



# LUND UNIVERSITY

## Arbetskraftsinvandring från tredje land i restaurang- och städbranscherna - en presentation

Frödin, Olle; Kjellberg, Anders

2016

*Document Version:*  
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*  
Frödin, O., & Kjellberg, A. (2016). *Arbetskraftsinvandring från tredje land i restaurang- och städbranscherna - en presentation*. Forskarträff om migration och arbete 18 maj 2016 i Stockholm Delmi, ESF-rådet, Forte och Vetenskapsrådet, Stockholm, Sverige.

*Total number of authors:*  
2

### General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00

Forskarträff om migration och arbete 18 maj 2016 i Stockholm  
Delmi, ESF-rådet, Forte och Vetenskapsrådet

Projekt: Arbetskraftsmigration, fack och arbetsgivare (Forte)

Antologikapitel: **Arbetskraftsinvandring från tredje land i restaurang- och städbranscherna.**

I Catharina Calleman & Petra Herzfeld Olsson (red.)  
*Arbetskraft från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform?* Delmi Rapport 2015:9, sid 150-199.

Olle Frödin & Anders Kjellberg  
Sociologiska institutionen, Lunds universitet



**LUND UNIVERSITY**  
Faculty of Social Sciences

# Nya regler för arbetskraftsmigration från tredje land december 2008

- Arbetsgivaren avgör om det föreligger brist på arbetskraft inom en bransch eller ett yrke.
- Tillåtet att oberoende av yrke rekrytera personal från länder utanför EU och EES – från "tredje land" – förutsatt att arbetet utannonserats och att anställningsvillkoren inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal.
- Migrationsverket utfärdar arbetstillstånd sedan de fackliga organisationerna givits möjlighet att yttra sig, men jämfört med tidigare har fackens inflytande beskrivits kraftigt

## OECD oroat av den omfattande rekryteringen i lågkvalificerade yrken

- Under de närmast följande åren var det inte bara högkvalificerad personal i bristyrken som rekryterades i stor omfattning utan även *lågkvalificerad* arbetskraft där det inte fanns någon brist.
- OECD uttryckte oro för situationen och efterlyste studier om det var fråga om regionala brister (till exempel i Stockholm), etniska företag eller yrken utan överskott och ”i vilken utsträckning yrken som inte är bristyrken omfattas av kollektivavtal” (*Recruiting Immigrant Workers: Sweden*. OECD 2011, s 19).

# Valet av restaurang- och städbranscherna

- Utgångspunkten för vår studie överensstämmer med OECDs. Varför rekryteras så många personer från tredje land till branscher som utmärks av hög arbetslöshet och ett stort inslag av lågkvalificerade jobb. Detta gäller i hög grad de valda branscherna, restaurang- och städbranscherna.
- I Hotell- och Restaurangs a-kassa var 10 procent av medlemmarna öppet arbetslösa 2011–2012; inklusive deltidsarbetslösa och personer med aktivitetsstöd 23 procent. I Fastighets a-kassa var motsvarande andelar 7 respektive 17–18 procent.
- Restaurang- och städbranscherna kännetecknas av en för Sverige låg andel facklig anslutna vilket begränsar fackens möjligheter att kontrollera att arbetskraftsmigranternas arbetsvillkor uppfyller lagens krav. Facklig organisationsgrad bland hotell- och restaurangarbetare: 52 procent 2006, 32 procent 2012, 28 procent 2015. Lägre i Stockholm.

Beviljade nya arbetstillstånd i restaurang- och städbranscherna  
i hela riket, Stockholms län och Stockholms kommun 2009-15

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Totalt	Förändring 2011-2015
<i>Hela riket</i>									
Köks- o rest.biträden m fl	257	546	800	570	470	/ 553	581	3 777	-219 (-17%)
Kockar m fl	769	1 048	1 327	862	831	/ 865	740	6 442	-587 (-44%)
Summa restauranganställda	1 026	1 594	2 127	1 432	1 301	1 418	1 321	10 219	-806 (-38%)
Städpersonal	295	488	799	554	397	/ 263	219	3 105	-580 (-73%)
Summa totalt	1 321	2 082	2 926	1 986	1 698	1 681	1 540	13 234	-1 386 (-47%)
<i>Stockholms län</i>									
Köks- o rest.biträden m fl	161	325	439	265	221	/ 226	260	1 892	-179 (-41%)
Kockar m fl	280	366	515	307	243	/ 230	206	2 147	-309 (-54%)
Summa restauranganställda	441	691	954	572	464	456	466	4 044	-503 (-53%)
Städpersonal	220	406	675	420	269	/ 161	141	2 292	-534 (-79%)
Summa totalt	661	1 097	1 629	992	733	617	607	6 336	-1 053 (-65%)
<i>Stockholms kommun</i>									
Köks- o rest.biträden m fl	108	200	272	174	169	/ 128	184	1 235	-88 (-32%)
Kockar m fl	193	232	307	174	158	/ 143	142	1 349	-165 (-82%)
Summa restauranganställda	301	432	579	348	327	271	326	2 584	-253 (-44%)
Städpersonal	118	181	322	181	96	/ 91	75	1 064	247 (-77%)
Summa totalt	419	613	901	<b>529</b>	423	362	401	3 648	-563 (-62%)

# Undersökningens syften och tillvägagångssätt

- Att ta reda på vad som utmärker arbetstagare, arbetsgivare och arbetsplatser kopplade till de beviljade arbetstillstånden, exempelvis:
  - (a) I vilken utsträckning kommer migranten och arbetsgivaren från samma land – rekrytering till **”etniska företag”**?
  - (b) Hur hög andel av de rekryterande företagen respektive arbetskraftsinvandrarna omfattas av **kollektivavtal**?
  - (c) Hur vanligt är det att asylsökande **”byter spår”** till att bli arbetskraftsinvandrare?
- Totalundersökning som i princip omfattar alla nya arbetstillstånd som år 2012 beviljades i restaurang- och städbranscherna i Stockholm (**493** av 529 dossierer gicks igenom i Migrationsverkets arkiv i Norrköping).
- Utifrån arkivstudierna och andra källor sammanställdes en SPSS databas med uppgifter om migranterna, företagen som rekryterade dem, de erbjudna arbetsvillkoren och fackens bedömningar av dessa.

## Två varianter av spårbyten från asylsökande till arbetskraftsmigrant

(1) För asylsökande kan ett ”spårbyte” till arbetskraftsmigration bli en utväg för att få stanna i Sverige sedan asylansökan avslagits. Huvudregeln att arbetstillstånd måste sökas från utlandet gäller inte tidigare asylsökande som befinner sig i Sverige och som arbetat minst sex månader under villkor som inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal (**”formellt spårbyte från asyl”**).

(2) Asylsökande eller före detta asylsökande som *inte* uppfyller villkoren för ett *formellt* spårbyte till arbetskraftsinvandrare, till exempel att lönen varit för låg eller den arbetade tiden för kort, ändå kan övergå till att bli arbetskraftsinvandrare. Vi klassificerar dessa fall som *informella* spårbyten från asyl till arbete. Det rör sig ofta om personer som under lång tid vistats i Sverige under en utdragen process med asylansökan, avslags- och utvisningsbeslut och överklaganden. (**”informellt spårbyte från asyl”**)



## Ytterligare två former av spårbyten

- (1) *Från studier till arbete*. Beslutsklass: ”Arbetstagare tidigare student”.
- (2) *Från anknytning till arbete*. I detta fall har uppehållstillståndet grundats på anknytning till närstående person, men upphört, t ex efter skilsmässa från svensk medborgare. Att bli arbetskraftsmigrant kan då bli ett sätt att undgå utvisning.

Övriga arbetskraftsinvandrare benämner vi *renodlade arbetskraftsinvandrare*, t ex kockar från Kina som varken byter från asyl, studier eller anknytning till närstående person.

# Beviljade arbetstillstånd efter yrke och sökandekategori i Stockholm 2012

Yrkesgrupp	Renodlat arbets- tillstånd	Formellt spårbyte från asyl	Övriga spårbyten från asyl	Spårbyte från anknytning	Spårbyte från Studier	Summa	- därav spårbytare
<b>Köks/restaurang -biträden</b>	79 (47%)	18 (11%)	38 (23%)	2 (1%)	30 (18%)	167 (100%)	88 (53%)
Specialkockar	98 <b>(85%)</b>	1 (1%)	13 (11%)	1 (1%)	3 (3%)	116 (100%)	18 <b>(15%)</b>
Övriga kockar	20 (53%)	2 (5%)	11 (29%)	2 (5%)	3 (8%)	38 (100%)	18 (47%)
<b>Summa kockar</b>	118 <b>(77%)</b>	3 (2%)	24 (16%)	3 (2%)	6 (4%)	154 (100%)	36 <b>(23%)</b>
Hotellstädare	3 (20%)	5 (28%)	4 (22%)	2 (11%)	4 (22%)	18 (100%)	15 (80%)
Övriga städare	79 (53%)	20 (13%)	32 (22%)	7 (5%)	11 (7%)	149 (100%)	70 (47%)
<b>Summa städare</b>	82 (49%)	25 (15%)	36 (22%)	9 (5%)	15 (9%)	167 (100%)	85 (51%)
Arbetsledare	2 (40%)	2 (40%)	1 (20%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)	3 (60%)
<b>Samtliga yrken</b>	281 (57%)	48 <b>(10%)</b>	99 <b>(20%)</b>	14 <b>(3%)</b>	51 <b>(10%)</b>	493 (100%)	212 (43%)
<b>Samtliga</b>	<b>57%</b>	<b>Summa spårbyten: 43%</b>				100%	

## Andel "rena" arbetskraftsinvandrare och "spårbytare" i Stockholm 2012

Yrke	"Rena" arbetskraftsmigranter	Spårbytare	Summa
Kockar, därav	77% (118)	23% (36)	100% (154)
- specialkockar	<b>85%</b> (98)	15% (18)	100% (116)
- övriga kockar	53% (20)	47% (18)	100% (38)
Köks/restaurang- biträden	47% (79)	<b>53%</b> (88)	100% (167)
Städare	49% (82)	<b>51%</b> (85)	100% (167)
Arbetsledare	(2)	(3)	100% (5)
Samtliga yrken	57% (281)	43% (212 st)	100% (493)

# Kan spårbyten + kockbrist förklara arbetskraftsinvandringen?

- Av kockarna var 77 procent *rena arbetskraftsmigranter*, av ”specialkockarna” 85 procent. Som specialkockar räknar vi kockar (inkl. köksmästare) i kinesiska och indiska restauranger, sushirestauranger och andra ”etniska” restauranger.
- Den höga andelen rena arbetskraftsmigranter bland kockarna och i synnerhet specialkockarna fick oss att ställa frågan om det hängde samman med att kockar vanligen ses som ett *bristyrke*.
- Medan varannan städare och drygt vartannat köks/restaurangbiträde var *spårbytare* tillhörde endast var fjärde kock denna kategori.
- Vi fann ett betydande efterfrågetryck på nya arbetstillstånd från ”spårbytare”, främst från asylsökande, studerande och andra som nu sökte arbetstillstånd för att få stanna i eller återvända till Sverige. Tillsammans svarade de för 43 procent av de nya arbetstillstånden. De allra flesta spårbytarna fick arbetstillstånd i **lågkvalificerade yrken**, medan en betydande del av de ”renodlade” arbetstillstånden gick till **kockar**.

## De sex vanligaste ursprungsländerna 2009-2015 (hela riket; \*Stockholm inom parentes 2012)

	2009	2010	2011	2012*	2013	2014	2015	2009-15
1	Kina 295	Turkiet 434	Turkiet 392	Kina 244 <b>(62)</b>	Syrien 222	Kina 251	Turkiet 235	Kina 1 890
2	Turkiet 187	Kina 400	Kina 301	Turkiet 240 (24)	Kina 218	Syrien 235	Kina 181	Turkiet 1 879
3	Thailand 130	Irak 145	Syrien 223	Syrien 176 (43)	Turkiet 162	Turkiet 229	Irak 178	Syrien 1 178
4	Bangladesh 100	Thailand 143	Irak 196	Irak 148 (21)	Thailand 159	Thailand 117	Syrien 148	Irak 916
5	Irak 60	Syrien 142	Mongoliet 172	Mongoliet 138 <b>(63)</b>	Bangladesh 134	Bangladesh 101	Thailand 131	Thailand 869
6	Pakistan 58	Mongoliet 130	Egypten 145	Bangladesh 118 <b>(59)</b>	Mongoliet 108	Irak 89	Egypten 86	Bangladesh 760

# Etnisk/nationell koppling mellan arbetsgivare och migrant

- Hur migranterna rekryterades och hur de fick kännedom om arbetserbjudandet kan påverka relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Tre fjärdedelar anger att de fick kännedom om jobbet genom personliga kontakter (vänner, släktingar, arbetsgivare) och en fjärdedel Arbetsförmedlingen eller annons.
- För att få en bättre bild av betydelsen av sociala nätverk undersökte vi om arbetsgivaren eller företagets kontaktperson var av samma nationalitet som migranten.
- För samtliga kineser utom en påträffades en nationell koppling mellan arbetskraftsmigrant och arbetsgivare. Bland de andra största migrantgrupperna, bangladeshier och mongoler, var denna andel drygt 50 procent respektive närmare 20 procent.
- Det tycks framförallt vara mindre företag som anställer migranter genom nationella eller etniska nätverk. Tre fjärdedelar av migranterna i företag med 1-4 anställda verkade ha en nationell koppling till arbetsgivaren. Denna andel sjunker sedan successivt till cirka varannan migrant i företagen med 20-49 anställda.
- Drygt två tredjedelar av migranterna med renodlade arbetstillstånd hade nationell koppling till arbetsgivaren. Bland dem som formellt bytte spår från asylsökande till arbetskraftsmigrant var det klart färre som verkade ha en nationell koppling till arbetsgivaren än bland de informella spårbyterna.

## Företag och migranter med respektive utan kollektivavtal

- Av de 350 företagen i undersökningen hade 42 procent någon form av kollektivavtal. Drygt vart fjärde var anslutet till en arbetsgivarorganisation och omfattades av riksavtal.
- Av de 215 företagen med högst 9 anställda saknade två tredjedelar kollektivavtal. De flesta företagen med kollektivavtal i denna storleksklass hade ett hängavtal. Bland de 32 företagen med 50 anställda eller däröver hade 91 procent kollektivavtal, varav nästan alla riksavtal.
- *Varannan arbetskraftsinvandrare fanns på arbetsplatser utan kollektivavtal*, men av hotellstädarna saknade endast 11 procent kollektivavtal.

# Fackens yttranden

- Facken bedömde att villkoren överensstämde med kollektivavtalet eller praxis i branschen i 52 procent av anställningserbjudandena och sämre i cirka 40 procent, medan man i sju procent av fallen avstod från att yttra sig.
- Där det fanns kollektivavtal bedömde facken i nio fall av tio att villkoren som angavs i anställningserbjudandena "inte är sämre" än kollektivavtalet medan bara vart femte i de kollektivavtalslösa företagen ansågs motsvara kollektivavtalsnivån.
- När facken väljer att kryssa i alternativet "är sämre" angavs i vart tredje fall inget skäl, i 10 procent att lönen var för låg, i 41 procent att försäkringarna var sämre eller saknades samt i 7 procent att både lön och försäkringar var sämre.



# Vilken betydelse har fackligt avstyrkande?

- Migrationsverket har inte rätt att avslå ansökningar om arbetstillstånd bara för att det saknas kollektivavtal. För att Migrationsverket ska godkänna en ansökan fordras att lönen inte är lägre än kollektivavtalets *lägsta möjliga* lön och att det finns sjuk-, liv- och tjänstepensionsförsäkring samt trygghetsförsäkring vid arbetsskada.
- På blanketten för fackligt yttrande finns utrymme för "ytterligare kommentarer". Framför allt Hotell- och Restaurangfacket har ofta antecknat "Tillstyrker" respektive "Avstyrker", medan Fastighets bara i ett fåtal fall gjort sådana noteringar. Vid alla de 137 tillstyrkandena utom 10 hade företaget ett kollektivavtal. Analogt med detta motiverades 88 procent av de 185 avstyrkandena med att "kollektivavtal saknas".
- Migrationsverkets tog inte hänsyn till att facken avstyrkte en tredjedel av de beviljade arbetstillstånden eller att facken bedömde villkoren i 40 procent av fallen vara sämre än vad som följer av kollektivavtal/praxis. Hotell och Restaurangfacket avstyrkte 49 procent och tillstyrkte 37 procent av de 322 beviljade arbetstillstånd som förbundet yttrade sig om. Migrationsverkets ställningstagande får ses mot bakgrund av verket endast har att bedöma om anställningserbjudandena *formellt* uppfyller kraven som lagstiftningen ställer.

# Hur förklara det stora antalet arbetskrafts- invandrare i städ- och restaurangbranscherna?

- Sammantaget svarade spårbyterna och kockarna i gruppen renodlade arbetskraftsmigranter för *två tredjedelar* av de nya arbetstillstånden. Vi tyckte oss därmed ha kommit en bit på vägen att förklara varför så många arbetstillstånd utfärdades i restaurang- och städbranscherna.
- För kockyrket var vår hypotes att rekryteringen från tredje land avspeglade en stor efterfrågan på personal i ett *bristyrke*. Det markerades ytterligare av de särskilda kunskaper i bland annat kinesisk och sydasiatisk matlagingskonst som fordrades av de talrika specialkockarna, av vilka 85 procent var rena arbetskraftsmigranter.
- En bristyrkesefterfrågan på kockar föreföll, tillsammans med en *stor efterfrågan på arbetstillstånd från olika sorters spårbytare*, (de flesta från f d asylsökande) ligga bakom de allra flesta arbetstillstånden.
- Kunde **bristyrkesefterfrågan** tillsammans med det ökade utbud av lågkvalificerad arbetskraft som **spårbyterna** svarade för förklara det stora antalet arbetstillstånd i de undersökta branscherna?

# Finns det andra förklaringar?

- Trots de rena arbetskraftsmigranternas kraftiga överrepresentation bland kockarna och att det handlar om ett relativt kvalificerat yrke tyder andra undersökningar på att det ändå inte rör sig om en bristyrkesrekrytering.
- Emilsson et al (2014) klassificerade kockyrket som ett *överskottsyrke* eftersom tredjelandsmigranter som rekryterats som kockar ofta fick utföra okvalificerat arbete.
- Enligt SCB och Skatteverket hade kockarna som 2009 kom till Sverige som arbetskraftsmigranter från tredje land år 2011 en månadsinkomst som var *avsevärt lägre* än för köks/restaurangbiträden (ibid). Det tyder på att de faktiskt utbetalda lönerna och lönerna i anställningserbjudandena är två skilda saker. OECD fann att lönerna i företag som börjat rekrytera arbetskraftsmigranter först sedan 2008 års reform trätt i kraft betalade migranterna signifikant lägre löner än andra anställda (Fudge 2015, OECD 2011, s 98).
- Djupintervjuer visar att många kinesiska kockar är beredda att acceptera en låg ingångslön för att få arbete i Sverige (Axelsson et al 2013). Under de fyra första åren uppgavs arbetstiden vara 10–13 timmar sex dagar i veckan, medan kockar med permanenta arbetstillstånd inte accepterade att arbeta mer än fem dagar per vecka.
- Enligt Hotell och Restaurang är det inte ovanligt att kockarna anställts som restaurangbiträden och därmed får lägre lön än vad de enligt kollektivavtalet hade rätt till (HRF 2012).

# Nationell/etnisk koppling

- Med tanke på att det i åtminstone Stockholm och dess omedelbara närhet 2011–2012 fanns ett stort antal arbetslösa att rekrytera till jobb som köks/restaurangbiträden och städare förefaller den mycket vanliga *nationella kopplingen* mellan arbetstagare och arbetsgivare i vårt material vara den mest sannolika förklaringen till att så många rekryterades från tredje land. Det är möjligt att arbetsgivare med utländsk bakgrund ville hjälpa landsmän att få ett jobb i Sverige samtidigt som en del av dem i praktiken, om än inte i själva anställningserbjudandena, erbjöd villkor som t ex ungdomar i Stockholmsregionen kanske inte var beredda att acceptera.
- Arbetsgivare som erbjuder villkor under vad som anses "normalt" kan sannolikt uppleva en brist på arbetskraft (LO 2013, s. 27).
- Andersson Joonas och Wadensjö (2012) fann att nyanlända invandrare anställda av landsmän har väsentligt lägre beskattade inkomster än andra. Vidare att invandrarföretagare i mycket hög utsträckning anställer landsmän och att dessa tenderar bli kvar i den "etniska ekonomin" istället för att gå vidare till andra delar av arbetsmarknaden, vilket bekräftas av Urban (2013).
- Därmed framträder ett mönster av en etniskt segregerad eller segmenterad arbetsmarknad. Drygt 60 procent av arbetsgivarna i vår undersökning tycks ha en etnisk/nationell koppling till arbetskraftsmigranterna. Allra vanligast var det i mindre företag.

## Hur förklara den kraftiga minskningen av nya arbetstillstånd efter 2011?

- Det kan inte uteslutas att en viss *mättnadseffekt* uppstått sedan ett par tusen arbetskraftsmigranter årligen rekryterats från tredje land i restaurang- och städbranscherna 2010-12, varav enbart 2011 närmare 3 000. I motsats till inom bärbranschen är det inte fråga om säsonganställda då man kan räkna med att de flesta stannar kvar under de två år som arbetstillståndet vanligtvis gäller. Efter förlängning med ytterligare två år har migranten rätt till permanent uppehållstillstånd.
- Migrationsverkets sedan januari 2012 *skärpta kontroll* vid ansökningar om arbetstillstånd i våra branscher. En ytterligare skärpning skedde från och med augusti 2014.
- Den försämrade *ekonomiska konjunkturen*, men sysselsättningsstatistiken talar emot den hypotesen. Till skillnad från inom exportindustrin fortsatte antalet anställda inom hotell- och restaurangbranschen att växa.

/Forts./

## Forts

- *Arbetskraftsinvandring från andra länder än tredje land*, men antalet utstationerade från andra EU-länder lågt i våra branscher.
- *Kraftig ökning av anställningar med anställningsbidrag*. I hotell- och restaurangbranschen ökade antalet påbörjade subventionerade jobb med närmare 40 procent mellan 2011 och 2015 (från 10 400 till 14 300). Antalet nya arbetstillstånd har minskat särskilt kraftigt i städbranschen. Inte heller denna bransch påverkades särskilt mycket av den ekonomiska krisen. Det hindrar inte att arbetslösheten är hög och konkurrensen om jobben hård precis som inom hotell- och restaurangbranschen. Almega Serviceföretagen rapporterar om en hård konkurrens även mellan *städföretagen*. Över 80 procent av medlemsföretagen upplever konkurrensen från ”oseriösa företag” som ett problem. Flera angav att ”vissa aktörer satt i system att utnyttja statliga lönesubventioner för att vinna kontrakt” vid upphandlingar, men 40 procent av företagen ansåg Arbetsförmedlingens olika bidrag som ”bra eller mycket bra”.

Utrikes födda av totala antalet anställda 16-64 år i vissa yrken. Siffror inom parentes avser födda utanför EU27 och Norden ("tredje land")

	Totalt	Utrikes födda	Andel utrikes födda
<b>2009</b>			
Hotell- och kontorsstädare m fl	66 100	28 200 (21 500)	42,7% (32,5%)
Köks- och restaurangbiträden	57 600	14 700 (12 000)	25,5% (20,8%)
Kockar och kokerskor	32 000	7 300 (5 000)	22,8% (15,6%)
<b>2011</b>			
Hotell- och kontorsstädare m fl	69 800	32 100 (24 600)	46,0% (35,2%)
Köks- och restaurangbiträden	61 600	17 800 (15 000)	29,0% (24,4%)
Kockar och kokerskor	35 300	9 500 (7 250)	26,9% (20,5%)
<b>2013</b>			
Hotell- och kontorsstädare m fl	71 100	34 700 (26 700)	48,8% ( <b>37,6%</b> )
Köks- och restaurangbiträden	67 700	20 600 (17 600)	30,4% ( <b>26,0%</b> )
Kockar och kokerskor	37 200	10 800 (8 500)	29,0% ( <b>22,8%</b> )
<b>2014</b>			
Städare	69 100	35 000	50,7%
Restaurang- och köksbiträden m fl	61 000	19 700	32,3%
Kockar och kallskänkor	37 200	10 900	29,4%

## Länkar till vårt kapitel respektive hela antologin

- Olle Frödin & Anders Kjellberg ”Arbetskraftsinvandring från tredje land i restaurang- och städbranscherna”:  
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=8260363&fileId=8312176>
- Catharina Calleman & Petra Herzfeld Olsson (red.) *Arbetskraft från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform?* Delmi Rapport 2015:9  
<http://www.delmi.se/upl/files/130106.pdf>



## Kontaktinformation

Anders Kjellberg, professor

Tel: 046- 222 88 47

E-post: [anders.kjellberg@soc.lu.se](mailto:anders.kjellberg@soc.lu.se)

Hemsida: <http://www.soc.lu.se/anders-kjellberg>

Olle Frödin, lektor

Tel 046-222 33 73

E-post: [olle.frodin@soc.lu.se](mailto:olle.frodin@soc.lu.se)

Hemsida: <http://www.soc.lu.se/olle-frodin>



**LUND UNIVERSITY**  
Faculty of Social Sciences