

Teknikföretagen

Talangattraktion

Förslag för ett välkomnande och
konkurrenskraftigt Sverige



Sverige behöver en nationell strategi för talangattraktion

För att stärka näringslivets möjligheter att rekrytera kompetens internationellt gäller det nu att den nya regeringen kraftsamlar. Det behövs en strategi för talangattraktion som utgår från att det råder internationell konkurrens om högkvalificerad arbetskraft. Andra konkurrerande länder i Europa och på annat håll i världen ser över sin politik inom ett flertal områden för att attrahera de bästa talangerna. Sverige behöver på motsvarande sätt genomlysna samtliga politikområden i syfte att bli mer attraktivt för utländska talanger.

De exporterande företagen är Sveriges ekonomiska motor. Företagen verkar på en global marknad där tillgången till kvalificerad kompetens är en förutsättning när företagen tar beslut om strategisk expansion och utveckling. Ingen annan bransch skapar större förädlingsvärde i allt mer komplexa, digitala och uppkopplade fabriker än teknikindustrin.

De länder som lyckas attrahera kunskapsintensiva företag och investeringar får positiva samhällsekonomiska effekter i form av arbetstillfällen, skatteintäkter och tillväxt. När allt fler länder utvecklas i snabb takt, kommer ikapp oss och kör om oss behövs det krafttag för att behålla vår position som kunskaps- och innovationsland.

Hälften av Teknikföretagens 4000 medlemsföretag har dock inte kunnat utveckla produkter och tjänster som planerat och fyra av tio företag har hindrats i sin expansion på grund av brist på kompetens¹. Politiken behöver arbeta för att höja kvaliteten i det svenska utbildningsystemet och se till att det finns utbildningar på alla nivåer för teknikindustrins behov. Sverige behöver också attrahera högkvalificerad arbetskraft från andra länder.

Behovet av förbättrade möjligheter att rekrytera från utlandet har lyfts i flera statliga utredningar.² Många företag behöver personer med längre arbetslivserfarenhet eller med erfarenhet från en viss marknad. Och inom vissa teknikområden finns en genomgripande kompetenskris. Därför behöver rekryteringarna från utlandet öka ytterligare. Exempelvis beräknas Northvolts omskrivna batterifabrik utanför Skellefteå behöva anställa 2 500 personer, varav en stor andel ingenjörer, fram till år 2025.³

¹ Teknikföretagen, *Vinna eller försvinna – kompetensbehov i teknikföretag*, 2018. <https://www.teknikforetagen.se/globalassets/i-debatten/publikationer/teknikforetagen-rapport-vinna-eller-forsvinna-pdf>

² SOU 2016:72, *Entreprenörskap i det tjugoförsta århundradet* och SOU 2018:78, *Ökad attraktionskraft för kunskapsnationen Sverige* m.fl. <https://data.riksdagen.se/fil/0E7EA32E-A4DB-4EF6-8517-EFA621E91BB6>

³ Ingenjören, *Ingenjörer spelar nyckelrollen i Nordens största batterifabrik* <http://www.ingenjoren.se/2018/10/18/ingenjorer-spelar-nyckelrollen-i-nordens-storsta-batterifabrik/>

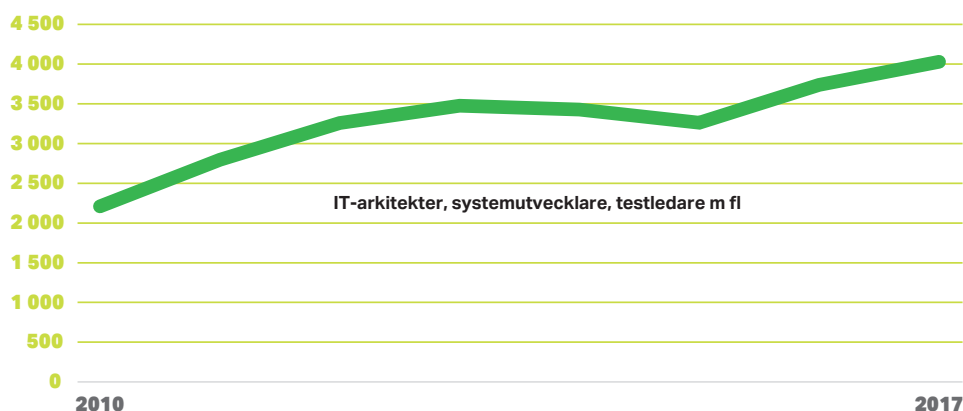
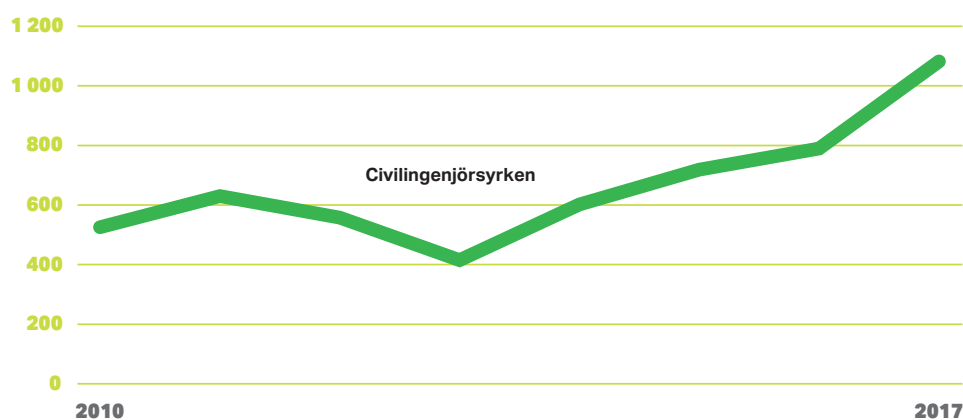
Teknikföretagen är certifierat som ombud hos Migrationsverket och företräder medlemsföretag i deras ansökan om arbetstillstånd, mest SME-företag som själva inte är certifierade. Yrkesgrupper som företagen söker tillstånd för är exempelvis ingenjörer och mjukvaruutvecklare men också kvalificerade yrkesarbetare som maskinoperatörer.

”Vi söker bland annat kompetens på civilingenjörsnivå eller högre inom framför allt systemutveckling, mekatronik och robotik och kompetenser inom automotive/fordonsbranschen.”

GLOBALT STORFÖRETAG

Den ökade efterfrågan på utländsk kompetens inom teknik och IT visar sig bland annat i antalet arbetstillstånd Migrationsverket beviljat senaste åren för civilingenjörer och personer inom IT. Dessa har ökat kraftigt de senaste åren.

Antalet beviljade arbetstillstånd per yrkesgrupp



Den arbetskraftsinvandring som sker till Sverige från länder utanför EU är idag relativt begränsad, men den är viktig för tillväxten.

Det är dock inte bara Sverige som upplever brist på programmerare, ingenjörer och utvecklare. Västvärldens samlade högteknologiska industrier har precis samma problem – och konkurrerar nu om arbetskraft från andra länder. Men medan andra länder satsar offensivt för att attrahera denna arbetskraft så ligger Sverige kvar i startgroparna.

Det behövs en samlad politik för talangattraktion

Arbetskraftsinvandringens omfattning och arbetsgivarnas möjligheter att rekrytera från tredje land påverkas dels av regelverket kring arbetskraftsinvandring men också av politiska beslut som styr tillgången på bland annat bostäder och skolor, skatter samt arbetsmarknadspolitiken i stort. Sveriges nya regering behöver snart ta fram en samlad och genomtänkt politik för talangattraktion som utgår från att det råder hård internationell konkurrens om högkvalificerad arbetskraft. Teknikföretagen har identifierat ett antal områden där det behöver göras en översyn.



Reformera regelverket för arbetskraftsinvandring

Vi behöver ett system i Sverige där det är lätt att göra rätt. Dagens snårigheter och brister i regelverket drabbar både den enskilde individen och företagen. Arbetskraftsinvandrare och arbetsgivare ska inte behöva känna osäkerhet vad gäller Migrationsverkets krav och handläggning.

Certifieringssystemet för arbetsgivare är viktigt eftersom det förkortar handläggningstiderna avsevärt och Teknikföretagen kan via certifieringen agera ombud, i vissa typer av ärenden, åt medlemsföretag som själva inte är certifierade. Men regelverket behöver också reformeras i grunden för att anpassas till dagens globala företag och konkurrens om talanger. Det ligger i Sveriges intresse att förbättra förutsättningarna för lyckade rekryteringsförsök.

Med nuvarande regelverk tar det minst fyra år innan arbetskraftsinvandrare får tillgång till hela arbetsmarknaden (ett arbetstillstånd gäller idag för en specifik arbetsgivare och yrke). Tillväxtanalys jämförelse mellan länder visar att högkvalificerade arbetskraftsinvandrare i andra länder har större möjligheter att byta arbetsgivare eller yrke. Den svenska tillståndstiden på som längst 2 år är kortare än i flera andra länder och Sverige är också tämligen ensamt om att göra en omprövning av arbetstillstånden och pröva anställningsvillkoren på nytt vid eventuell förlängning efter två år.⁴

”Vår främsta utmaning idag finns i hanteringen och otydligheten gällande befattningar med mycket resor. I dag finns det ingen åtskillnad mellan privata resor och resor du måste utföra i tjänsten. Vi har också ett globalt traineeprogram där det förväntas att du kan vara utanför Sverige på något av våra koncernbolag under tre tremånadersperioder. Vi riskerar att exkludera istället för att inkludera kvalificerade sökande.”

GLOBALT STORFÖRETAG

⁴ Tillväxtanalys. PM 2018:14 *Konkurrensen om internationell kompetens*
http://www.tillvaxtanalys.se/download/18.5754b30b1661019abe362d5/1538137037032/pm_2018_14_Konkurrensen_om_internationell_kompetens.pdf

Svensk forskning behöver fortsatt ligga i internationell framkant. Etableringen av MAX IV:s synkrotronljusanläggning och European Spallation Source (ESS) i Lund är bevis på att Sverige kan prestera i tuff internationell konkurrens. Enligt planerna ska 5 000 forskare och gästforskare arbeta på dessa anläggningar. Dessutom förväntas ytterligare anställda behövas på företag som vill ligga i anslutning till anläggningarna.

Även andra stora svenska satsningar som Wallenberg Autonomous Systems and Software Program (WASP) kräver internationella talanger för att bli framgångsrika. Det ställer dock stora krav på Sveriges förmåga att attrahera – och behålla – högt utbildade talanger. Därför behöver dagens regelverk utvärderas för att se hur det står sig i internationell jämförelse och vilka reformer som kan underlätta högkvalificerad arbetskraftsinvandring.

TEKNIKFÖRETAGENS FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER:

- Öka möjligheten att bevilja tillfälliga arbetstillstånd till sammanlagt sex år.
- Slopa kravet på omprövning av arbetstillstånd och anställningsvillkor.
- Ta bort kravet på arbetstillståndets koppling till en viss arbetsgivare och ett visst yrke.
- Avskaffa regeln om att man inte får resa in och ut ur landet i väntan på besked på förlängningsansökan.
- Ge Migrationsverket ett tydligt serviceuppdrag att informera och guida arbetsgivare rätt.
- Utred visum för högkvalificerad arbetskraft som vill etablera sig i Sverige.
- Säkerställ också att Sverige inte missgynnas av gränshindersproblematik, så som högre beskattning vid extrauppdrag för annan arbetsgivare i Danmark och svårigheter att gränspendla, vid rekryteringar till ESS och andra projekt med verksamhet i flera länder.

Stärk högskolans uppdrag att få fler internationella studenter att stanna

Sverige har jämförelsevis ett generöst regelverk när det gäller att låta internationella studenter arbeta under studietiden. Däremot har studenter förhållandevis kort tid på sig att hitta ett arbete i Sverige efter studietiden. Sverige ligger efter flera andra OECD-länder i att attrahera internationella studenter till näringslivet. Lärosätena har inte något uttalat uppdrag att underlätta för studenter att stanna kvar efter avslutade studier.

Enbart 20 procent av de inresande studenterna och doktoranderna stannar och arbetar i Sverige efter avslutade studier. Andelen inresande studenter som stannar är därmed något lägre än i jämförbara OECD-länder.⁵

En målsättning för den nya regeringen måste vara att fler utländska studenter inom eftertraktade kompetensområden ska välja att stanna kvar och arbeta efter examen. Högskolan bör agera utvecklingsmotor för internationell och nationell forskning och för att attrahera spetskompetens till den egna regionen och till Sverige. För att ta en sådan roll behöver universitet och högskolor en tillräcklig grundfinansiering som stimulerar strategiska specialiseringar, långsiktighet för samverkan och spridning av resultat.⁶ Sverige har, till skillnad från flera jämförelseländer, inga stipendieprogram riktade till särskilt talangfulla studenter. Även på detta område behövs en tydligare strategi från regeringens håll, vilket även statliga utredningar har uppmärksammat.⁷

⁵ Tillväxtanalys. PM 2018:11, *Svenska lärosäten som verktyg för att attrahera utländsk högkvalificerad arbetskraft*.
<http://www.tillvaxtanalys.se/publikationer/pm/pm/2018-05-31-svenska-larosaten-som-verktyg-for-att-attrahera-utlandsk-hogkvalificerad-arbetskraft.html>

⁶ Teknikföretagen, *Teknikföretagens industristrategi*, 2018.
https://www.teknikforetagen.se/en-konkurrenskraftig-industripolitik-for-sverige/?_t_id=1B2M2Y8AsgTpgAmY7PhCfG%3d%3d&_t_q=en+konkurrenskraftig+industripolitik&_t_tags=language%3asv%2csiteid%3ab0a2401b-3b4b-4b8d-a6df-4d511bf0778c&_t_ip=158.105.20.33&_t_hit_id=Teknikforetagen_Core_Models_Pages_ReportChapterMainPage/1176f6db-4696-4922-8ab8-1cc7650bf656_sv&_t_hit.pos=1

⁷ SOU 2018:78, *Ökad attraktionskraft för kunskapsnationen Sverige*.
http://www.sou.gov.se/wp-content/uploads/2018/10/SOU-2018_78_till-webben.pdf

Ett skäl till att internationella studenter i Sverige är av särskilt intresse för kompetensförsörjningen är att de i hög grad utbildar sig inom STEM-ämnen (*Science – Technology – Engineering – Math*) samt inom handel och juridik. Cirka 60 procent av de internationella studenterna i världen läser dessa ämnen, i jämförelse med 22 procent av de nationella studenterna. I Sverige ser fördelningen ut på ungefär samma sätt.⁸ På doktorandnivå är det en ännu större andel som verkar inom STEM-ämnen. Detta är särskilt intressant eftersom Sverige går mot ett underskott av kompetens inom dessa områden.

De internationella studenternas möjligheter att komma in på den svenska arbetsmarknaden är relativt goda eftersom de redan har erfarenhet av Sverige. De har ibland studerat svenska och har en utbildning som åtminstone till viss del är svensk. De som vill stanna i Sverige möter dock svårigheter. Utländska studenter, doktorander och forskare i Sverige kan tvingas lämna landet mitt under pågående forskningsprojekt, på grund av en huvudregel som säger att man inte får befinna sig i landet när ansökan om uppehållstillstånd prövas. Det innebär att personen måste lämna landet utan att veta om den får komma tillbaka.⁹

En del studenter har också mycket begränsade kontakter inom näringslivet och kunskaper om den svenska arbetsmarknaden. Likväl att det inom vissa företag krävs en grundläggande förståelse i svenska, till exempel på grund av säkerhetsföreskrifter.

TEKNIKFÖRETAGENS FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER:

- Stärk högskolans uppdrag att verka för att fler utländska studenter/ doktorander och forskare stannar kvar och arbetar i Sverige, genom tätare samverkan med näringslivet, karriärrådgivning och möjlighet till språkundervisning under studietiden.
- Se över och utöka stipendiesystemet i syfte att tydligare rikta det mot särskilt talangfulla STEM-studenter.
- Inför avdragsrätt för företag som finansierar stipendier till avgiftsbetalande studenter.
- Utred en certifiering hos Migrationsverket som likt i Nederländerna även inkluderar universitet och högskolor.
- Avskaffa regeln om att man inte får befinna sig i Sverige medan ansökan om uppehållstillstånd prövas.
- Utöka längden på uppehållstillstånd för att söka jobb efter avslutade studier, från sex till tolv månader.

⁸ SCB (2016). *Universitet och högskolor Internationell studentmobilitet i högskolan 2015/16*. <https://www.uka.se/publikationer--beslut/publikationer--beslut/statistiska-meddelanden/statistiska-meddelanden/2016-12-08-internationell-studentmobilitet-i-hogskolan-2015-16.html>

⁹ Sveriges Radio, *Komplicerade migrationsregler tvingar utländska forskare att lämna Sverige*. <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=406&artikel=7037842>

Sänk skattetrycket för att attrahera fler talanger

Sverige är överlag ett attraktivt land för de som väljer att bosätta sig här permanent. Möjligheten att balansera arbete och föräldraskap är bättre i Sverige än i många andra länder. Välkända företag och svensk ledarskap- och arbetsplatskultur upplevs som styrkeområden. Men praktiska utmaningar som att hitta lämpliga bostäder och internationella skolor är svagheter. En annan viktig aspekt är medföljande familjer eller partner. Fungerar det inte för medföljande stannar inte heller företagets medarbetare.

Sverige har låg inkomstspridning, höga konsumtionsskatter samt höga marginalskatter redan på måttliga inkomster. Utbildningspremien är också lägre än i de flesta andra OECD-länder. Dessa faktorer resulterar i lägre disponibla inkomster, vilket lyfts som en negativ faktor i flera studier om Sveriges attraktivitet och av högkvalificerade arbetskraftsinvandrare.¹⁰ Det är en tydlig konkurrensnackdel för Sverige om högkvalificerade personer, som kan välja mellan olika destinationsländer, flyttar härifrån för att maximera sin inkomst.

Liksom flera andra jämförbara länder har Sverige infört skattelättnader för utländska experter, specialister, forskare och andra nyckelpersoner under maximalt tre år. Det är dock betydligt färre som utnyttjar den i Sverige jämfört med exempelvis Danmark och en möjlig orsak till det är att inkomstgränsen är högre i Sverige och att skattelättnaden gäller under kortare tid.

I Danmark gäller expertskatten i maximalt fem år och i Nederländerna i åtta år.¹¹ I både Sverige och Danmark krävs det höga löner för att ta del av den, 89 600 respektive 82 700 kr per månad, medan det i Nederländerna handlar om motsvarande 29 415 kr per månad.

¹⁰ Emilsson et al. 2014, Oxford Research 2009, Wallen och Sanandaji 2012.
https://www.academia.edu/22598684/Högkvalificerad_arbetskraftsinvandring_till_Sverige

¹¹ Tillväxtanalys. PM 2018:14, *Konkurrensen om internationell kompetens*.
http://www.tillvaxtanalys.se/download/18.5754b30b1661019abe362d5/1538137037032/pm_2018_14_Konkurrensen_om_internationell_kompetens.pdf

Öka tillgången på bostäder och skolor

Bostadsbristen nämns återkommande som ett stort hinder för att rekrytera talanger. Detta gäller också studenter och forskare. I intervjuer med representanter för högskolor framkommer det att studenter åker hem igen på grund av att de inte får tag i en bostad.¹² Systemet med köer och första- och andrahandskontrakt är också svårbegripligt.

En del företag har möjlighet att hjälpa sina anställda att hitta bostad även i storstäder med högre kostnadsbild. Men den möjligheten har inte alla arbetsgivare. Det blir en orimlig situation om högkvalificerade arbetskraftsinvandrare känner sig tvungna att köpa en egen bostad, trots att de inte har för avsikt att stanna en längre tid i landet.

För medföljande familj är även andra parametrar som tillgång till internationella skolor och förskolor för barnen viktiga. Bilden utomlands av det svenska skolväsendet är inte alltid positiv och återkommande uppmärksammas att det svenska utbildningssystemet får sjunkande resultat i OECD:s PISA-studie.¹³

TEKNIKFÖRETAGENS FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER:

- Sänk inkomstgränsen för expertskatten och förläng tidsperioden.
- Permanenta möjligheterna att hyra ut bostäder till anställda internationella forskare.
- Stärk Akademiska Hus uppdrag att bygga student- och forskarbostäder i framför allt storstadsområdena.
- Säkra tillgången till skolor och förskolor av hög kvalitet (engelskspråkiga).

¹² Tillväxtanalys. PM 2018:11, Svenska lärosäten som verktyg för att attrahera utländsk högkvalificerad arbetskraft.
<http://www.tillvaxtanalys.se/publikationer/pm/pm/2018-05-31-svenska-larosaten-som-verktyg-for-att-attrahera-utlandsk-hogkvalificerad-arbetskraft.html>

¹³ The Guardian, *Immigrant children in Sweden blamed for country's poor test scores*.
<https://www.theguardian.com/world/2015/jun/10/sweden-schools-crisis-political-failure-education> och
<https://www.independent.co.uk/news/world/europe/immigrant-children-in-sweden-blamed-for-countrys-poor-test-scores-a6934111.html>

Så skapar vi ett välkomnande Sverige ute i världen

Sverige behöver en kraftfull satsning på att förenkla och förbättra information till högutbildad arbetskraft som vill komma till Sverige för att arbeta. Sverige har omkring 100 utlandsmyndigheter som ambassader och generalkonsulat. Dessa är företrädare för Sverige utomlands och har en viktig roll i att presentera Sverige som kunskapsnation och att bygga relationer mellan svenska och utländska aktörer. Den rollen skulle kunna förstärkas genom en tydligare koppling till talangattraktion. För de företag som behöver rekrytera men saknar internationella nätverk kan dessa utlandsmyndigheter underlätta tillgången till arbetssökande.

Tyskland har inlett en offensiv agenda där utlandsmyndigheter, understödda av inhemska myndigheter, får en allt större roll i att informera och stödja arbetskraftsinvandrare i allt från ansökningar till grundläggande språkstudier. Sverige bör på motsvarande sätt nyttja de möjligheter som finns.

Det bör vara möjligt att både ansöka om visum för att söka jobb på plats i Sverige och att söka jobb genom myndigheter i utlandet. Särskilda jobbcenter bör därför upprättas på svenska ambassader och andra beskickningar i utlandet. Dessa bör få bästa möjliga stöd från inhemska myndigheter för att påskynda rekryterings- och migrationsprocesserna för högkvalificerad arbetskraft till landet genom att stödja såväl ansökningsförfarande som att erbjuda språkstudier och information om bostäder och skolor i Sverige.





Teknikföretagen

Teknikföretagen • Tfn 08-782 08 00 • www.teknikforetagen.se • info@teknikforetagen.se

Kontakt: Li Ljungberg, expert kompetensförsörjning, li.ljungberg@teknikforetagen.se