och brottsregistret”. Sedan finns det också kriterier som måste uppfyllas vad gäller själva anställningen, exempelvis att man i klarspråk måste arbeta på samma kollektivavtalsenliga villkor som personer i Sverige. Man ska alltså också ha rätt till en viss lön och vissa försäkringar. Uppfyller man dessa krav beviljas man arbetstillstånd i Sverige.

Hur fungerar er dialog med arbetsgivaren i fråga? Finns en sådan, eller bevisas det faktum att dessa kriterier uppfylls endast i skrift?

Det finns en blankett som heter ”Anställningserbjudande”, vilken ligger till grund för våra beslut. Arbetsgivaren fyller i blanketten med alla de uppgifter som efterfrågas, till exempel lön. Facket ska även vara med och yttra sig i processen, och deras yttrande fylls också i på blanketten. Men facken har inte vetorätt, vilket innebär att de kan säga nej men vi kan fortfarande säga ja till ett arbetstillstånd.

Vad är oftast anledningen till att ni avslår en ansökning om arbetstillstånd?

De ansökningarna kommer oftast från före detta asylsökande som ansöker om arbetstillstånd inifrån Sverige. Annars är ju huvudregeln att ansökningen ska komma utifrån, men det finns en ventil i lagen

som säger att man har två veckor på sig, från det att man fått sin asylansökan avslagen, att hitta ett arbete i landet. De före detta asylsökande har ju redan varit i Sverige och arbetat i minst sex månader, varför vi kan göra en bakåtblickande bedömning av hur deras arbetsvillkor har sett ut. Detta gäller inte för till exempel IT-ingenjörer som ansöker från hemlandet, då vi endast kan göra en framåtblickande bedömning. Först när de arbetat en tid i Sverige och de ansöker om förlängning av till arbetstillstånd kan vi ju se hur deras arbetsvillkor faktiskt har sett ut. Och när det gäller de f.d. asylsökandes har vi sett att de ofta har utnyttjats av sina tidigare arbetsgivare, varför vi inte kan bevilja deras ansökan om arbetstillstånd. Det har oftast handlat om är att de inte har fått kollektivavtalsenliga löner. En del avslag handlar också om att arbetsgivare inte har respekterat "gemenskapsföreträdet", alltså att en tjänst ska utlysas i minst tio dagar för att europeiska medborgare ska ha chansen att först kunna söka tjänsten i fråga. Sedan finns det även en del som får avslag för att de återfinns i spärregistret eller brottsregistret, men det är inte alls många.

Har ni sett någon koppling mellan utnyttjandet av före detta asylsökande på arbetet och de sektorer de arbetat inom?

Ja, det är främst inom hotell- och restaurangbranschen vi har sett detta mönster. Vad vi nu också ser är att utnyttjade personer som arbetat under minst sex månader i Sverige, vilket är kravet för att få ansöka om arbetstillstånd, kommer till oss och säger att de nu hittat arbetsgivare som kommer att ge dem sjysta villkor i framtiden. Frågan är hur man ska göra då. Men enligt lagen och också ur en mänsklig synpunkt så skulle det vara väldigt märkligt att bevilja en arbetsansökan från en person som blivit utnyttjad av sin arbetsgivare under asylprocessen, så det gör vi inte.

Angående tvisten som har uppmärksammats mellan er och Sveriges Ingenjörer i media, hur vanligt är det att ett bemanningsföretag är angiven som arbetsgivaren i Sverige, på arbetsansökningsblanketten?

Ja, detta är ju Sveriges Ingenjörers ord. Men jag kan ge dig vår bild av vad som hänt. Vad tvisten gäller är ju alltså en tillbakadragen fullmakt som Migrationsverket hade fått av Sveriges Ingenjörer, som innebar att vi kunde bevilja arbetstillstånd för ingenjörer som söker sig till Sverige, utan att facket skulle behöva yttra sig i varje enskilt fall. Anledningen till tillbakadragandet är enligt Sveriges Ingenjörer att Migrationsverket har kopplat arbetstillståndet till en arbetsgivare som är en del av en stor internationell koncern där personen i fråga i strikt arbetsrättslig mening inte är anställd, något som de benämner "förmedlingskontor". Och häri ligger ett problem, eftersom Migrationsverket endast har ansvar för utlänningsrätten, medan Sveriges Ingenjörer har ett arbetsrättsligt ansvar. Detta innebär att Sveriges Ingenjörer har ansvar för att veta vem de ska utkräva ansvar ifrån i Arbetsrätten, om något skulle gå fel. Vi har endast ansvar för att se till att villkoren för beviljande av arbetstillstånd är uppfyllda. Det vi gjort i detta fall är att vi kopplat arbetstillstånden till de *svenska* delarna av dessa stora koncerner som de handlar om, t.ex. Ericsson och Tetra Pak, även om personerna egentligen har kvar sin anställning i hemlandet, eftersom de ju inte byter arbetsgivare utan endast flyttar till ett kontor i ett annat land. Det är detta som inte Sveriges Ingenjörer samtycker till. Men vi måste göra så, och det har vi varit oerhört tydliga med från början, eftersom vi måste kunna utkräva ett utlänningsrättsligt ansvar av arbetsgivaren ifråga. Det skulle vi aldrig kunna utkräva av en arbetsgivare i Punjab, den arbetsgivaren som Sveriges Ingenjörer vill att vi ska ange. Men det här handlar aldrig om bemanningsföretag, som det ju framställs som, utan endast om multinationella

företag. Migrationsverket vidhåller med all styrka att vi inte alls har gjort något fel i detta, men du kommer säkerligen att få en annan version av Sveriges Ingenjörer.

Så detta har ingenting med bemanningsföretag att göra?

Nej, inte alls i detta fall. Däremot kan ju ett bemanningsföretag anges som arbetsgivare, vilket händer ganska ofta, till exempel att Manpower hyr ut inom städbranschen, eller att de tar hit ingenjörer från Indien. Detta är helt okej, och då anges Manpower som personens arbetsgivare på blanketten.

Räcker det att man anger bemanningsföretaget som arbetsgivare, eller måste man specificera till vilket kundföretag man kommer att hyras ut till?

Nej, det måste man absolut inte, och det kan vi inte heller göra. Det skulle vara olagligt för oss att säga att personen i fråga är tvungen att hyras ut till en arbetsgivare på en viss ort. Men att göra som vi gör nu, alltså att koppla arbetsansökan till bemanningsföretaget, är helt i enlighet med lagen.

Vilka är de vanligaste arbetsgivarna?

Det är stora, multinationella företag som tar hit IT-ingenjörer.

Är det vanligt med skenanställningar?

Nej, det är inte så vanligt, men jag har ingen siffra på det. Men om vi upptäcker det så gör vi ju något åt det.

Ser man något mönster gällande inom vilka branscher skenanställningar oftast förekommer?

Ja, vi har haft problem med kineser som kommit hit för att arbeta. Det finns flera advokatbyråer här i Sverige som har startat upp s.k. lagerbolag, alltså tomma aktiebolag, som säljs till ett kinesiskt bolag. Därigenom skapas det en koncern. Då har det hänt att den kinesiska delen av koncernen har påstått att man skickat kineser till den svenska delen av koncernen för att starta upp verksamhet, men när vi har kontrollerat detta har man sett att det inte finns någon verksamhet i den svenska delen av koncernen. Detta är just nu föremål för rättslig prövning, och jag har väldigt svårt att se att vi skulle få fel där, eftersom lagen säger att personen i fråga ska få lön för sitt arbete och en viss försäkring. Kineserna har ju i detta fall inte fått en krona. Detta upplägg som jag nyss beskrivit är inte i sig olagligt, men det är inte i enlighet med lagen att inte betala ut rätt löner.

Efter att ni beviljat en anställning, har ni något ansvar att kontrollera för personernas arbetsvillkor och arbetsmiljö?

Nej, detta ansvar ligger på arbetsmarknadens parter. Om vi däremot får ett relevant tips på när oegentligheter verkar föreligga, från exempelvis facket, så kollar vi upp detta tips.

Finns det några skillnader gällande arbetsvillkoren mellan en inhemskt rekryterad och en utlandsrekryterad person, inom samma bransch?

Nej, det får inte finnas. Och när vi upptäcker det så avbryter vi arbetstillståndet. Det är ungefär samma svar som på din förra fråga om skenanställningar, att det är svårt att säga. Men det är svårt

att säga att det skulle vara ett ja på den här frågan, för vi ser inte så stor omfattning av varken skenanställningar eller skillnader gällande arbetsvillkoren. Men det förekommer ju såklart.

Märkte ni någon effekt av liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen år 2008?

Ja, det har ju blivit väldigt enkelt för arbetsgivare att ta hit tredjelandsmedborgare. Och man har gjort det i större omfattning, med ca 40 % mellan år 2008 och 2011.

Från vilka länder ökade rekryteringarna främst?

Inget speciellt land. De länder som man rekryterade från innan år 2008 fortsatte man att rekrytera från, och ökningen har nog varit ganska jämnt fördelad mellan länderna. Undantaget kanske skulle vara Mongoliet som man nog efter år 2008 började rekrytera fler till hotell-, restaurang- och städbranschen.

Jag läste i en artikel i Dagens Nyheter om bärplockare som tvingas skriva under två anställningsavtal, varav ett av avtalen innebar att plockarna avsåg sig sin avtalsenliga lön. Kan du beskriva detta närmare?

Ja, det är jättehemskt, och det är också därför vi skärpt reglerna från och med i år. Det var ju väldigt mycket strul förra året, och vi ville inte se en sådan sommar igen där människor far illa. Innan dessa förändringar genomfördes behandlade vi bemanningsbranschen precis som alla andra branscher, och vi godtog till exempel utländska bemanningsföretag som arbetsgivare. Nu i efterhand var det ju fel att göra så, eftersom vi inte kan utkräva ansvar från ett bemanningsföretag i Bangladesh. Detta resonemang är ju detsamma som i fallet med Sveriges Ingenjörer, och anledningen till att vi inte kan koppla arbetstillstånden till de utländska delarna av koncernen i de multinationella företagen. Efter ändringarna godtar vi inte längre utländska bemanningsföretag som arbetsgivare. Idag måste det finnas en arbetsgivare i Sverige, även om inte arbetsgivaren behöver vara svensk. Dessutom har vi infört en "lönegaranti", vilket innebär att arbetsgivaren måste kunna garantera en viss inkomst till den som kommer hit. Vad vi också såg förra sommaren var att bärplockarna tvingades hyra fallfärdiga bilar av sina arbetsgivare, vilka var livsfarliga att köra. Dem hade inte heller informerats om svenska trafikregler, vilket arbetsgivaren nu måste bevisa att de har gjort. Till exempel kan de göra detta genom att visa oss ett dokument där det framgår att personen delgivit informationen på ett språk som den behärskar. Ambassaderna är även med och informerar om detta.

Hur har de skärpta reglerna påverkat omfattningen av rekryteringen av bärplockare?

Omfattningen har påverkats väldigt mycket. Vi ser i år ungefär hälften av förra årets antal ansökningar, vilket i och för sig än så länge bara är en prognos. Men många företag har fallit bort på grund av de skärpta reglerna och för att de har väldigt svårt att garantera lön till sina arbetare. De skärpta reglerna har fungerat som en sanering av bemanningsbranschen.

Gabriella Sebardt, förbundsjurist, Bemanningföretagen (en del av Almega)

Hur stor del av era medlemsföretag är "rekryteringsföretag" respektive "bemanningföretag"?

Renodlade rekryteringsföretag verkar inte vara så lätta att hitta?

Nej, det är de inte. Hos oss är bemanningföretag ett samlingsbegrepp på företag som håller på med rekrytering, bemanning och omställning, men de tre verksamhetsområdena kombineras på väldigt olika sätt inom olika företag. Det är därför svårt att säga exakt hur sammansättningen bland våra medlemsföretag ser ut. Vi gör årliga kontroller av våra medlemsföretag där vi ser att verksamheten inom ett och samma företag kan skilja sig jättemycket på bara ett år. Ofta kan ett företag starta med en viss typ av verksamhet, men sedan anpassar man sig efter vad kundföretagen efterfrågar. Branschen är ju väldigt affärs- och entreprenörsdriven på det sättet. Omställningstjänster säljer exempelvis mycket i omstruktureringsfaser och rekryteringstjänster mer i uppgångsfaser. Men metoderna och verktygen är ju till viss del liknande mellan verksamheterna, så en sådan anpassning behöver inte vara så komplicerad. Ett företag som hyr ut personal måste ju också ägna sig åt rekrytering, eftersom det handlar om att "scanna av" personal för att se vem som är lämpad att hyra ut. Det närmaste vi kommer att försöka göra en distinktion mellan bemanningföretag och rekryteringsföretag är nog att försöka se vilken typ av verksamhet de ägnar sig mest åt i praktiken, något som bland annat kan framgå genom en analys av personalkostnaderna i förhållande till omsättningen. Kostnaderna är högre vid personaluthyrning än vid omställning och rekrytering. Men de större företagen håller på med alla tre verksamheterna. Jag tror också att branschen kommer att expandera och utvecklas ännu mer i framtiden, för intrycket är att acceptansen för branschen ökar.

Är det vanligt att ni vid dessa årliga kontroller upptäcker bemanningföretag som inte följer reglerna, och vad händer om ni gör det?

Sett till antalet uteslutningar ur Bemanningföretagen så har det snarare handlat om att företagen inte ansökt om auktorisation, än att vi har plockat bort dem för att de bryter mot auktorisationsvillkoren. Vi införde den obligatoriska auktorisationen år 2009, som var frivillig innan dess. Det var då ett fåtal utländska företag i byggbranschen som inte ansökte om auktorisation, men varför vet vi inte. I och med detta blev de uteslutna. Sedan har vi haft andra företag med utländsk anknytning som vill ansöka, exempelvis inom slakteri- och livsmedelsindustrin där det råder brist på arbetskraft, men de har inte kunnat visa att de har seriösa samarbetspartners enligt de villkor vi uppställer för detta, d.v.s. momsregistrering, erläggande av skatter och avgifter, innehav av underleverantörsförsäkring och kollektivavtal. Därför har vi inte heller kunnat godkänna dem som medlemmar. Vad gäller auktorisationsvillkoren som rör just kollektivavtal handlar det ju till stor del om vad facken säger om hur företagen sköter sig, eftersom de har en granskande roll av huruvida kollektivavtalen följs eller inte. Och påtalar de ingenting måste vi förutsätta att allt är okej, alternativt måste vi få kännedom och oegentligheter på annat sätt.

Utöver dessa årliga kontroller, har ni någon löpande kontrollverksamhet av bemanningföretagen?

Ja, vi får löpande kreditupplysningsrapporter när det sker några förändringar i företagen. Vi inhämtar även uppgifter från Skatteverket inför auktorisation och vid behov. Den vanligaste orsaken till att vi tar ifrån företag deras medlemskap är att de inte sköter sig ekonomiskt, till exempel inte betalar skatter och sociala avgifter i tid eller inte alls. Men oftast följs problem på ett område av problem på ett annat område. Det finns ju också olika kontrollinstanser. Auktorisationsnämnden är ju en, andra

är Arbetsdomstolen, Konkurrensverket, Socialstyrelsen, vars domar och beslut nämnden sedan får förhålla sig till. Både facken och medlemsföretagen är med i Auktorisationsnämnden som leds av en opartisk ordförande. Men att konkurrenterna granskar varandra kan ibland bli lite komplicerat, vilket vi måste parera. Nämnden rekommenderar beslut till Bemanningföretagens styrelse som sedan fattar dessa formellt. Det finns också en Tillsynsordning där vem som helst kan göra en anmälan om man misstänker att ett företag inte följer auktorisationskraven. Men då är oftast fallet att man påtalar att något inte är som det ska, men man har svårt att faktiskt belägga det man säger, framför allt om det är en konkurrent som gör anmälan.

Hur många bemanningföretag finns i Sverige idag? Och hur många av dessa är inte auktoriserade?

Vi har ungefär 420 medlemsföretag, varav ca 320-340 av dessa är auktoriserade. Den resterande delen är nyetablerade företag, som är i någon slags uppstartsfas av sin verksamhet. Ett av auktorisationskraven är att man ska ha haft verksamhet i minst tolv månader, ett krav som dessa företag inte ännu uppfyller, men de kan då ändå vara icke-auktoriserade medlemmar under en övergångsperiod. Hur många som finns i Sverige totalt beror ju på hur man definierar bemanningföretag, men de allra flesta bemanningföretagen är medlemmar hos oss. Exempelvis står de 35 största medlemsföretagen för 85 % av branschens omsättning. Resten är oftast antingen små företag som håller på att bli något, företag under avveckling, eller företag som främst av historiska skäl är medlemmar i någon annan arbetsgivarorganisation, men som just nu håller på att gå över till oss. Vi har nästan ett möte i veckan nu, med företagsrepresentanter, för att deras företag vill bli medlemmar i Bemanningföretagen.

Vilka är de viktigaste aktörerna när det gäller rekrytering av utländsk arbetskraft?

Vi har inte så god inblick i det och det är generellt svårt att få fakta om det. Jag har exempelvis suttit med i en "observatory" inom Euro CIETT, där vi granskat utstationerade arbetstagare. Och en av slutsatserna där var att man inte vet hur många det rör sig om, eftersom det är svårt att få fram uppgifter om vem som kommer och hur de kommer hit. Det blir ju ganska "anekdotiskt", eftersom ingen registrerar invandringsskäl. I allmänhet är det svårt att veta vilka grupper man ska studera. Ska man studera personer som är utstationerade? Är de utstationerade av bemanningföretag? Är personalen som är anställd i ett bemanningföretag i land A plockad från land B eller har de kommit till land A själva och där blivit anställda av ett bemanningföretag? Sådana frågor är svåra att besvara, speciellt när det inte sätts några spår efter individerna i och med den fria rörligheten inom EU.

Hur har utlandsrekryteringen förändrats sedan utvidgningen av EU år 2004 och 2007?

Intrycket är inte att utvidgningen fått någon direkt explosionsartad effekt på rekryteringen. Men jag kan tänka mig att utlandsrekryteringen ökar nu, eftersom det finns ett tryck i ekonomin och man hittar inte all den efterfrågade arbetskraften inom Sverige. Man brukar ju exempelvis tala om brist på ingenjörer och man kommer nog i framtiden rekrytera en del från bl.a. Tyskland.

Har liberaliseringen av arbetskraftsinvandringen år 2008 påverkat rekryteringen?

Nja, men det finns ju en konsultorienterad bransch som är närliggande vår bemanningsbransch, som ju mer utgörs mer av Telecom- och IT-företagen. Det är i så fall snarare inom den branschen man tagit in mer arbetskraft efter år 2008, men det vågar jag egentligen inte riktigt svara på. Man försöker ju göra en åtskillnad mellan våra resurskonsulter, och dessa konsulter som mer är

resultatorienterade, där man ska gå in och leverera en viss sak under en viss tid. Det har ju talats mycket om Utstationeringsdirektivet, Bemanningsdirektivet och hur man ska göra i olika fall när utländsk arbetskraft kommer hit för att jobba, för att förbereda sig. Men det finns egentligen inte så många praktiska exempel på när det har uppstått problem och när en bransch har svämmats över av utländska konsulter. Intrycket är att utlandsrekryteringen inte är så omfattande än överhuvudtaget. Man talar ju ofta om att rörligheten av arbetskraft inom EU är för låg. Frågan är om utbytesprogram för studenter som Erasmus kommer att leda till ökad rörlighet mellan länderna på sikt, när den kulturella och språkliga förståelsen ökar mellan länder.

I utredningen om hur man bör implementera Bemanningsdirektivet i Sverige nämner utredaren ett eventuellt införande av en ny lag, "Uthyrningslagen". Kommer denna att träda i kraft tror du och i så fall när?

Ja, det är tanken. Den träder i kraft någon gång nästa år. Grundproblemet med direktivets införande i Sverige är att svenska kollektivavtal inte täcker alla som arbetar och därför enligt vissa inte kan användas för att skapa den ordning och det skydd som direktivet förutsätter. Att alla omfattas krävs nämligen enligt EU-rätten. Tyvärr är EU:s institutioner dåligt informerade om hur den svenska modellen fungerar och förstår inte att den bygger på att tecknade av kollektivavtal är frivilligt och att dessa alltså inte automatiskt omfattar alla. Detta skapar incitament att vårda och förvalta dem. Frågan blir alltså vad man gör med de delar av arbetskraften som inte täcks? Utredningens förslag är en slags restlagstiftning. Problemet är också att direktivet står lite i kontrast med den svenska modellen som sådan, att man exempelvis reglerar löner. Det gör vi ju inte via lag i Sverige utan via överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. Det är svårt att säga idag vilka tvister på arbetsmarknaden som kan uppstå när en uthyrningslag införs. Samma sak gäller vad som händer med benägenheten att teckna och upprätthålla kollektivavtal och därmed den svenska modellen, det vill säga när arbets- och anställningsvillkor går att hämta ur en lag.

Vad är fördelen med att införa en ny lag, med tanke på att många bestämmelser redan finns i t.ex. Arbetsförmedlingslagen?

Det är vissa nya grundläggande rättigheter som ska föras in i den nya lagen, nämligen de villkor som omfattas av den så kallade likabehandlingsprincipen, främst lön och bestämmelser gällande arbetstid. Grundidén är att det ska vara lika förmånligt att vara anställd av ett bemanningsföretag som om personen varit anställd direkt av kundföretaget i fråga, förutsatt att det handlar om samma tjänst. Men ofta är ju den lönenivå och den arbetstid som råder hos kundföretaget reglerade i kollektivavtal, så avtalen påverkar ju indirekt hur Uthyrningslagen kommer att fungera i praktiken. Det blir därför väldigt krångligt, något vi känner till från branschens kollektivavtal med LO-förbunden som innehåller en princip för lönesättning som utgår från genomsnittligt förtjänstläge för jämförbar grupp i kundföretaget. Detta är inte helt enkelt att etablera. Frågan är varför bemanningsbranschen måste särbehandlas på detta sätt när vi har en acceptabel skyddsnivå för arbetstagare i Sverige, även för dem som inte omfattas av kollektivavtal. Ingen annan bransch kontrolleras ju på detta sätt, och där fungerar det bra i alla fall.

Känner du till bemanningsföretag som inriktar sig specifikt på att rekrytera utländsk arbetskraft? I så fall, inom vissa sektorer?

Ja det finns det ju, exempelvis inom exempelvis bygg- och livsmedelsbranschen.

Vilken anställningsform är vanligast, för folk som är anställda av bemanningsföretag? Heltid, deltid, eller mer projektliknande anställningar?

Det är reglerat i kollektivavtal vilka anställningsformer som är tillåtna och på vilka grunder. Branschens avtal avviker från vad som gäller i övrigt bara på ett par punkter. Exempelvis vad gäller kollektivavtalet med LO-förbunden förutsätter ett kontrakt på deltid en lokal överenskommelse, annars är det inte tillåtet. Det är med andra ord väldigt strikt på det området. I övrigt fungerar det som på alla andra avtalsområden, att utgångspunkten är tillsvidareanställningar på heltid, om man inte kan uppfylla de grunder som ställs upp i kollektivavtalen. Allmän visstidsanställning finns inte. Däremot finns vissa särskilda grunder för tidsbegränsad anställning, exempelvis om man har annan huvudsaklig sysselsättning, som heltidsstudier.

Vad tror du är den främsta anledningen till att man rekryterar utländsk arbetskraft istället för inhemsk?

Bristen på arbetskraft inom de sektorer de rekryteras till. Men det kanske kan handla om en skillnad i lönenivåer mellan länderna också. Framför allt handlar det ju om vad kundföretagen vill ha. Men det finns ju en del företag, dock inte våra medlemmar, som dribblar med betalningen av sociala avgifter för att få så låga lönekostnader som möjligt. Dessa nivåer kan ju variera mellan olika EU-länder. Förenklat kan man säga att man har 30 % i arbetsgivaravgift i Sverige, 20 % i Polen och 10 % på Irland, och då finns det incitament att försöka få det att se ut som om den polska arbetskraften kommer från Irland. Vid något tillfälle under 00-talet upptäckte Skatteverket att det var 45 personer registrerade vid en bostad på Irland, vilket inte var fysiskt möjligt.

Vad tror du om framtidens utveckling på bemanningsområdet? Kommer det att komma fler bemanningsföretag eller kommer snarare de stora företag som redan finns bli större och slå ut de mindre?

Det är vårt att säga, men det är ju en väldigt expansiv bransch. Det har möblerats om en del i toppen över de 25 största företagen. Manpower var väldigt dominerande ett tag. År 2008 hade de 35 % av omsättningen inom branschen, men detta har ju förändrats. Idag har de 25 procent. Om det beror på att andra företag har tagit över delar av deras verksamhet eller om de bara har vuxit snabbare än Manpower vet inte jag. Men det händer väldigt mycket hela tiden och ansökningarna om medlemskap i Bemanningsföretagen ökar.

Referenslista

Tryckta källor

Andersson Joonas, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004-11-15) *Hur fungerar bemanningsbranschen?*, Rapport 2004:15, IFAU

Andersson Joonas, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2010) *Rekrytering av utländsk arbetskraft: Invandrades arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i Sverige*, Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet och Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

Europeiska Unionens Officiella Tidning, L 327/9 (05-12-2008), *Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag*

Johnson, Anders (2010), *Hyrt går hem*, Fälth och Hässler, Stockholm, Bemanningföretagen Almega

Jonsson, Claes-Mikael; Pettersson, Thord; Löfgren, Håkan & Arvidsson, Kristoffer (2010), *När arbetskraftskostnaderna pressar priset – en genomlysning av offentliga investeringar i infrastruktur*, LO:s Arbetslivsenhet

Nordegran, Susanna & Ahlén Andreas (2010), *Utstationering – regler för utlandsanställda som arbetar i Sverige en begränsad tid*, Arbetsmiljöverket

Pejer, Mats (30-05-2011), *Fritt fram för lönedumpning*, LO-tidningen

Socialstyrelsen (2010), *Statistik om hälso- och sjukvårdspersonal – Officiell statistik om antal legitimerade (2009) och arbetsmarknadsstatus (2008)*, Rapport 2010-10-04

SOU 1990:31, *Perspektiv på arbetsförmedlingen*, Betänkande av delegationen för arbetsmarknadspolitisk forskning (EFA)

SOU 1998:52, *Utstationering av arbetstagare*

Wahlstedt, Mattias (2008-03-27), *Nya regler för arbetskraftsinvandring*, Lagrådsremiss, Justitiedepartementet, Stockholm

Internetkällor

Arbetsmiljöverket (27-05-2011), "Riksdagen har fattat beslut om ändringar i Arbetstidslagen", <http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2011/35508.aspx>

Bemanningsföretagen (31-03-2011), "Auktorisationsvillkor" http://www.bemanningsforetagen.se/web/Auktorisationen_2.aspx

Bemanningsföretagen (Senast uppdaterad 13-05-2011), http://www.bemanningsforetagen.se/web/Sa_har_tycker_vi_4.aspx

Byggvärlden, Nordberg, Stefan (10-03-2011), "Arbetarna borde tjäna mindre"

Europa – EU:s Webbportal (Senast uppdaterad 26-05-2011), http://europa.eu/pol/enlarg/index_sv.htm

Holmqvist, Kalle (06-07-2010), "Bemanningsföretag en knepig fråga för facket", *Landsorganisationen i Sverige*

Kalmena REK AB (2011), "Hur ser rekryteringen ut?",
<http://www.medena.com.pl/index.php?lang=swe&page=rekryteringen>

Migrationsverket (Senast uppdaterad 09-09-2010), "Undantag från kravet på arbetstillstånd",
<http://www.migrationsverket.se/info/165.html>

Migrationsverket (Senast uppdaterad 08-06-2011), "Arbetstagare",
<http://www.migrationsverket.se/info/160.html>

Migrationsverkets statistik över beviljade arbetstillstånd (2011)
<http://www.migrationsverket.se/download/18.46b604a812cbcdd7dba800027742/Beviljade+arbetstillst%C3%A5nd+2011+-+Work+permits+granted+2011.pdf>

Nationalencyklopedin (03-08-2011), definition av "bemanningsföretag"

Nationalencyklopedin (04-08-2011), definition av "arbetskraftsinvandring"

Smedslund, Emelie, "Bärplockare avtalar bort sin garantilön", *Dagens Nyheter*,
<http://www.dn.se/nyheter/sverige/barplockare-avtalar-bort-sin-garantilon>

Sveriges Kommuner och Landsting (18-02-2010), "Läkarutbildning – senaste läsåret antogs 1400 med.stud.", Källa: Socialstyrelsen, NPS Årsrapport 2010

Sveriges Radio, Ekot (03-08-2010), "Trots nya regler går bärplockare back"

Sveriges Radio, Ekot (24-10-2010), "Bär plockade utan lön blir delikatessylt"

Sveriges Radio, Nyheter P4 Västernorrland (27-07-2011), "Endast en ansökan om arbetstillstånd för bärplockare"

Wikipedia (03-08-2011), definition av "rekryteringsföretag"



Stockholms universitets
Linnécentrum för
integrationsstudier (SULCIS)

Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS) är ett tvärvetenskapligt forskningscentrum som fokuserar på migrations och integrations frågor. SULCIS består av affilierade forskare vid Institutet för Social Forskning (SOFI), Kriminologiska institutionen, Kulturgeografiska institutionen, Nationalekonomiska institutionen, Socialantropologiska institutionen och Sociologiska institutionen. För mer information, besök vår hemsida: www.su.se/sulcis

SULCIS Rapportserie

- 2011:1 Andersson Joonas, Pernilla och Eskil Wadensjö,
"Rekrytering av utländsk arbetskraft: Invandrares
arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i
Sverige"
- 2012:1 Petersson, Stina, "Bemanningsföretagens roll i
rekryteringen av utländsk arbetskraft. En del av det
*nordiska forskningsprojektet "Labour migrants from
Central and Eastern Europe in the Nordic countries:
Patterns of migration, working conditions and
recruitment practices"*