

Teknikföretagen

Talangattraktion

Välkommen till Sverige? En jämförelse av sex länders
arbete med att attrahera internationell kompetens



Sverige behöver en nationell strategi för talangattraktion

Svenska företag verkar på en global marknad och tillgången på kompetens är avgörande för framgång. Kampen om kompetensen är extra påtaglig inom vissa områden som teknik och it. Många andra länder i Europa och på andra håll har också brist på utbildad eller erfaren arbetskraft inom flera områden. De här eftertraktade medarbetarna kallar vi i denna rapport talanger. Som ett litet och relativt okänt land har vi inte råd att tappa eller utvisa kompetens. Därför behöver Sverige ta fram en nationell strategi för talangattraktion.

Sverige har i grunden mycket goda förutsättningar att attrahera kvalificerad arbetskraft från andra länder. Det svenska företagsklimatet är uppskattat och levnadsstandarderna är höga med ett välutbyggt system för barnomsorg, föräldraledighet och sjukdom. Sverige är starkt inom teknikområdet – vi har både stora och små välkända industriföretag och nya techbolag med starka varumärken.

Företagens efterfrågan på kompetens är stor och svenskars attityd till högkvalificerad arbetskraftsinvandring är bland de mest positiva i världen.¹ Nästan nio av tio ser positivt på att högkvalificerade personer kommer hit för att arbeta.

Sverige skulle kunna vara en av de mest attraktiva destinationerna för arbetskraftsinvandrare, men konkurrensen är hård. När företagsledare tillfrågas om de anser att det egna landet i tillräcklig utsträckning attraherar talanger från utlandet rankar de Sverige långt efter jämförbara länder som Nederländerna, Tyskland och Kanada.²

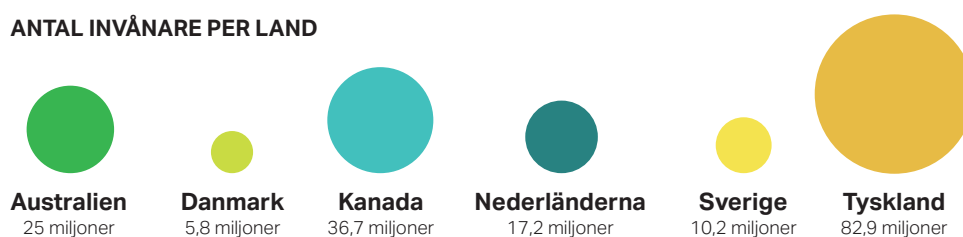
I den här rapporten jämför vi Sverige med fem länder, som vi valt därför att de liknar Sverige när det gäller bland annat arbetsmarknad, välstånd och utbildningssystem. Vi redogör för de reformer som dessa har genomfört eller ska genomföra och som Sverige kan inspireras av i utformandet av en nationell strategi för talangattraktion.

Länderna i rapporten är Nederländerna, Tyskland, Danmark, Australien och Kanada. Flera av dem framhävs ofta som positiva exempel vad gäller arbetskraftsinvandring. Länderna i jämförelsen är starka inom tech. Stockholm, Berlin och Amsterdam är alla exempel på attraktiva regioner inom tech. Tyskland och Sverige är starkt beroende av industrin som också befinner sig i en stor omställning med ökat tjänste- och mjukvaruinnehåll.

Sverige är ett litet land och enbart Danmark är mindre sett till befolkningens mängd. Tyskland är det enskilt största landet och har därmed den största arbetsmarknaden av de jämförda länderna. Samtliga nationer är utvecklade välfärdsländer, men de skiljer sig åt när det gäller deras förmåga att attrahera och behålla utländska talanger och i val av strategi.

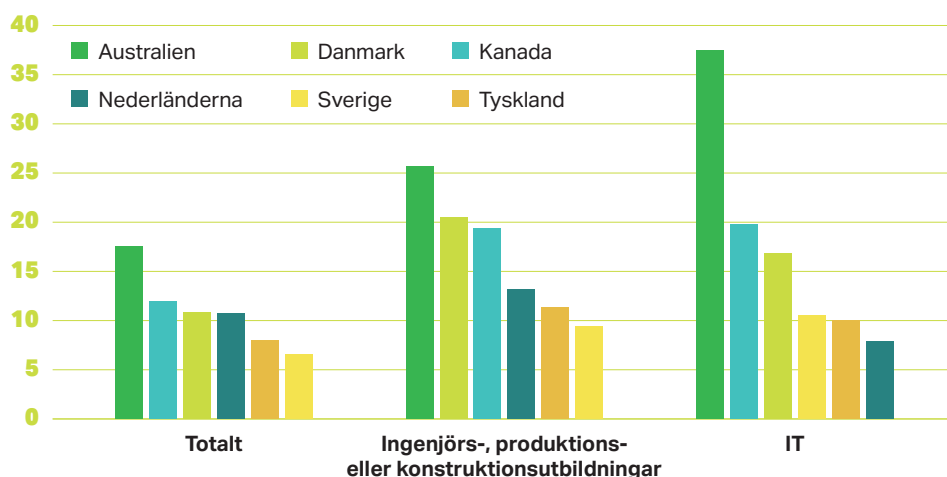
Länderna har omfattande handel med varandra och är alltså tätt sammankopplade samtidigt som de konkurrerar om talanger på samma internationella marknad.

ANTAL INVÅNARE PER LAND



Skillnaderna mellan länderna är också stora när det kommer till att attrahera utländska studenter. Sverige har lägre andel än övriga länder i undersökningen både när det gäller andelen utländska studenter i genomsnitt, och inom ingenjörrelaterade ämnen specifikt.

ANDEL UTLÄNDSKA STUDENTER³



Internationella rankingar sätter bilden av Sverige

Enligt undersökningen The Global Competitiveness Report är Sverige näst sämst av de jämförda länderna i denna rapport både på att attrahera och behålla talanger. Bara Danmark kommer ut sämre.

Sverige är betydligt starkare på att attrahera utländska talanger än på att behålla dem, samtidigt är vi inte lika bra på att attrahera talanger som de andra länderna i jämförelsen. Behovet av en utvecklad strategi för långsiktig talangattraktion är stort då svårigheterna att behålla talanger sannolikt påverkar den samlade bilden av Sverige som land att arbeta och bo i negativt.

137 länder finns med i Indexet The Global Competitiveness report som i sin helhet består av ett 100-tal mätpunkter inom områden som infrastruktur, IT-mognad, skatter, hälsa och utbildningssystemets kvalitet. Sverige ligger totalt sett på sjunde plats, men får lägre ranking i mätpunkterna attrahera och behålla talanger.

FÖRMÅGA ATT ATTRAHERA OCH BEHÅLLA TALANGER (RANKING)*

	Australien	Danmark	Kanada	Nederländerna	Sverige	Tyskland
Förmåga att attrahera	17	20	10	7	17	13
Förmåga att behålla	23	32	15	11	26	13

Det finns flera andra internationellt erkända studier som undersöker hur Sverige står sig i internationell konkurrens och som visar hur landet och i viss mån företagen är rustade för att attrahera utländska talanger. Tabellen på nästa sida illustrerar Sveriges, och de jämförda ländernas, position i ett urval av internationellt erkända benchmark-undersökningar; Inseads Global Talent Competitiveness Index (GTCI), IMD:s World Talent Report (WTR) samt World Economic Forums the Global Human Capital Report (GHCR).

Undersökningen GTCI mäter ett lands övergripande förmåga att konkurrera om talanger. WTR bedömer länders attraktionsförmåga i tre huvudkategorier; investeringar och utveckling, attraktion samt beredskap. Statistik och svar från företagsledare ligger till grund för rankingen. GHCR mäter ett lands förmåga att utveckla humankapital – både nuvarande och förväntade.

SVERIGES POSITION I INTERNATIONELLA RANKINGAR

GTCI 2019 ⁵	WTR 2018 ⁶	GHCR 2017 ⁷
5. Danmark	2. Danmark	5. Danmark
7. Sverige	5. Nederländerna	6. Tyskland
8. Nederländerna	6. Kanada	8. Sverige
12. Australien	8. Sverige	13. Nederländerna
14. Tyskland	10. Tyskland	14. Kanada
15. Kanada	14. Australien	20. Australien

Sverige placerar sig bland de tio högst rankade och ofta i mitten relativt de jämförda länderna i denna rapport. Danmark presterar genomgående betydligt bättre och toppar alla tre undersökningar. Sveriges ändå genomgående relativt höga placering på olika rankinglistor visar på de starka grundförutsättningar som finns.

När arbetssökande själva får bedöma länderna och deras attraktionskraft framkommer dock en mindre upplyftande bild. Boston Consulting Group har undersökt var potentiella arbetskraftsinvandrare helst vill jobba. I den undersökningen ligger Sverige längre ner än i ovanstående tre rankingar och inte bland de tio toppländerna. Bland de tio toppländerna fanns Tyskland (2), Kanada (3) och Australien (4).⁸ Även bland högutbildade var Tyskland (2), Kanada (3) och Australien (5) bland topp tio. USA toppar dessa båda mätningarna.

Stockholm har starkare attraktionskraft än Sverige som helhet och placerar sig på plats 28 bland de mest attraktiva städerna för internationell arbetskraft. Det är dock betydligt sämre än Berlin (3), Amsterdam (5) och Sydney (9).

Kompetensutvisningarna har skadat Sveriges rykte

En faktor som dämpar den svenska attraktionskraften är när arbetskraftsinvandrare som har arbetat här av olika skäl är besvikna på upplevelsen och den mediala spridningen som detta får. I Expat Insider 2018, som rankar länder utifrån hur personer som har bott i länderna under en period bedömer dem, tappar Sverige kraftigt från plats 22 år 2017 till plats 46 2018. Sveriges tapp är det största fallet i hela undersökningen och tappet gäller alla kategorier. Sverige tillhör exempelvis den absoluta botten när det gäller möjligheter att göra sig hemmastadd. Alla länder vi jämför med i den här rapporten placerar sig högre än Sverige i Expat Insiders undersökning och arbetskraftsinvandrare som har varit i de andra länderna är generellt mer nöjda med sin upplevelse.⁹

Kompetensutvisningarna har det senaste året fått stor spridning i både nationell och internationell media och gett Sverige rykte av att vara hänsynslöst i processerna kring arbetstillstånd. Det är därför angeläget att Sverige skyndsamt ser över både lagtext och handläggningstider för att kunna reparera Sveriges rykte.

Så står sig Sverige i en global jämförelse

Det är ett stort beslut att söka arbete och flytta till ett annat land. Grundläggande faktorer är själva jobberbjudandet och landets levnadsvillkor, men andra faktorer, som hur processen med arbetstillstånd funkar kan vara en viktig komponent i beslutet. Ofta är det den sammanlagda bilden som faller avgörandet. Har landet faktorer emot sig, som ett främmande språk eller en väldigt annorlunda kultur, behöver sannolikt andra delar väga upp. Vi har därför undersökt hur Sverige presterar i en internationell jämförelse utifrån parametrar som är intressanta för arbetskraftsinvandrare och internationella studenter: skattevillkor, tillståndens omfattning och villkor samt utbildning och stipendier.



SVERIGE I EN GLOBAL JÄMFÖRELSE

	Sverige	Danmark	Tyskland	Nederländerna	Kanada	Australien
Skattelättnader för experter	Ja	Ja	Nej	Ja	Ja	Nej
Arbetsstillstånd med krav på koppling till yrke	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	Ja (med vissa undantag)
Arbetsstillstånd med krav på koppling till arbetsgivare	Ja, de två första åren.	Ja	Ja	Nej (med vissa undantag)	Nej	Nej
Längd på arbetsstillstånd	2–4 år ¹⁰	Tid för anställning – 4 år ¹¹	1–4 år ¹²	1–5 år ¹³	6 månader – 4 år ¹⁴	1–4 år ¹⁵
Antal månader att söka jobb efter examen	6 månader (kräver tillstånd)	6 månader	18 månader (kräver tillstånd)	12 månader (kräver tillstånd)	8–36 månader (kräver tillstånd) ¹⁶	Upp till 4 år (kräver tillstånd) ¹⁷
Antal timmar per månad man kan arbeta under studierna	Obegränsat	80 timmar per månad (kräver tillstånd)	80 timmar per månad ¹⁸	64 timmar per månad	80 timmar per månad	80 timmar per månad ¹⁹
Visum för högkvalificerad arbetskraft som vill söka jobb i landet	Nej	Nej	Ja	Nej	Ja	Ja
Statliga stipendier för särskilt talangfulla studenter utanför EU/EES	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej
Internationella skolor och förskolor	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Antal universitet på Times Higher Education: World University Rankings topp 100-lista	3	0	7	7	5	6
Samordnat mottagande "one-stop-shop"	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Nej

¹⁰ Arbetsstillstånd ges maximalt 2 år åt gången. Efter 4 år har du rätt att söka permanent uppehållstillstånd.

¹¹ Kortare än 4 år – samma längd som anställningen. Längre än 4 år – 4 års arbetsstillstånd.

¹² Beroende på visum. Vanligt arbetsstillstånd gäller vanligtvis 1 år i taget. EU Blue Card för högkvalificerade gäller maximalt 4 år.

¹³ Oftast ges tillstånd för samma tid som anställningen gäller. Efter 5 år kan du söka permanent uppehållstillstånd.

¹⁴ Maximalt, inklusive förlängning. Efter detta finns möjligheter att söka permanent uppehållstillstånd.

¹⁵ Beroende på visum. Siffran gäller de flesta tillfälliga arbetsstillstånden. Finns möjligheter till permanenta tillstånd direkt.

¹⁶ Tidslängd beroende på utbildningslängd. Tillstånd att stanna i landet 90 dagar efter visumet går ut.

¹⁷ Tillstånd att stanna i landet 1–4 månader efter avslutade studier.

¹⁸ 120 heldagar per år. Gäller ej "student assistants".

¹⁹ Obegränsat under schemalagda terminslov.

Se över regelverket för arbetskraftsinvandring

Sverige har i grunden ett av de mest liberala och öppna systemen för arbetskraftsinvandring från tredje land. Det finns inga restriktioner kring vilka yrken man kan söka arbetstillstånd för, vilket många andra länder har. Däremot är tillståndet låst till arbetsgivare och yrke. Det är en faktor som inverkar negativt på Sveriges attraktionskraft, då det stoppar arbetskraftsinvandrare från att byta yrke eller arbetsgivare. Såväl Nederländerna som Kanada har valt att låta hela arbetsmarknaden vara öppen för de som reser in för att arbeta.

Sverige har även en betydligt hårdare kontrollfunktion efter två år, när arbetstillståndet måste förlängas och sökas om. Den processen har i många fall dragit ut på tiden, skapat stor osäkerhet och stress för arbetsgivare och arbetstagare samt varit orsak till uppmärksammade kompetensutvisningar. Under förlängningsprocessen är resor utanför landet inte tillåtna, vilket i långdragna ärenden har lett till att berörda personer vare sig kan genomföra tjänsteresor eller resa till hemlandet under flera månader. I Tyskland kan den arbetssökande istället få arbetstillstånd för upp till fyra år genom ett EU Blue Card utan att tillståndet behöver förnyas. Det svenska systemet med två år och möjlighet till förlängning på två år är i det avseendet inte lika konkurrenskraftigt. Det finns möjlighet att ansöka om "blåkort" i Sverige, men det är knappt förekommande. I Sverige ligger lönetröskeln för "blåkort" på 50 550 kronor per månad, och dessutom ska en rad andra villkor uppfyllas, vilket förmodligen bara gör det relevant för en mindre skara.

Det finns svårigheter förknippade med att söka jobb i ett land utan att vara där. Möjligheten att ansöka om visum för att söka jobb på plats är något som Tyskland, Kanada och Australien har infört. I överenskommelsen mellan S, MP, C och L finns en utredning om talangvisum med, som är tänkt att införas i budgetpropositionen 2021. Det skulle kunna bli en viktig förbättring, men det är ännu oklart hur ett sådant system skulle utformas.

Satsa på stipendier för talangfulla internationella studenter

En viktig potentiell grupp av arbetskraftsinvandrare är studerande och forskare på högskolor och universitet. Sveriges förmåga att attrahera dessa internationella talanger avgörs av flera faktorer, där internationellt anseende är en. Sverige har tre universitet på listan över internationella toppuniversitet och i förhållande till vår befolkning ligger vi därmed på samma nivå som flera andra länder i undersökningen. Sverige har även bland de mest generösa villkoren för att arbeta under studietiden, möjligheten att arbeta kan vara viktig för att klara försörjningen i länder med dyra levnadsomkostnader och för att få in en fot på arbetsmarknaden. Däremot är vårt stipendiesystem för utländska talanger svagare än jämförbara länder och tiden man kan stanna och söka jobb efter examen är också bland de kortaste, sex månader, och därtill krävs tillstånd för detta.

Skatter och bostäder – svenska aber

I likhet med flera av de länder som jämförs i rapporten så erbjuder Sverige skattelättnader för internationella experter som arbetar. En stor skillnad är dock att lättnaderna gäller först vid väldigt höga månadslöner, 89 600 kr, vilket kan jämföras med upplägget i Nederländerna där lättnaderna börjar vid en månadslön motsvarande 29 415 kr. Dessutom har Sverige högst marginalsatt av alla jämförda länder, 59,4 procent, vilket är högt över snittet för OECD-länderna (41,2 procent).²⁰ I Sverige betalar alltså många inresta experter en mycket hög marginalsatt relativt experter som arbetskraftsinvandrar till andra länder, och har därtill svårt att få ta del av skattelättnaden. Därmed kan det vara mer attraktivt att söka sig till ett land utan skattelättnader men med lägre marginalsatter. Sveriges utbyggda välfärdssystem väger i vissa fall positivt i ett beslut, men eftersom många är här under en relativt begränsad tid så kan man tänka sig att den disponibla inkomsten i vissa fall är viktigare än tillgången till välfärdssystemet.

Möjligheterna att hitta en bostad är en reell förutsättning för att kunna flytta till ett nytt land. Bostadssituationen i Sverige är svår och företag blir ofta tvungna att själva leta efter bostäder åt potentiella arbetssökande, då kötiden i offentliga bostadsförmedlingar är lång. Sverige har till skillnad från majoriteten av de jämförda länderna en hyresreglering, vilket sannolikt inverkar negativt på utbudet av hyresbostäder samt skapar inlåsnings effekter. Tillgången till hyresrätter är i stort sett obefintlig framförallt i storstäderna och bostadsrätter väldigt dyrt. Problemen med att hitta bostad är sannolikt också väldigt komplicerad för internationella studenter som vare sig har kontakter eller ekonomiska resurser att betala höga hyror.

Pågående reformer i de jämförda länderna

Samtliga jämförda länder ser behovet av ökad talangattraktion för att möta efterfrågan från näringslivet och den demografiska utvecklingen, men de har valt olika vägar framåt. Den tyska koalitionsregeringen ingick en överenskommelse under 2018 i syfte att underlätta för kvalificerad arbetskraft att etablera sig i landet.²¹ I överenskommelsen betonas återkommande behovet av riktad rekrytering från utvalda länder. Tyskland har tagit tydlig inspiration av det kanadensiska exemplet där fokus ligger på offensiv rekrytering av just högkvalificerad arbetskraft. Överenskommelsen betonar att Tyskland särskilt ska attrahera yrkesverksamma akademiker och att landet ska utveckla ett yrkesrelaterat samarbete med skolor utomlands för att möta behovet av kvalificerad arbetskraft (t.ex. inom teknik, IT, hälsa och omsorg).

Bristen på kvalificerad arbetskraft är en av de största utmaningarna även för det danska näringslivet. I oktober 2018 presenterade den danska regeringen ett 21-punktsprogram²² med syfte att förenkla för företag att attrahera kvalificerad arbetskraft från andra länder. Med programmet vill man göra det enklare och mindre byråkratiskt för danska företag att attrahera och anställa utländsk arbetskraft.²³

I dag är endast en av tre engelsktalande elever med examen från danska kandidatprogrammet anställda i Danmark två år efter examen. Den danska regeringen vill därför satsa på att behålla fler internationella studenter, exempelvis genom att utbildningsinstitutioner uppmanas att utveckla regeringsunderstödda partnerskap med näringslivet för att skapa bättre ingångar till arbetsmarknaden för internationella studenter. Regeringen vill även förbättra möjligheterna för grundare av startups att etablera sig i landet. Då inriktningen ännu inte har fått stöd i parlamentet är det osäkert hur och när den kan komma att implementeras.²⁴

Nederländernas regering presenterade i slutet på 2018 sina planer för 2019. I dessa återfinns ambitioner om utökade elektroniska tjänster för högkvalificerade migranter och en förenklingsprocess med elektroniska tjänster som ska underlätta för bland annat startups att anställa internationella talanger. Än finns inget datum för när ambitionen ska realiseras.²⁵

Innovation and Science Australia (ISA) tog 2017 på uppdrag av Australiens regering fram "Australia 2030: Prosperity through innovation"²⁶, en strategisk plan för innovations-, vetenskaps- och forskningssystemet fram till år 2030. Strategin rekommenderade bland annat att Australien bör stärka förmågan att attrahera utländska talanger genom förändrade regler för arbetskraftsinvandring samt utökad marknadsföring riktad mot denna grupp.²⁷ Australiens regering kommenterade i maj 2018 strategin och ställde sig bakom ovan nämnd rekommendation.²⁸

Den australiensiska regeringen initierade den 1 juli 2018 pilotprojektet The Global Talent Scheme²⁹ (GTS) i syfte att skapa fler vägar för utländska personer med särskilt eftertraktade kunskaper eller med särskild specialisering att arbeta i Australien, antingen i etablerat näringsliv eller i start-ups. Det handlar om tjänster som inte kan tillsättas av australiensiska arbetare och inte heller via andra arbetsvisum, exempelvis Temporary Skill Shortage-visum (TSS). Fördelarna för arbetsgivare att söka ett GTS-avtal är bland annat att ansökningen prioriteras över andra, att pålitliga arbetsgivare inte är bundna till de vanliga listorna av bristyrken, att visumet gäller i upp till fyra år och kan innebära en väg till permanent uppehållstillstånd för arbetstagaren.

Med utgångspunkt i Kanadas "Innovation and Skills plan"³⁰ lanserade den kanadensiska regeringen 2017 "The Global Skills Strategy", vars syfte var att underlätta för arbetsgivare att locka talanger internationellt.³¹ "The Global Talent Stream"³² är en del i denna strategi och innebär att kanadensiska företag får bättre möjligheter att erbjuda högkvalificerade arbetare arbete genom förenklade regler för arbets- och uppehållstillstånd med kraftigt förkortad processtid.

Så här gör konkurrenterna

Sverige måste jämföra sig med sina konkurrenter – och sikta på att bli ännu bättre. Nedan finns ett antal exempel på hur de jämförda länderna arbetar för att attrahera kvalificerad kompetens.

One-stop-shop underlättar etablering

Tanken bakom en one-stop-shop är att underlätta för arbetskraftsinvandrare att etablera sig i landet. I Nederländerna finns IN Amsterdam. Inom ramen för detta center samarbetar Amsterdam och sex ytterligare städer med Nederländernas skattemyndighet samt myndigheten Immigration and Naturalisation Services (IND), som hanterar migrationsfrågor. Centret erbjuder tjänster till företag som vill rekrytera internationell arbetskraft och stöttar högkvalificerade migranter, internationella företagare, forskare samt internationella studenter.

Genom att lämna in en enda blankett kan arbetsgivaren initiera den officiella ansökningsprocessen, medan arbetstagaren fortfarande är utomlands, och boka in ett besök med IN Amsterdam när arbetstagaren anländer. När arbetstagaren kommer till Nederländerna är alla dokument i ordning och personen kan börja arbeta direkt efter besöket på IN Amsterdam.^{33, 34}

Samlad information på engelska välkomnar utländska talanger

Svårigheter att hitta samlad information på engelska om processen för att arbeta eller studera i ett annat land är ett initialt hinder för potentiella arbetskraftsinvandrare. Den tyska regeringen tog ett nytt grepp om frågan 2012 när de lanserade portalen "Make it in Germany". Portalen har blivit regeringens nyckelkanal för frågor som rör immigration och där finns information om hur arbetstagare kan komma och arbeta, studera och leva i Tyskland. Syftet med portalen är att uppmuntra och inspirera kvalificerad arbetskraft från hela världen att komma och arbeta i Tyskland genom en välkomnande attityd från regering, det civila samhället, myndigheter och företag. Portalen är på engelska men finns i en kortversion på flera andra språk.³⁵

Plattformen har även en Twitterkanal, @MakeitinGermany, där arbetssökande kan ställa frågor som rör processen.

Amsterdam Economic Board, sammanför företag, utbildningsinstitutioner och myndigheter i Amsterdams storstadsområde och jobbar gemensamt för att öka attraktionen genom programmet "Amsterdam Works". Genom en gemensam hemsida samlar de information om hur det är att jobba, studera, bo och starta företag i staden. En plattform som samlar all information som arbetssökande behöver, på engelska, underlättar för potentiella arbetskraftsinvandrare att flytta till staden.³⁶

Använder engelska som myndighetsspråk

I Australien och Kanada är engelska det officiella språket, vilket förstås underlättar för många arbetskraftsinvandrare som söker sig dit. Svenskar har generellt goda kunskaper i engelska och många arbetsplatser är internationella med engelska som arbetsspråk. Trots det är beslut om arbetstillstånd fortfarande skrivna på svenska, vilket försvårar kommunikationen och förståelse för processen.³⁷

Nätverk länkar ihop arbetsgivare och arbetstagare

För många små arbetsgivare är det svårt att hitta utländsk arbetskraft och att hantera rekrytering i utlandet. I Kanada finns därför Employer Liaison Network (ELN) som består av tjänstemän på regionala kontor runt om i landet. Nätverkets uppdrag är att erbjuda kanadensiska arbetsgivare användbar och uppdaterad information om de program som finns för arbetskraftsinvandring och Express Entry-systemet (snabbspår). Syftet är att öka arbetsgivarnas kunskap om systemen och bli en länk mellan arbetsgivare och arbetstagare i utlandet. Genom upplägget samlas feedback om Express Entry-systemet in för att därigenom säkerställa att ansvarig myndighet är uppmärksam på arbetsgivarnas behov och problem.³⁸

Erbjuder stipendier till talangfulla studenter

Nederländerna erbjuder ett stort utbud av olika typer av stipendier som särskilt riktar sig mot talangfulla studenter från andra länder, däribland ett antal förmånliga stipendier till studenter med medborgarskap i länder utanför EU/EES. Stipendierna är anpassade efter olika utbildningsområden och nivåer och presenteras mycket lättillgängligt via den officiella hemsidan StudyinHolland.nl³⁹, där potentiella studenter enkelt kan välja bland både offentligt och privat finansierade stipendier. För ett mindre, relativt okänt land med liten språkbas kan ett utbyggt stipendiesystem vara ett sätt att attrahera utländska talanger, särskilt till utbildningar där det är svårt att få sökande.

Före detta studenter kan få jobbvisum

I Nederländerna kan högkvalificerade migranter med examen från något av landets universitet, inom tre år från examen, ansöka om ett ettårigt visum för att söka jobb eller starta företag. Med visumet finns möjlighet att arbeta utan några restriktioner. Det betyder i praktiken att arbetsgivare inte behöver ha något arbetstillstånd för att anställa personen.⁴⁰ I Australien gäller motsvarande visum i upp till fyra år för akademiker med minst en kandidatexamen (post-study work stream) från landets universitet. Det är det mest generösa regelverket inom OECD.⁴¹

Experter erbjuds skattelättnader

I Nederländerna kan arbetsgivare under en period av fem år (tidigare åtta) erbjuda den anställde en del av lönen som skattefri ersättning, vilken som mest kan uppgå till 30 procent av lönen. Ersättningen syftar till att möjliggöra kompensation för dubbel bostad och andra kostnader för att leva i Nederländerna. Arbetsgivare och den anställde måste ansöka om tillstånd från landets motsvarighet till Skatteverket.⁴² Kvalificeringsvillkoret är inkomster om minst 37 000 euro per år och gäller inte forskare som är anställda vid universitet.

Högkvalificerad arbetskraft ges snabbfil

The Global Talent Stream är ett kanadensiskt pilotprojekt för techföretag. Syftet är att påskynda arbetstillståndsprocessen för innovativa företag som behöver unika och specialiserade internationella medarbetare för att kunna expandera eller kanadensiska företag som söker personal i yrken som finns med på "Global Talent Occupations List", yrken för vilka det inte bedöms finnas tillräckligt med inhemsk arbetskraft. Med programmet behöver det inte ta mer än sex veckor från det att ett jobberbjudande finns till dess att kandidaten är på plats i Kanada, mot tidigare tidsperiod om nio till tolv månader.⁴³ Även Australien har ett liknande pilotprogram kallat "Global Talent Scheme".

Innovativa startups får särskilt visum

I Nederländerna kan företagare från länder utanför EU/EES söka ett ettårigt startup-visum för att bygga upp en verksamhet i landet. Syftet är att dessa startups ska växa, och mogna in i den nederländska ekonomin och bidra med jobb och tillväxt. Visumet ställer ett antal krav, så som att startupen ska samarbeta med en trovärdig och erfaren mentor/facilitator baserad i Nederländerna och registrerad hos handelskammaren, att tjänsten som erbjuds är innovativ, att det finns en plan för att utveckla idén till en verksamhet och att det finns tillräckliga finansiella resurser för att bo och leva i landet under ett år.⁴⁴

Så här kan Sverige bli mer attraktivt

Sveriges modell för arbetskraftsinvandring är i grunden mer öppen för sökande från tredje land än de modeller som finns i de jämförda länderna, eftersom det inte finns några krav kopplade till utbildningsnivå eller kompetensbrist i landet. Trots det visar denna undersökning att flera av de jämförda länderna har villkor som är betydligt mer förmånliga, särskilt för högkvalificerade, än Sverige.

När en arbetssökande bestämmer sig för vilket land personen ska flytta till är det den sammantagna bilden som avgör. Landets rykte, levnadsvillkor och företagskultur spelar stor roll. Men det är också viktigt med förutsägbarhet i processen och rimliga väntetider för tillstånd, en attraktiv bostadsmarknad och internationella skolor samt förmånliga löne- och skattenivåer. På delar av dessa områden har Sverige gjort insatser, men det saknas ett helhetsgrepp. Utvalda reformer riskerar att inte få avsedd effekt när det saknas en övergripande strategi. Ett tydligt exempel är samordning av myndigheter och information digitalt. Invest Stockholm är mycket intresserade av att etablera en "one-stop-shop"-liknande lösning i regionen, men ett beslut om myndighetssamordning skulle behövas på nationell nivå. Likaså finns en portal "Move to Stockholm" som skulle kunna gå hand i hand med en nationell kommunikationssatsning. Sverige skulle mycket mer aktivt kunna arbeta med att förbättra processen för arbetskraftsinvandring genom att göra engelska till ett av de officiella myndighetsspråken.

Ett annat exempel är skatterna. Frågan är vad en expertskatt, som få kan nyttja då den kräver mycket höga månadslöner, i praktiken gör för att öka attraktiviteten när vi samtidigt har en av världens högsta marginalskatter. På samma sätt motverkas vårt öppna system för arbetstillstånd av att tillstånden kopplas till både yrke och arbetsgivare samt att förlängningsprocessen länge har präglats av långa väntetider och arbetstagare som får avslag på grund av formaliafel.

Att bryta upp och flytta till ett land är en stor förändring i sig, men att dessutom behöva leta efter information och genomföra separata processer mot flera myndigheter och att inte hitta en långsiktig bostad kan bli övermäktigt. Det har andra länder sett och genomfört reformer för att mildra. Avsaknaden av nationell strategi och tydliga målsättningar inverkar på Sveriges attraktivitet. Regeringen behöver skyndsamt samordna uppdrag och framtagande av en strategi. Det är en förutsättning för näringslivets kompetensförsörjning och därigenom för Sveriges konkurrenskraft och välstånd.

Sverige har i grund och botten ett liberalt och öppet regelverk som vi bör värna om. Men det behöver ses över och anpassas till dagens arbetsmarknad. Sveriges i grunden starka position kan vässas med förslag inom flera politikområden.

[Här är våra konkreta förslag på åtgärder för att göra Sverige ännu attraktivare.](#)

Referenslista

Underlaget till den här rapporten har tagits fram i samarbete med New Republic. Här nedan hittar du källorna till de hänvisningar vi gör i texten.

- ¹ Pew Research Center. Majority of U.S. Public Supports High-Skilled Immigration. 2019.
- ² World Economic Forum. The Global Competitiveness Report. 2019.
- ³ OECD. Education at a glance: Share of international students enrolled by field of education. OECD Education Statistics (database). (accessed on 24 January 2019).
- ⁴ World Economic Forum. The Global Competitiveness Report. 2019.
- ⁵ INSEAD. The Global Talent Competitiveness Index 2019. 2019.
- ⁶ IMD. IMD World Talent Ranking 2018. 2018.
- ⁷ World Economic Forum. The Global Human Capital Report 2017. 2017.
- ⁸ Boston Consulting Group. Decoding Global Talent 2018. 2018.
- ⁹ InterNations. Expat Insider 2018. 2018.
- ¹⁰⁻¹⁹ se sid 8
- ²⁰ Ekonomifakta. Marginalskatt i Sverige och internationellt. 2019.
- ²¹ Tysklands regering. ECKPUNKTE zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten. 2018.
- ²² Beskæftigelsesministeriet. Regeringen fremlægger udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. 2018.
- ²³ TheLocal.dk. Danish government presents plan to recruit skilled foreign labour. 2018.
- ²⁴ TheLocal.dk. Denmark's proposal to recruit skilled foreign labour falls apart. 2018.
- ²⁵ Government of the Netherlands. Prinsjesdag 2018 – Budget Day. 2018.
- ²⁶ Government of Australia. Australia 2030 Prosperity through Innovation. 2018.

- ²⁷ Ibid
- ²⁸ Government of Australia. Australian Government response to Innovation and Science Australia's Australia 2030 Prosperity through Innovation. 2018.
- ²⁹ Government of Australia. Global Talent Scheme. 2018.
- ³⁰ Government of Canada. Innovation for a better Canada. 2017.
- ³¹ Government of Canada. Government of Canada launches the Global Skills Strategy. 2017.
- ³² Government of Canada. Eligibility for Category A of the Global Talent Stream. 2018.
- ³³ Almega. One-stop-shop för arbetskraftsinvandring. 2018.
- ³⁴ lamsterdam.com Startup visa. 2018.
- ³⁵ The Federal Government of Germany. Make it in Germany. 2019.
- ³⁶ lamsterdam.com
- ³⁷ Tillväxtanalys. Svenska lärosäten som verktyg för att attrahera utländsk högkvalificerad arbetskraft. 2018.
- ³⁸ Government of Canada. Employer Liaison Network. 2017.
- ³⁹ Study in Holland. Find a scholarship.
- ⁴⁰ Government of the Netherlands. Highly skilled migrants. 2019.
- ⁴¹ OECD. Recruiting Immigrant Workers Australia. 2018.
- ⁴² Government of the Netherlands. Highly skilled migrants. 2019.
- ⁴³ Financialpost.com. 2018.
- ⁴⁴ lamsterdam.com

VILL DU VETA MER ...

Teknikföretagen, tfn 08-782 08 00, www.teknikforetagen.se,
info@teknikforetagen.se

Kontakt: Li Ljungberg, expert kompetensförsörjning,
li.ljungberg@teknikforetagen.se, tfn 08-782 08 51



Teknikföretagen

Teknik gör världen bättre

Den svenska teknikindustrins företag står för de lösningar som tacklar vår tids stora utmaningar.

Det är hos Teknikföretagen som dessa företag är medlemmar.

www.teknikforetagen.se