



SVENSKT NÄRINGSLIV

Företagens behov av internationell kompetens

– SÅ VINNER SVERIGE KAMPEN OM TALANGERNA
FEBRUARI 2023

Författare: Daniel Ekström och Julia Svedjemo på
Damvad Analytics tillika from 2023 som Amsterdam
Data Collective samt Amelie Berg, Emil Görnerup och
Ulrika Wallén vid Svenskt Näringsliv.

Innehåll

Förord	2
Sammanfattning	4
1 Utbudet av kompetens möter inte näringslivets efterfrågan	7
2 Svenska företag har svårt att få internationell kompetens	10
3 Svenska företagsinitiativ för internationell kompetens	18
4 Lärdomar från andra länder	21
5 Policyförslag för bättre tillgång till internationell kompetens	26
Bilaga A Intervjuade företag	29
Bilaga B Länderstudie	30
Referenslista	43

Förord

Sverige har stora samhällsutmaningar. Arbetsmarknaden förändras samtidigt som det råder kompetensbrist. Svenska företag har ett växande behov av en stärkt kompetensförsörjning.

Under 2021 misslyckades tre av tio rekryteringsförsök i Svenskt Näringslivs medlemsföretag helt på grund av att det inte finns medarbetare med rätt kompetenser att anställa. Så mycket som 71 procent av företagen tycker att det är svårt eller mycket svårt att rekrytera personer med en högskoleutbildning. Och motsvarande siffra för de med en forskarutbildning är 51 procent. Svårigheterna att rekrytera finns i hela Sverige och omfattar alla branscher och alla typer av företag. Kompetensbristen försämrar svensk tillväxt, konkurrenskraft, innovationsförmåga och välbefinnande. Svenska företag tvingas avsluta expansioner eller tacka nej till affärer och uppdrag på grund av en bristande tillgång till kompetent arbetskraft. Samtidigt pågår det en strategisk klimatomställning i näringslivet, och inom flera branscher sker teknikskiften och omvälvande processer för att kraftigt minska koldioxidutsläppen. Stålproduktion med hjälp av vätgas, elektrifierade transporter och koldioxidavskiljning i cementframställning är tre betydelsefulla omställningar som under kommande år kommer fortsätta att kräva en växande tillgång till kompetens och ny kompetens. Den rådande kompetensbristen riskerar därför inte endast att hämma svensk tillväxt, utan även den klimatomställning som näringslivet påbörjat och som flyttar fronten framåt. Bristen på kompetens gör att svenska företag behöver titta utanför Sveriges och EU:s gränser för att klara kompetensförsörjningen. Internationell kompetens utgör idag en viktig och nödvändig del av arbetskraften på svenska företag och behövs både i form av internationella masterstudenter, doktorander som studerat i Sverige och personer som kommer till Sverige för att arbeta. Samtidigt har svenska företag stora problem med att attrahera, rekrytera och behålla kompetens från länder utanför EU.

I föreliggande rapport belyses Sveriges behov av internationell kompetens och de svårigheter svenska företag möter i sitt arbete med att attrahera, rekrytera och behålla kompetens från länder utanför EU. Rapporten fokuserar på internationell kompetens i form av högutbildade personer, samt personer med en högre yrkesutbildning eller specifik arbetslivserfarenhet som kommer till Sverige som redan yrkesverksamma. Detta utesluter givetvis inte att det även finns andra former av internationell kompetens som svenska företag behöver.

Rapporten bygger på intervjuer med svenska företag från en rad olika branscher samt intervjuer med aktörer som aktivt arbetar med att guida svenska företag och internationella arbetstagare genom den svenska tillstånds- och etableringsprocessen. I en bilaga till rapporten presenteras en länderanalys av Danmark, Finland, Tyskland, Nederländerna och Schweiz, som syftar till att visa goda lärande exempel och kontrastera det svenska systemet för arbetskraftsinvandring. Några viktiga punkter med lärdomar från andra länder behandlas i kapitel 6.

Den genomförda studien visar komplicerade och långdragna tillståndsprocesser, en förändrad Sverigebild och en växande bostadsbrist, vilka är några av faktorerna som svenska företag upplever som hämmande. Rapporten avslutas med ett antal reformförslag.

Stockholm i februari 2023

Amelie Berg, arbetsmarknadspolitisk expert

Emil Görnerup, forskningspolitisk expert

Ulrika Wallén, högskolepolitisk expert
Svenskt Näringsliv

Sammanfattning

Rapporten baseras på intervjuer med svenska företag från en rad olika branscher, samt intervjuer med aktörer som aktivt arbetar med att guida svenska företag och internationella arbetstagare genom den svenska tillstånds- och etableringsprocessen.

Svenska företag har ett växande behov av personer med internationell kompetens. Samtidigt får de allt svårare att attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens – inte minst eftersom den internationella konkurrensen om nämnda grupp ökar. Svenska företag och aktörer som arbetar med etablering av internationell kompetens understryker behovet av reformer för att stärka Sveriges attraktionskraft och förmåga att behålla arbetskraft. Reformerna anses avgörande för att möta företagens kompetensbehov.

Tillgång till internationell kompetens är nödvändig

För svenska företag är internationell kompetens nödvändig för en hållbar utveckling och tillväxt. Tillgången på arbetskraft inom Sverige och EU täcker inte företagens rekryteringsbehov, varför möjligheten att rekrytera från en internationell arbetsmarknad är viktig. De intervjuade företagen pekar framför allt på behovet av att rekrytera personer med yrkeserfarenhet och särskilda kompetenser.

Tillståndsprocesser behöver bli mer förutsägbara

De tids- och resurskrävande processerna för ansökan om arbetstillstånd hos Migrationsverket och ansökan om samordningsnummer och personnummer hos Skatteverket utgör ett hinder för företag som vill rekrytera utanför EU. Handläggningstiderna hos Migrationsverket har blivit längre sedan årsskiftet 2022. Detta upplevs som ett problem, både för de företag som är certifierade hos Migrationsverket och för de som saknar certifiering. För företag som inte är certifierade är processen så omständlig att de ibland undviker att rekrytera internationellt. Utöver ansökan om arbetstillstånd bedöms långa handläggningstider för ansökan om personnummer utgöra ett hinder. Företagen efterfrågar mer förutsägbara tillståndsprocesser samt en utökad samverkan mellan de olika aktörer som hanterar dessa processer.

Den svenska expertskatten behöver utvecklas

Svenska företag understryker att Sverige konkurrerar med många andra länder om den kompetens vi behöver. Detta ställer krav på ett attraktivt erbjudande och ett effektivt system. Långa handläggningstider och en komplex tillståndprocess påverkar Sveriges attraktivitet negativt. Vidare behöver systemet anpassas för den diversifierade grupp som har internationell kompetens. Sveriges attraktivitet grundar sig bland annat i ett högt välstånd och en hög livskvalitet för de personer som flyttar hit. Samtidigt finns det arbetstagare som prioriterar konkurrenskraftiga skattenivåer. Reglerna för expertskatt bör därför göras mer konkurrenskraftiga.

Det behövs bostäder och fler internationella skolor

Den svenska bostadsbristen försvårar företagens försök att attrahera och behålla personer med internationell kompetens. För de större företagen är bostadsbristen hanterbar, då de har möjlighet att erbjuda tillfällig bostad till nyrekryterade. Mindre företag har inte alls samma möjligheter. Enligt aktörer som arbetar med etablering av personer med internationell kompetens är processen för bostadssökande en av de största svårigheterna som de nyrekryterade möter. Det är även ont om internationella skolor. Regional brist eller hård konkurrens gör det svårt för nyrekryterade att få plats på skolor med en internationell läroplan.

Etablering av medföljande är ofta avgörande

Flera av företagen pekar på vikten av att inte enbart stötta den nyrekryterade, utan även hans medföljande genom processen för att flytta till Sverige. Att medföljande familj och partner trivs i Sverige ses i flera fall som avgörande för att företagen ska kunna behålla den arbetskraft de lagt mycket tid och resurser på att anställa. Därför efterfrågar företagen även riktade initiativ som hjälper medföljande. Detta gynnar även Sverige långsiktigt då medföljande partner ofta själva besitter kompetenser som kan komma den svenska arbetsmarknaden till nytta.

Sverige bilden är viktig

Svenska företag uppmärksammar en försämrad Sverigebild som ett allt större problem under senare år. Ökad gängkriminalitet, närheten till kriget i Ukraina och uppmärksamhet kring kompetensutvisningar har resulterat i en oro bland en del av de personer som överväger Sverige som destination. Samtidigt har svenska företag svårt att kommunicera de attraktiva aspekterna med Sverige. Fördelarna med det svenska välståndet är ofta okända bland de arbetssökande. Företagen ser ett ökat behov av att tydligare kommunicera dessa fördelar till tänkta kandidater, särskilt i relation till ett högt skattetryck.

Europeiska grannländer inspirerar till svenska reformer

Som ett komplement till intervjustudien har en analys av länderna Danmark, Finland, Tyskland, Nederländerna och Schweiz genomförts. Analysen visar hur några av Sveriges grannländer kan inspirera Sverige till ett framtida reformarbete för att effektivisera tillståndsprocesser och utveckla nationella initiativ som underlättar vid rekrytering. Flera av de analyserade länderna arbetar proaktivt för att göra landet mer attraktivt för utländsk arbetskraft som besitter kompetens. Andra länder i Europa kan inspirera med initiativ som en förbättrad expertskatt, nationella strategier som drivs av ett systemtänk och en effektivisering av tillståndsprocesser – initiativ med stor utvecklingspotential. Utvecklingen på den europiska arbetsmarknaden går snabbt och Sverige måste arbeta proaktivt för att behålla och utveckla sin position som ett attraktivt land för personer med internationell kompetens.

1 Utbudet av kompetens möter inte näringslivets efterfrågan

Bristen på arbetskraft med rätt kompetens skapar problem för det svenska näringslivet. Svenska företag upplever att deras rekryteringsmöjligheter har försämrats över tid. Under 2021 misslyckades företagen med tre av tio rekryteringsförsök.¹ De företag som inte har möjlighet att hitta rätt kompetenser tvingas tacka nej till affärer och uppdrag eller avvakta med att genomföra företagsexpansioner på grund av bristen på arbetskraft. Svårigheterna med att hitta rätt kompetens präglar många olika branscher och sträcker sig över yrkesgrupper med olika utbildningsnivåer.

I gruppen högskole- och forskarutbildade finns tydliga svårigheter. Så mycket som 71 procent av svenska företag tycker att det är svårt eller mycket svårt att rekrytera personer med en högskoleutbildning.² Motsvarande siffra för de med en forskarutbildning är 51 procent av företagen.³ Andelen av den svenska befolkningen som påbörjar en forskarutbildning har samtidigt minskat betydligt.⁴ Minskningen har hittills motverkats av ett ökat antal utländska doktorander. Detta kan dock komma att förändras om andelen av den svenska befolkningen som påbörjar en forskarutbildning fortsätter minska.⁵ En potentiell brist på forskarkompetens förväntas drabba Sveriges utveckling och konkurrenskraft som kunskapsnation.⁶ Företagens svårigheter att rekrytera högutbildade och forskare vittnar dock redan om ett kompetensgap som leder i denna riktning. Forsknings- och teknikchefer anser att tillgång på kompetens fortsatt är den viktigaste faktorn för att bedriva forskning och utveckling. Andelen företag som säger att det blivit ”svårt” eller ”mycket svårt” att hitta FoU-personal har samtidigt ökat med 9 procentenheter sedan förra årets undersökning: till 52 procent.⁷

¹ Svenskt Näringsliv, Rekryteringsenkäten 2021-2022, 2022

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ UKÄ, Högskolans framtida behov av doktorsexaminerade, 2022

⁵ Ibid.

⁶ Svenskt Näringsliv, Utländska masterstudenter och doktorander lämnar Sverige, 2021

⁷ Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA), Hård konkurrens om kompetens till forskning och utveckling, 2022

Det växande kompetensgapet drivs bland annat av samhällets digitalisering och satsningar på klimatomställningen.⁸ ⁹ Att hitta disputerade och högutbildade med banbrytande kompetenser är avgörande för att säkra näringslivets kompetensförsörjning och klara de omställningar som arbetsmarknaden står inför.¹⁰ Idag uppskattar 80 procent av svenska arbetsgivare att behovet av arbetskraft med utbildning inom el, elektronik, datateknik, automation, datateknik samt energi- och elektroteknik kommer att öka de kommande åren.¹¹ Samtidigt ser den svenska techsektorn ett växande behov av personer med tech-kompetens. Sverige har under perioden 2015–2019 sett en svagare tillväxt i antalet sysselsatta i techsektorn, jämfört med många andra länder i EU. En förklaring till att sysselsättningen inte haft en lika stark utveckling i Sverige är kompetensbristen.¹²

Kompetensbristen påverkar också företagens möjligheter att genomföra satsningar på klimatomställningen. Svenska företag har höga ambitioner om att utveckla innovativa lösningar och nya affärsmodeller för att klara omställningen. Samtidigt ser näringslivet kompetensbristen som en verklig barriär för dessa ambitioner. Tre av fyra svenska branscher bedömer att kompetensbristen riskerar att hindra klimatomställningen fram till 2045.¹³ Bland annat ser energibranschen kompetensförsörjning som en central del av klimatomställningen, och fordonsindustrin pekar på att tillgången på kompetens kommer vara avgörande för övergången till elektromobilitet och automation. För att kompetensbristen inte ska hindra företagens utveckling och omställning efterfrågar näringslivet insatser så att personer med rätt kompetens kan rekryteras. I detta sammanhang framförs internationell kompetens som avgörande.

Kompetensbristen sträcker sig utanför Sveriges gränser

Den växande kompetensbristen är inte unik för Sverige. Flera europeiska länder har ett växande kompetensgap. En krympande befolkning inom EU resulterar i en demografisk obalans på arbetsmarknaden, en obalans som endast förväntas förvärras framöver.¹⁴ Länder som Tyskland, Schweiz, Storbritannien, Nederländerna och Danmark har alla en växande brist på arbetskraft med rätt kompetens. Detta förväntas påverka ländernas långsiktiga tillväxtmöjligheter. När den inhemska arbetskraften inte kan möta företagens behov söker sig många företag utanför Europa i jakten på arbetskraft.

För att möta det inhemska behovet och klara den internationella konkurrensen om arbetskraft, genomför många länder reformer med syfte att underlätta internationell rekrytering. Att attrahera, rekrytera och behålla individer med internationell kompetens

⁸ Association of Nordic Engineers, Competences for a sustainable future, 2022

⁹ Techföretagen, En techagenda för Sverige, 2022

¹⁰ Svenskt Näringsliv, Utländska masterstudenter och doktorander lämnar Sverige, 2021

¹¹ Statistiska Centralbyrån, Störst ökning av anställda på tre års sikt, 2021

¹² Techföretagen, En techagenda för Sverige, 2022

¹³ Svenskt Näringsliv, Kompetensförsörjning för klimatomställningen, 2021

¹⁴ Eurostat, Ageing Europe - statistics on population developments, 2022

uppfattas i dessa länder som nödvändigt för att möta företagens kompetensbehov och råda bot på det växande kompetensgapet.

Det växande kompetensbehovet i Sverige och Europa gör att svenska företag behöver anställa personer utanför Sverige och EU. På ett övergripande plan är Sverige en attraktiv destination och rankas som det näst mest attraktiva landet för högutbildade i OECD:s Talent Attractiveness Index.¹⁵ På EU-nivå genomförs ett ambitiöst arbete med att underlätta rörlighet för arbetskraft med internationell kompetens.¹⁶

Reformer som genomförs i andra länder påverkar svenska företags möjligheter att konkurrera på en internationell arbetsmarknad och att attrahera arbetskraft med den kompetens som företagen är i stort behov av. Konkurrenten om individer med kompetens ökar mellan länderna. Därför krävs verkliga krafttag som säkrar att Sverige förblir en attraktiv destination för internationell arbetskraft. Här kan Sverige inspireras av andra europeiska länder, som lägger fram proaktiva reformer för att möta näringslivets behov av kompetens.

¹⁵ OECD Indicators for Talent Attractiveness

¹⁶ Pact for Skills - Employment Social Affairs & Inclusion

2 Svenska företag har svårt att få internationell kompetens

Att kunna attrahera, rekrytera och behålla arbetskraft med internationell kompetens är avgörande för att möta det växande kompetensbehovet hos svenska företag. Genom att säkra företagens tillgång till en internationell arbetsmarknad kan Sverige få den kompetens som behövs för att klara kompetensförsörjningen och få en långsiktigt hållbar tillväxt.

Följande kapitel beskriver hur svenska företag upplever förutsättningarna för att attrahera, rekrytera och behålla personer med internationell kompetens. Företagen som intervjuats för rapporten representerar flera olika branscher, bland annat skogsindustrin, gruvindustrin, läkemedelsindustrin, techindustrin, fordonsindustrin, konsultbranschen, utbildningsbranschen, akademin och stålindustrin.¹⁷ För att nyansera företagens perspektiv har även aktörer som arbetar aktivt med att stödja företag i deras rekryteringsprocesser, samt organisationer som arbetar med regional kompetensförsörjning, intervjuats.

Sammanfattningsvis pekar studien på flera problem som företagen möter när det gäller att attrahera, rekrytera och behålla personer med internationell kompetens. Flera aktörer menar att Sveriges relativa attraktivitet minskat i förhållande till andra länder över tid. Företagens främsta svårigheter med att attrahera, rekrytera och behålla personer med internationell kompetens innefattar:

- tillståndsprocesser som är tids- och resurskrävande
- en expertskatt som inte är konkurrenskraftig
- en bostadsmarknad som förhindrar långsiktig integrering
- en bristande tillgång till internationella skolor
- svårigheter för medföljande
- en försämrad Sverigebild och problem med att kommunicera Sveriges attraktivitet.

¹⁷ De företag som intervjuats för studien är Afry, Ants, Aztra Zeneca, Boliden, Internationella Engelska Skolan i Sverige, European Spallation Source, Massive Entertainment, Scania, Stora Enso, SSAB och Sweco.

Internationell kompetens är nödvändig för långsiktig tillväxt

Svenska företag har ett akut behov av internationell kompetens. Det är svårt att hitta rätt kompetens och företagen ser internationell rekrytering som en viktig del i jakten på kompetens. Bland de företag som tillfrågats understryker samtliga att arbetskraft som kommer till Sverige från länder utanför EU är avgörande för den nuvarande och framtida kompetensförsörjningen.

”Utan internationell spetskompetens hade vi inte klarat oss. [...] Om vi skulle vara tvungna att begränsa oss till den kompetens som finns inom rikets gränser så skulle inte vi kunna verka på en internationell marknad på samma sätt och vara lika konkurrenskraftiga i den slutprodukt som vi faktiskt levererar.”

Företagens behov av internationell kompetens är brett och omfattar många olika typer av kompetenser. De intervjuade företagens behov sträcker sig över olika yrkesgrupper och personer med olika utbildningsnivåer – från internationellt framstående forskare till en större grupp it-experter inom många olika branscher. Störst är behovet av personer med specifika kompetenser, ofta med flera års arbetslivserfarenhet. Denna grupp är eftertraktad inte bara i Sverige utan också på den internationella arbetsmarknaden, inom EU såväl som på en internationell arena. Den hårda internationella konkurrensen om denna breda kompetensprofil gör det viktigt att Sverige arbetar proaktivt med policyinsatser för att tillgodose behoven.

För långa tillståndprocesser hos Migrationsverket

Långa handläggningstider för arbetstillstånd försvårar svenska företags rekryteringsprocesser. Intervjuade företag, och aktörer som arbetar med tillståndprocesser, menar att Migrationsverkets handläggningstider varit acceptabla under pandemin. Då digitaliserade myndigheten många delar av verksamheten. Sedan starten av 2022 upplevs dock förlängda handläggningstider som ett stort problem. Situationen med långa handläggningstider förvärrades efter de lagändringar som trädde i kraft 1 juni 2022.¹⁸

Långa handläggningstider gör det svårare för företagen att rekrytera nödvändig kompetens från länder utanför EU. Bland företagen som medverkat i studien uppger samtliga att långa handläggningstider hos Migrationsverket är ett problem. Även de företag som är certifierade av Migrationsverket påverkas. Syftet med certifieringen är att säkerställa en snabbare handläggningstid för företag som är i stort behov av internationell arbetskraft. En ansökan om certifiering kan göras av företag som har

¹⁸ Migrationsverket, Nya regler för arbetstillstånd införs 1 juni, 2022.

minst tio ansökningsärenden om året från ett land utanför EU. Certifieringen kan användas för både förstagångs- och förlängningsansökan av arbetstillstånd.¹⁹

Före årsskiftet tog det cirka 10 arbetsdagar för certifierade arbetsgivare att få första arbetstillståndet, och 30 arbetsdagar för att få förlängningen beviljad. Enligt aktörer som genomför en stor andel ansökningar för certifierade och icke-certifierade företag uppskattades den beräknade handläggningstiden för certifierade företag i september 2022 till 1–3 månader för en första ansökan och cirka 3–5 månader för förlängning, med 25 procent som har en handläggningstid på längre än 5 månader. Denna förändring ses av svenska företag som hämmande för deras möjligheter att rekrytera internationellt.

De långa handläggningstiderna drabbar svenska företag i olika utsträckning. För icke-certifierade företag uppskattas den beräknade handläggningstiden i september 2022 till 9–12 månader för en första ansökan och 12–18 månader för förlängning. Flera företag menar att certifiering har blivit helt avgörande för att kunna anställa arbetskraft från länder utanför Europa. Utan certifiering blir företagets rekryteringsprocesser mycket långa. Mindre företag, med färre ansökningsärenden, har ofta sämre förutsättningar att bli certifierade hos Migrationsverket. Detta kan påverka dessa företags tillgång till den internationella arbetsmarknaden. Majoriteten av de medverkande företagen i denna studie är stora företag med resurser och förutsättningar att bli certifierade hos Migrationsverket. Processen för ansökan om arbetstillstånd utan certifiering är mycket tids- och resurskrävande. Det resulterar ofta i att mindre företag inte rekryterar internationellt, även om de behöver kompetensen. Detta är speciellt problematiskt i ett litet, exportberoende land som Sverige, som har många startup-företag och mindre företag med en internationell arbetskultur och som verkar på en internationell marknad.

”Jag skulle säga att om de är inte är certifierade och får tillgång till snabbare handläggning så är det ingen idé att anställa internationell spetskompetens.”

Skatteverkets tillståndsprocess för personnummer en barriär

Ansökan om arbetstillstånd följs av en process för ansökan om personnummer. Samtliga intervjuade företag och aktörer vittnar om att processen för att få personnummer ofta tar lång tid och försenar nyrekryterades etablering i Sverige. Handläggningstiden för beviljande av personnummer hos Skatteverket uppskattas i dagsläget till 2–18 veckor.²⁰ Det innebär att en nyanställd kan tvingas vänta upp till 4 månader innan hen erhåller ett personnummer. Detta hindrar arbetstagaren från att exempelvis skaffa ett bankkonto eller skriva in sina barn på en förskola.

¹⁹ Migrationsverket, Bli en certifierad aktör, 2022.

²⁰ Skatteverket, Flytta till Sverige

Migrationsverkets långa handläggningstider skapar alltför ofta problem i processen med att ansöka om personnummer. Regelverket för svensk folkbokföring kräver att en person ska vara bosatt i Sverige i minst ett år för att folkbokföras och därmed få ett svenskt personnummer.²¹ På grund av de långa handläggningstiderna hos Migrationsverket uppstår problem när den anställda ska folkbokföras. Uppehållstillståndet måste vara giltigt i 365 dagar från och med ansökan om personnummer hos Skatteverket. Om processen för uppehållstillståndet drar ut på tiden hos Migrationsverket innebär det i vissa fall att anställningskontraktet omfattar en anställning på mindre än 365 dagar. Arbetsgivaren måste då utfärda ett nytt anställningskontrakt för att säkerställa att den nyanställda får ett personnummer. Detta innebär extraarbete.

”På grund av förseningar på Migrationsverket blir startdatumet senarelagt. Detta innebär att arbetsgivarens kontrakt inte är giltigt i ett år när den sökande kommer hit. [...] Det har blivit mycket svårare, mycket krångligare och vi tvingas till mycket omarbete på grund av det här.”

Svenska företag efterfrågar ett helhetstänk i tillståndsprocesser

För företagen är det viktigt med en sammanhållen tillståndsprocess där arbetskraft som flyttar till Sverige snabbt får tillgång till samhällsservice. Idag upplever företagen stora problem med den långa processen – från ansökan om uppehållstillstånd till att den nyanställda får ta del av svensk samhällsservice. Detta gör det svårare för företagen att behålla den kompetens som befinner sig i landet. Upplevelsen är att det nuvarande systemet inte är anpassat för snabb och smidig arbetskraftsinvandring. Företagen pekar på problem med att svenska myndigheter inte samverkar. Långa handläggningstider fördröjer såväl etableringen på arbetsmarknaden som etableringen i samhället i stort.

”Myndigheter behöver ha ett mycket mer holistiskt tänk och inte jobba i silos.”

Ett bristande systemtänk skapar problem för personer som kommer från utlandet och som snabbt behöver ta del av svensk samhällsservice. Systemets komplexitet såväl som de långa handläggningstiderna riskerar skapa en situation där både arbetsgivaren och den arbetssökande tappar tilltro till systemet. Företagen pekar på att bristerna i det nuvarande systemet kan leda till att arbetsgivare drar sig för att rekrytera från länder utanför EU. Samtidigt riskerar arbetstagaren att få ett dåligt första intryck av det svenska samhället. Arbetsgivarna bedömer det som svårt att behålla personer med internationell kompetens som redan från starten har tvingats

²¹ Skatteverket, Krav för folkbokföring.

vänta på grund av långa handläggningstider och inte haft möjlighet att fullt ta del av det svenska samhället. Företagen efterfrågar därför ett helhetstänk på nationell nivå, som samordnar och effektiviserar tillståndprocesserna för dem och deras nyrekryterade.

”Det är inte alltid Myndighetssverige gör det enkelt för oss. [...] De har väldigt långa handläggningstider för individer som är i en rätt skör period av sin resa [...] när det börjar kännas otryggt så känns hela upplevelsen ganska otrygg av att komma hit. Så det är definitivt ett hinder.”

Sveriges expertskatt behöver bli mer konkurrenskraftig

Vilka faktorer som är viktiga för att personer ska välja att flytta till Sverige varierar stort. Sverige erbjuder internationell arbetskraft attraktiva förmåner i form av avgiftsfri skola och sjukvård samt en generös föräldraförsäkring. Samtidigt är dessa förmåner inte lika attraktiva för alla grupper av internationell arbetskraft. Den stora variationen inom gruppen med internationell kompetens kräver att Sverige har ett erbjudande som är attraktivt för många.

För forskningstunga företag som efterfrågar experter, såsom forskare med lång arbetslivserfarenhet och unik kompetens, är Sveriges system för expertskatt otillräckligt. Denna grupp experter är mycket efterfrågad på den internationella arbetsmarknaden och rekryteringen sker ofta i konkurrens med andra länder. För många i denna grupp är en generös expertskatt viktig för att Sverige ska uppfattas som attraktivt. Företagen ser att den svenska expertskatten inte är konkurrenskraftig. Ett problem är att den inte ger samma skattelättnader som i många konkurrentländer. Vidare anses den för snäv vad gäller vem som kan omfattas av den. Här uppfattas bland annat den danska expertskatten som mycket mer flexibel då den låter arbetsgivare avgöra vilka kompetenser som företaget är i behov av – till skillnad från den svenska expertskatten som begränsas av en strikt definition av vem som klassas som en expert och kan ta emot förmånen.²² En annan styrka med den danska expertskatten är att den gäller upp till sju år, vilket är två år längre än den svenska skatten.

”Vi kan inte ha ett migrationsverk eller en regering som bestämmer vilken kompetens vi behöver ute i ett företag eller på en forskningsinfrastruktur. Det kommer aldrig att fungera.”

²² Skatteverket, Ersättningar till utländska experter, forskare eller andra nyckelpersoner.

Det behövs fler bostäder

Svenska företag lyfter den låga tillgången till bostäder som ett problem för Sveriges attraktivitet. Bostadsmarknaden i Sverige är tuff och svår att komma in på. Detta är ett problem framför allt i storstäderna, dit internationell arbetskraft ofta söker sig. För att lösa problemen har flera av de stora företagen egna lägenheter eller erbjuder annan hjälp till bostad under den första perioden av anställningen. Andra företag använder sig av externa firmor som hjälper till med bostadssökande. Att företagen själva hjälper de nyanställda att hitta bostad bedöms som nödvändigt för att kunna anställa personer med rätt kompetens.

”Vi kände behovet av att ta in extern hjälp för att kunna möta förväntningar och behov hos de som flyttar hit. Det är en stor kostnad för oss att köpa tjänsten, men som det är nu så skulle vi heller inte klara oss utan den.”

För de arbetsgivare som har resurser att själva finansiera bostad eller använda externa firmor är därför tillgången till bostäder inte avgörande för att attrahera internationell arbetskraft. Samtidigt har mindre svenska företag inte samma möjlighet att erbjuda arbetstagarna sådana tjänster. Aktörer som arbetar med att stötta internationell arbetskraft i deras bostadssökande understryker att just jakten på bostad är en stor utmaning för internationell arbetskraft. Det är något som påverkar Sveriges attraktivitet och förutsättningarna för att behålla arbetskraft.

Det behövs fler internationella skolor

För personer som har medföljande familj är tillgången till förskolor och skolor en aspekt som påverkar Sveriges attraktivitet. God tillgång till utbildning för medföljande barn är en förutsättning för att personer med familj ska vilja flytta till Sverige. Företagen menar att det svenska skolsystemet och gratis skolgång är en faktor som höjer attraktiviteten. Samtidigt pekar de på att det behövs fler internationella skolor i Sverige.

Generellt uppfattar företagen tillgången till bra skolor som tillfredsställande, men lokalt kan bristen på internationella skolor ställa till problem. Internationell arbetskraft efterfrågar både vanliga svenska skolor och internationella skolor. Arbetskraftsinvandrare med yngre barn väljer ofta att sätta sina barn i svenska skolor för att barnen ska integreras i samhället. För familjer med äldre barn, eller familjer som ofta flyttar, är tillgången till internationella skolor viktig – framför allt skolor med internationella läroplaner. Företagen upplever att tillgången till skolor som erbjuder undervisning enligt internationella läroplaner och International Baccalaureate-program ibland kan vara bristfällig. Företagen pekar dels på att bristerna är lokala, dels på att konkurrensen om platserna till dessa skolor kan vara hård. Dålig tillgång till internationella skolor kan därför ha en negativ påverkan på Sveriges attraktionskraft.

Viktigt etablera medföljande

Företagen ser att deras internationellt nyanställda ofta möter svårigheter att bygga ett socialt nätverk och att svenskar stundtals inte är inbjudande. Här avses inte företagskulturen på enskilda företag, utan den svenska kulturen i allmänhet. Mot denna bakgrund är det extra viktigt att de myndigheter som ska bistå personer med internationell kompetens som kommer till landet också arbetar aktivt med att underlätta processer och bidra till en enkel etablering i samhället. Företagen lyfter bland annat möjligheten att hjälpa till med kulturell och social stöttning, rådgivning liksom utbildning i det svenska språket. Att detta görs är ofta avgörande för att personerna ska vilja stanna långsiktigt.

"Jag har inte exakta siffror men jag skulle uppskatta att 80 procent lämnar på grund av sociala faktorer snarare än den upplevda erfarenheten av arbetet man valde att tacka ja till."

Svårigheterna för internationell arbetskraft att etablera sig påverkar även medföljande, som ofta får en otillräcklig introduktion till det svenska samhället. Att anställda och deras medföljande får vänta på personnummer skapar problem för hela familjen, som i sin tur måste vänta på förskoleplats, skolplats och sjukvård eller enklare saker som tillgång till gym. Det är även svårt att få bostad för de familjer som saknar personnummer. De stora svenska företagen tvingas lägga mycket pengar och resurser på att erbjuda bostad, underlätta ansökningsprocesser och hjälpa till med att förklara hur det svenska systemet fungerar.

Den medföljande partnerns möjlighet till arbete är ofta en viktig faktor för att ett par eller en familj ska stanna i Sverige. Svenska aktörer som intervjuats till studien pekar på att processen för jobbsökande upplevs som svår för medföljande, även när dessa besitter kompetenser som efterfrågas på den svenska arbetsmarknaden. Bland annat pekar företagen på de språkkrav som ställs för att få anställning, och en bristande öppenhet för internationella erfarenheter på den breda arbetsmarknaden. Situationen liknar den som många internationella masterstudenter och doktorander möter när de slutför sin utbildning i Sverige.

Eftersom de medföljande är en så pass viktig faktor för att behålla internationell arbetskraft, har flera regionala och lokala initiativ initierats av kommuner och företag för att aktivt arbeta med integreringen. Dessa aktörer efterfrågar ett större engagemang på statlig nivå för att underlätta de processer som ofta försvårar etableringen och för att korta ner handläggningstiderna. Ett dåligt första intryck av det svenska systemet försvårar företagens möjligheter att behålla den arbetskraft som är nödvändig för Sveriges tillväxt.

”Integrationen av övriga medresande i familjen är i upp till 80 procent av fallen anledning till att man väljer att i förtid avbryta en anställning som vi har lagt ner väldigt mycket tid, engagemang och resurser på att attrahera och rekrytera.”

Svårt för företagen att kommunicera fördelarna med Sverige

Flera företag menar att den internationella arbetskraft som redan befinner sig i landet märker att Sverige har mycket att erbjuda, bland annat en hög livskvalitet. Samtidigt har företagen ofta svårt att kommunicera Sveriges många styrkor till kandidater. Sveriges attraktionskraft påverkas negativt av att människor utanför Europa generellt sett har låg kunskap och kännedom om Sverige som destinationsland. Detta innebär att internationell arbetskraft som funderar på att flytta till Sverige i flera fall främst uppfattar ett system med högt skattetryck, utan att se vad Sverige kan erbjuda. Bilden av Sverige behöver därför nyanseras och det svenska erbjudandet behöver kommuniceras tydligare. Närheten till naturen, stabilitet och en hög levnadsstandard är några faktorer som Sverige behöver bli bättre på att marknadsföra för att locka internationell arbetskraft.

”Jag är inte i Sverige för att tjäna pengar. Om jag ville tjäna pengar skulle jag ha flyttat till USA eller något annat land. Men i Sverige finns stabilitet, en närhet till naturen och andra saker som skapar livskvalitet.”

Kopplat till företagens utmaningar med att kommunicera Sveriges attraktivitet pekar företagen även på en förändrad Sverigebild. Flera företag vittnar om att det på senare år finns en mer negativ medial bild av Sverige bland potentiella kandidater. Företagen menar att det finns ett behov av att arbeta mer med Sverige bilden för att öka attraktionskraften. Exempelvis har tidigare kompetensutvisningar fått stor uppmärksamhet medialt och påverkar fortfarande landets rykte internationellt. Att Sveriges administrativa problem och brister blivit synliga internationellt har lett till att dessa processer uppfattas som otrygga. Utöver detta har nyheter om gängbråk och ökade skjutningar nått en internationell publik, vilket bedöms påverka företagens möjligheter att attrahera internationellt. Under senare tid har även kriget i Ukraina och Sveriges geografiska närhet till Ryssland skapat en oro som leder till att kandidater som flyttar långt är tveksamma till att flytta till Sverige.

3 Svenska företagsinitiativ för internationell kompetens

De svenska företagens svårigheter har resulterat i en rad företagsinitiativ inriktade på att attrahera, rekrytera och behålla personer med internationell kompetens. Nedan följer tre exempel från Astra Zeneca, SSAB och Afry. Alla tre har tagit initiativ för att säkra kompetensförsörjningen med hjälp av internationell arbetskraft.

Astra Zeneca

Konkurrenskraftiga relocation-paket för personer med internationell kompetens och deras familjer

Astra Zeneca har främst behov av kompetens till företagets R & D-hubb i Göteborg. Företaget är biofarmaceutiskt och behöver framför allt kompetens i form av personer inom life science-sektorn och farmaindustrin. Detta kan handla om forskare, läkare, kemister och biologer men även personer från akademien. Kompetensbehovet kan inte mötas nationellt och företaget är i stort behov av internationell kompetens.

För att möta svårigheterna som det svenska systemet för internationell rekrytering stundtals innebär har ett internt initiativ tagits. Detta kallas relocation policy och är ett paket inom vilket de anställda erbjuds hjälp och stöd genom hela rekryteringsprocessen.

"Det här är kostsamt. Men behöver vi kompetensen, då kostar det. Vi måste annars fundera i banorna av vad det kostar att inte få in de här kompetenserna."

Astra Zeneca har ett internt team som kallas International Experience. De är experter inom området och arbetar med att underlätta och hjälpa de sökande med praktiska ärenden.

"Vi har personer som handgripligen jobbar med detta och det teamet har i sin tur externa samarbetspartners som hjälper oss i arbetet, så jag skulle säga att det är välordnat."

I praktiken handlar relocation-paketet bland annat om stöd och hjälp när det kommer till visum och arbetstillstånd. De kan bistå den sökande med ärenden hos Migrationsverket. Vidare erbjuds de sökande även hjälp, råd och kontakter när det kommer till bostad. Exempelvis kan en person från Astra Zenecas International Experience-team följa med på en visning av bostad, eller bistå med kontaktuppgifter. Nyrekryterade med barn får även hjälp med att hitta förskolor och skolor då teamet på Astra Zeneca har en nära relation med exempelvis internationella skolan i Göteborg. Paketet innefattar även så kallad spousesupport (medföljarservice), vilket i praktiken innebär hjälp och stöd när det kommer till att finna en anställning till den sökandes partner. Detta är ofta avgörande för att behålla nyrekryterade. Utöver detta ingår även kurser i svenska i relocation-paketet.

”Även om man egentligen inte behöver prata svenska hos oss så erbjuder vi svenskkurser. Men för att bo, leva och trivas i det svenska samhället så är det nog viktigt och då erbjuder vi även det här till medföljande. Jag tror detta är superviktigt, för trivs inte den medföljande så blir inte flytten bra och då kommer de inte vilja vara kvar.”

Att hela familjen ska trivas med att bo och verka i det svenska samhället betraktas som en viktig del av paketet. Sammantaget syftar initiativet till att underlätta vid rekrytering av personer med internationell kompetens för att så stor andel som möjligt ska välja att stanna kvar i Sverige.

Afry

Rekryteringsinitiativ för att fånga upp personer med den mest eftertraktade kompetensen

Afry har ett stort behov av kompetens och likt många andra företag efterfrågar man ingenjörer. Företaget har ett stort behov av erfarna ingenjörer och ser det som nödvändigt att titta utanför Sveriges gränser för att hitta den kompetens man behöver.

Ett av de projekt som initierats av Afry de senaste åren är Immigrated Competence, vilket handlar om att attrahera, rekrytera och behålla nyanlända ingenjörer. Detta initierades i samband med flyktingvågen från Syrien 2016. Projektet är en del av företagets långsiktiga rekryteringsplan. När projektet startade var målet att hitta civilingenjörer bland de personer som tagit sig till Sverige. Med tiden har projektet utvecklats och handlar idag om att attrahera och rekrytera fler utlandsfödda och nyanlända ingenjörer i Sverige. Programmet är tillgängligt för ingenjörer som nyligen kommit till Sverige, utlandsfödda ingenjörer som bott i Sverige under en längre tid samt utbytesstudenter och kandidater som för tillfället bor i andra länder men som vill arbeta i Sverige.

I likhet med många andra företag upplever Afry stora problem när det kommer till Migrationsverkets regler, vilka ofta leder till mycket administration och i vissa fall komplikationer för de sökande och deras familjer när de ska komma till Sverige. Programmet avser att underlätta denna stundtals problematiska process. De kandidater som deltar i programmet får praktisk hjälp med myndighetskontakter och alla nödvändiga tillstånd. Afry är en arbetsgivare som är certifierad hos Migrationsverket, vilket gör att det går fortare att söka och få arbetstillstånd. Genom programmet tar Afry hand om hela administrationen. De kan även bistå med andra tjänster såsom hjälp med att ansöka om personnummer och öppna bankkonto eller ge tips på bostad och skolor. Utöver detta erbjuds även kandidaterna kurser i svenska.

”Det är kompetensen som avgör vem vi vill anställa, oavsett om personen befinner sig här i Sverige eller kommer direkt från hemlandet. Det har ingen betydelse när vi har de här processerna på plats. Därmed säkrar vi också våra leveranser till våra kunder. Allt detta har också skapat väldigt bra rykte om företaget bland våra kunder. Vi har kompetenta medarbetare.”

Över 730 personer har börjat på Afry inom ramen för Immigrated Competence sedan programmet lanserades. Programmet står för en allt större del av Afrys nyanställningar i Sverige, och under perioden januari–maj 2022 stod programmet för 7,5 procent av nyanställningarna – något som förväntas öka med tiden. Förhoppningen med programmet är att det ska utvecklas och att Afry ska kunna erbjuda relocation som ett ytterligare steg i att behålla den kompetens som kommit till företaget.

”Projektet Immigrated Competence utvecklades mycket långsamt i början men nu sker utvecklingen exponentiellt. Vi blir ett helt annat företag, mycket mer globalisering och internationalisering, vilket är bra.”

4 Lärdomar från andra länder

Följande kapitel sammanfattar länderanalysen med fokus på policyutvecklingen vad avser internationell kompetens i Danmark, Finland, Nederländerna, Tyskland och Schweiz. Syftet är att belysa hur andra länder arbetar med att attrahera, rekrytera och behålla personer med internationell kompetens och därifrån dra lärdomar. Sammanställningen som återfinns i rapportens bilaga B sammanfattar ländernas system för arbetskraftsinvandring och lyfter fram den pågående debatten och prioriteringarna i länderna. Nedanstående analys beskriver ländernas arbete med arbetskraftsinvandring och visar på lärande exempel för Sverige.

Det svenska systemet utmanas

Det svenska systemet för arbetskraftsinvandring är i grunden bra och bör värnas. Företagens kompetensbehov är och bör fortsatt vara utgångspunkten för rekrytering av personer med internationell kompetens. En annan utgångspunkt är och bör vara att alla företag – stora som små, oberoende av yrke och bransch eller om de är bundna av kollektivavtal eller inte – ska ha samma möjligheter att rekrytera personer med internationell kompetens. Systemet står inför stora utmaningar till följd av en politisk inriktning som kommer innebära ett mer begränsat system och utesluter möjligheten för alla företag att fortsatt kunna rekrytera internationellt. Företagens kompetensbehov kommer inte längre vara utgångspunkten. Ett exempel på detta är införandet av ett höjt försörjningskrav som i praktiken innebär att politiken bestämmer ett lönegolv. Analysen visar att länder som erbjuder många olika spår för arbetstillstånd – med specifika kriterier för olika yrkesgrupper och branscher – får problem i praktiken. För att anpassa sig till företagens faktiska krav behöver länderna bland annat ofta uppdatera ersättningsnivåer och positiva listor. Inte sällan är detta politiskt komplext att genomföra.

I Danmark skapar regler om lönegolv problem. Näringslivet i Danmark ser lönegolvet som begränsande för möjligheterna att rekrytera internationellt, då inkomstkraven är högt satta. En pågående debatt om regelverket och ett nytt avtal om att sänka lönegolvet visar på dessa problem. Sänkningen har länge efterfrågats av danska näringslivsaktörer. Risken är överhängande att det svenska systemet, som tenderar att mer likna det danska, kommer att hamna i samma situation som i Danmark.

Samtidigt som det svenska systemet i grunden är väl fungerande, behöver reglerna och tillämpningen av regelverket göras mer förutsägbara. Svenska företag upplever stora problem med det nuvarande regelverket och Migrationsverkets tillämpning. Processerna för uppehållstillstånd för arbete är för långsamma och komplicerade. I vissa fall undviker svenska företag internationella rekryteringar till följd av för långa handläggningstider. Analysen visar att andra länder har mer ambitiösa mål som är kopplade till snabba och enkla processer. Länder som Tyskland, Danmark och Finland arbetar aktivt med att förenkla sina regelverk och handläggningsprocesser för att underlätta för näringslivet. Detta genom att korta handläggningstiderna och utveckla digitala processer. Här kan Sverige dra lärdomar för utvecklingen av våra system. Konkurrensen om internationell kompetens är hård och Sverige behöver arbeta proaktivt för att attrahera personer med den kompetens som svenska företag behöver. Inte minst genom att göra den svenska tillståndprocessen mer förutsägbar.

Andra länder i Europa arbetar med tydliga strategier

Det pågår en livlig debatt om tillgången till internationell arbetskraft i flera av Europas länder. I de fem ovan nämnda studerade länderna har näringslivets påtryckningar gett resultat. Flera av länderna har tagit fram en proaktiv reformagenda för att bli mer attraktiva för personer med internationell kompetens. Ett exempel är nationella strategier och handlingsplaner. Sådana strategier sätter en riktning för det nationella arbetet och bidrar genom en bättre samordning mellan myndigheter.

Finland är ett bra exempel på ett land som arbetar proaktivt och har tagit fram en nationell strategi. Landet har utformat ett åtgärdsprogram – Talent Boost – för att öka Finlands tillgång till internationella experter. Programmet tar ett brett grepp om arbetskraftsinvandringen, inklusive internationella studenter och forskare, och har ett systemtänk som syftar till att underlätta processer för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Det bygger på ett samarbetsramverk med tre fokusområden riktade mot att 1) attrahera internationell arbetskraft, 2) utveckla regelverk och tillståndsförfaranden samt 3) stärka förutsättningarna för tillväxt och attraktivitet. Inom ramen för programmet har Finland även utformat ett initiativ med fokus på att främja små och medelstora företags möjligheter att rekrytera personer med internationell kompetens. Landet gör detta för att möta ett växande nationellt kompetensgap och en hård global konkurrens om internationell arbetskraft.

Finland ser det som en nationell utmaning att attrahera personer med internationell kompetens, något som också kräver en nationell kraftansträngning. Landets åtgärdsprogram är därför ett gott exempel på den proaktiva reformagenda som svenska företag efterfrågar. Sverige skulle ha nytta av en nationell strategi som bygger på ett liknande helhetstänk kring samverkan mellan myndigheter och andra berörda aktörer.



Utökad samhällsservice för internationell arbetskraft

Flera av länderna i den internationella utblicken arbetar aktivt med att underlätta processen för etablering av internationell arbetskraft. Ett exempel är Danmarks International Citizen Service-center, som erbjuder service i form av en one-stop-shop för myndighetskontakter och etableringsstöd. Centren finns idag i Danmarks största städer och ytterligare center planeras för att säkra servicen i hela landet. I Nederländerna finns en nationell samordning av landets etableringscenter, där myndigheten Netherlands Enterprise Agency (RVO) ansvarar för en rad riktade initiativ som realiserar på regional nivå. Detta sker i praktiken genom elva regionala mottagningscenter. Mottagningscentren är behjälpliga i frågor kopplade till ansökningsprocessen för permanent uppehållstillstånd samt bistår med all information som är nödvändig för den som ska bo och arbeta i Nederländerna. I Finland baseras den regionala implementeringen av Talent Boost-programmet på en modell som syftar till att skapa samarbeten med myndigheter, universitet, arbetsgivare och ideella organisationer. Genom Talent Hub-servicemodellen skapas regionala servicestigar över organisationsgränser. Dessa stöttar med bland annat bostadssökande, arbetssökande, utbildning och kontaktnätverk till lokala arbetsgivare. Modellen har ett tydligt fokus på att underlätta för finska företag som behöver internationell kompetens.

Genom konkreta initiativ som stöttar internationell arbetskraft genom etableringsprocessen skapar Danmark, Finland och Nederländerna goda förutsättningar för att attrahera internationell arbetskraft. Svenska företag efterfrågar liknande samordningsinitiativ i Sverige. Som ett resultat av att det saknas liknande tjänster i Sverige lägger många företag stora resurser på att guida sina anställda genom rekryterings- och etableringsprocessen. Bristen på stöttande infrastruktur kan också skapa stora problem för mindre företag som inte kan erbjuda sina kandidater samma stöd som större företag. Resultatet blir att individer själva måste hantera stora delar av tillståndsprocessen och etableringen.

Upphållstillstånd för entreprenörer och startup-företag

Flera länder genomför riktade satsningar för att underlätta för de som arbetar för startup-företag. Detta görs genom särskilda uppehållstillstånd riktade mot startup-företag och entreprenörer. Finlands system för arbetskraftsinvandring har ett tydligt fokus på att attrahera internationella entreprenörer som vill starta företag i landet. Landets nationella strategi visar på vikten av att attrahera internationell arbetskraft och internationella entreprenörer för att säkra ett välmående ekosystem för startup-företag inom landet. I Nederländerna har man ett särskilt visum för personer som bedöms essentiella för nederländska startup-företag. Upphållstillståndet är ett pilotprojekt som genomförs mellan 1 juni 2021 och 1 juni 2025. Syftet är att lyfta Nederländernas startup-scen. Företag som ansöker om uppehållstillståndet måste bland annat uppfylla kraven om att vara en innovativ startup med skalbar affärsmodell, ha max 15 personer anställda samt kunna erbjuda den nyanställda minst 1 procents ägarandel i företaget. Projektet visar på en tydlig prioritering av entreprenörskap i tillståndsprocesser.

I Schweiz finns ett växande behov av att locka personer med internationell kompetens till mindre företag. Aktörer som den schweizisk-amerikanska handelskammaren upplever det schweiziska regelverket som för restriktivt och hämmande för landets innovationskraft. Därför efterfrågas ett innovationstillstånd för att unga talanger och startup-företag ska kunna driva innovation. Syftet är att nyexaminerade ska få ett tillfälligt uppehållstillstånd som är giltigt i upp till tre år. Detta för att öka mobiliteten inom denna grupp, som det är brist på i Schweiz.

Satsningarna ovan och de pågående debatterna om särskilda uppehållstillstånd riktade mot startup-företag och entreprenörer visar att det är nödvändigt att möta näringslivets behov. Dagens regelverk för utländska entreprenörer som önskar driva näringsverksamhet i Sverige tillkom under en tid när arbetsmarknaden såg annorlunda ut. Sverige behöver förbättra möjligheterna för internationell kompetens som vill flytta till Sverige för att driva startup-företag. Det behövs effektiva insatser för att locka utländska entreprenörer att driva näringsverksamhet i Sverige, exempelvis genom riktade startup-visum.

En attraktiv expertskatt

Svenska företag ser brister i den svenska expertskatten. Skatten är inte tillräckligt attraktiv för att kunna konkurrera med andra länders erbjudanden. Företagen lyfter fram den danska expertskatten som en möjlig inspirationskälla. Danmark har en förhållandevis väl utformad expertskatt riktad mot internationella forskare och högutbildade. Expertskatten är mer generös än den svenska och de arbetstagare som klarar kriterierna betalar endast 32,84 procent av lönen i skatt under en sjuårsperiod. Den danska expertskatten upplevs även som mer flexibel än den svenska motsvarigheten, genom att fler yrkesgrupper kan klassificera sig för förmånen. Den kommer samtidigt arbetstagaren till nytta under en längre tid, sju år istället för de fem år som gäller för den svenska expertskatten. En utveckling av den svenska expertskatten skulle kunna stärka Sveriges konkurrenskraft när det gäller en viss typ av internationell kompetens.

5 Policyförslag för bättre tillgång till internationell kompetens

Svenska företag har svårt att attrahera, rekrytera och behålla arbetskraft med internationell kompetens. Framför allt handlar det om tids- och resurskrävande tillståndsprocesser för arbetstillstånd och långa handläggningstider för personnummer. Ytterligare en utmaning som tillkommit är beslutet om ett höjt försörjningskrav.

Svårigheterna är i vissa fall så stora att företagen undviker att rekrytera. Vidare påverkas företagen av att det är bostadsbrist, bristande tillgång på internationella skolor och en snäv expertskatt. Dessutom är det svårt för medföljande att etablera sig. En Sverigebild som delvis är negativ påverkar också Sveriges attraktivitet. För att svenska företag ska ha goda förutsättningar att attrahera, rekrytera och behålla arbetskraft med internationell kompetens krävs att regeringen höjer ambitionsnivån och tar ett långsiktigt helhetsgrepp på systemnivå. Idag saknas en nationell samordningsmodell med tydliga uppdrag, mandat och fokusområden. Det saknas också en långsiktig finansiering. Förståelsen för betydelsen av internationell kompetens och dess relevans för närliggande frågor behöver öka inom berörda departement. Regeringen bör ta fram en strukturell och långsiktig strategi med ett eller flera gemensamma mål, i syfte att göra Sverige mer attraktivt för arbetskraft med internationell kompetens och främja tillväxt och innovationskraft. För att Sverige inte ska halka efter i konkurrensen om internationella talanger har Svenskt Näringsliv tagit fram följande policyförslag.

En nationell strategi

Regeringen bör ta fram en nationell strategisk samordningsmodell med en målinriktad handlings- och åtgärdsplan för att öka Sveriges attraktionskraft rörande internationell kompetens. Syftet är ökad tillväxt och innovationskraft. Arbetet bör samordnas mellan alla berörda departement (Arbetsmarknads-, Justitie-, Närings-, Utrikes- och Utbildningsdepartementet). Strategin bör innefatta faktorer som bland annat skatter, tillgång till bostäder och högkvalitativ utbildning, effektiv handläggning av uppehållstillstånd och personnummer samt förutsättningar för familjer att följa med, arbeta och leva i Sverige. Strategin ska även beakta vilka åtgärder som kan behövas för att förbättra och förstärka Sverige bilden. Den erfarenhet och kunskap som redan finns genom olika projekt och initiativ på bland annat företags- och regional nivå bör tillvaratas.

Strategin bör tas fram i nära samverkan med näringslivet och behöver utvecklas i en handlingsplan med åtgärder inom de tre delområdena attraktion, regelförenkling respektive etablering. En samordnande funktion, till exempel en delegation, bör ansvara för det löpande arbetet. Nedan finns några förslag på åtgärder.

Attraktion

- Tillsätt en utredning för att ta fram ett nytt regelverk som ger ökade möjligheter att starta innovativa verksamheter i Sverige, exempelvis genom att införa ett särskilt startup-visum.
- Marknadsför Sverige så att alla företag oavsett bransch i hela Sverige har goda förutsättningar att kunna attrahera arbetskraft med internationell kompetens.
- Ändra reglerna för expertskatt så att skatten omfattar fler och gäller under längre tid. Bland annat bör lönegränsen sänkas till 1,5 prisbasbelopp och kompetenskravet för forskare justeras så att doktorsexamen utgör tillräcklig grund för expertskatt, utan ytterligare krav på postdoktoral tjänstgöring. Dessutom bör giltighetstiden förlängas till sju år.
- Öka forskningsinvesteringarna i Sverige med minst 1 procent av BNP, där två tredjedelar av ökningen ska ske i näringslivet.
- Verka för fler svenska spetsuniversitet för att attrahera fler världsledande forskare.

Regelförenkling

- Korta handläggningstiderna för uppehållstillstånd för arbete till maximalt 30 dagar genom att utveckla den digitala processen och automatiseringen, där även småföretagens behov beaktas. Effektivisera och samordna processen för personnummer med ansökan om uppehållstillstånd. Säkra certifieringssystemet.
- Ändra i regelverk och tillämpning för att öka förutsebarheten och skapa ett enkelt och rättssäkert system för både arbetsgivare och arbetstagare med internationell kompetens som söker uppehållstillstånd för arbete. Vissa åtgärder behöver vidtas på kort sikt, exempelvis att förenkla tillståndprocessen när en provanställning övergår i en tillsvidareanställning. Nedan följer ytterligare exempel på åtgärder som behöver göras:
 - o Underlätta särskilt för forskare och doktorander att få permanent uppehållstillstånd.
 - o Öka flexibiliteten i systemet genom att ta bort kravet på att arbetstillståndet ska ha koppling till en viss arbetsgivare och ett visst yrke.
 - o Förbättra regelverket för egna företagare som vill bedriva näringsverksamhet i Sverige, bland annat genom ökad hänsyn till andra försörjningsmedel än de som genereras genom verksamheten under företagets uppbyggnadsskede. Se över och anpassa kraven på ett visst inflytande eller ägande till dagens affärsmodeller.

Etablering

- Verka för etablering av internationella skolor för medföljande barn.
- Utveckla en nationell styrning av så kallade talangnav, exempelvis i form av ”*International House*” med samordning av aktiviteter, talangmässor etcetera. Särskilt fokus bör vara på att underlätta etableringen av medföljande.
- Främja en effektivare bostadsmarknad.
- Inför en samverkansbonus i syfte att premiera universitet och högskolor som framgångsrikt samverkar med samhället, arbetslivet och näringslivet kring utbildning och som därigenom åstadkommer en bättre matchning mellan utbud och efterfrågan av kompetens.
- Inför en innovationspremie i forskningsfinansieringen. En del av basanslaget bör omfördelas vart fjärde år. Här ska forskningssamverkan med näringslivet ingå.

Bilaga A

Intervjuade företag

Studien baseras på intervjuer med elva svenska företag från olika branscher. De företag som intervjuats för studien är:

- Afry
- Ants
- Astra Zeneca
- Boliden
- Internationella Engelska Skolan i Sverige
- European Spallation Source
- Massive Entertainment
- Scania
- SSAB
- Stora Enso
- Sweco

Bilaga B

Länderstudie

Det växande behovet av internationell kompetens är inte isolerat till svenska företag. Följande bilaga presenterar en sammanställning av hur fem länder – Danmark, Finland, Tyskland, Schweiz och Nederländerna – arbetar med att attrahera, rekrytera och behålla arbetskraft med internationell kompetens. Den gemensamma faktorn för samtliga länder är att det finns en brist på arbetskraft med rätt kompetens och ett växande behov av att anställa arbetskraft som kommer till Europa utanför EU/EES och Schweiz. Syftet med sammanställningen är att belysa ländernas policy för internationell kompetens från tredje land, samt att visa goda lärande exempel och kontrastera ländernas system och pågående debatt med de svårigheter som svenska företag upplever. För att matcha kompetensbehovet som beskrivs av svenska företag i denna rapport fokuserar sammanställningen på regelverk kring kompetensen hos högutbildade personer samt personer med yrkesutbildning. Några av länderna har ett bredare behov av internationell arbetskraft, som inte beskrivs djupgående i denna sammanställning.

Danmark

Sveriges grannland Danmark framställs ofta som framgångsrikt när det gäller att attrahera arbetskraft med internationell kompetens. Enligt OECD:s index för Talent Attractiveness står sig Danmark starkt i jämförelse med övriga OECD-länder genom att landet erbjuder en hög livskvalitet till högutbildade yrkesverksamma och universitetsstudenter.²³ Med syftet att attrahera och behålla arbetskraft med internationell kompetens har Danmark investerat i flertalet nationella initiativ.²⁴ Samtidigt har en restriktiv invandringspolitik resulterat i en arbetskraftsbrist som förväntas påverka landets ekonomiska tillväxt. Det ökade behovet av kompetens har lett till att Danmark lättat på regelverken för att underlätta arbetskraftsinvandring.

En stram modell för arbetskraftsinvandring

Samtidigt som Danmark investerar i nationella initiativ för att locka internationella talanger, har landet under de senaste åren haft en förhållandevis restriktiv invandringspolitik. Systemet för arbetskraftsinvandring är i huvudsak riktat mot att attrahera högutbildade individer från tredje land, och landet har en rad regelverk för detta

²³ OECD, Indicators for Talent Attractiveness

²⁴ Teknikföretagen, Förstudie: Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens, 2022

syfte. Ett fundamentalt sådant är Beløbsgrænsen (Lønegolvet), som innebär att de flesta som kommer till Danmark på ett arbetstillstånd har en inkomst på minst 448 000 danska kronor per år, motsvarande omkring 650 000 svenska kronor.²⁵ Samtidigt som systemet är utformat för att attrahera personer med internationell kompetens, innebär det nuvarande systemet för arbetskraftsinvandring även strikta och administrativt tunga kvalifikationskrav. Detta leder till svårigheter att rekrytera även personer med den höga kompetens som systemet är utformat för.

Ett växande behov av internationell kompetens

Danmark har en mycket låg arbetslöshet som i juni 2022 låg på 2,5 procent. Samtliga sektorer i Danmark har brist på låg-, medel- och högutbildad arbetskraft, och näringslivsorganisationer påtalar problemen med att möta kompetensbehovet med den arbetskraft som finns tillgänglig inom landet. Enligt danska Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering genomfördes 126 630 misslyckade rekryteringar under perioden juni till november 2021. Detta inkluderar positioner där rekrytering misslyckats eller där arbetsgivaren tvingats kompromissa med delar av de kompetenser som efterfrågats.²⁶ Samtidigt upplever danska företag att det har blivit svårare att rekrytera internationell arbetskraft, i jämförelse med tiden före finanskrisen 2009²⁷, och att landets restriktiva politik för arbetskraftsinvandring gör det svårt för danska företag att rekrytera från tredje land.²⁸

Landet har också svårt att behålla internationell kompetens. Av de personer som kommer till Danmark genom landets tre vanligaste spår (Fast Track, Lønegolv och Positiva listen) stannar mer än en tredjedel högst 3 månader i landet och hälften stannar i Danmark i mindre än 6 månader.²⁹ Det indikerar att landet har tydliga problem med att behålla den internationella arbetskraft som redan har påbörjat en anställning.

Ökade krav på lättade regelverk och mindre byråkrati

En debatt pågår i Danmark om vilka kort- och långsiktiga konsekvenser bristen på arbetskraft har på landets ekonomiska tillväxt och ambitiösa planer om en grön omställning. Dansk Industri ser bristen som Danmarks största tillväxtbarriär för 2022³⁰ och uppmanar till politiska reformer för att möjliggöra internationell rekrytering. Organisationer understryker att om det inte vore för den stadiga ökningen av internationell arbetskraft inom landet så skulle situationen på arbetsmarknaden vara mycket mer kritisk.³¹ Även den danska arbetsgivarföreningen (Dansk Arbejdsgiverforening) betonar den potentiella samhällsvinsten från internationell kompetens. Ett minskande antal invånare i arbetsförmögen ålder inom EU kommer att leda till en ännu intensivare konkurrens om arbetskraften i Europa.

²⁵ Ny i Danmark, Beløbsordningen, 2022

²⁶ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, Rekrutteringssurvey: Rapport, marts 2022, 2022

²⁷ World Economic Forum, The Global Competitiveness Report, 2020

²⁸ Svenskt Näringsliv, Danska regler för utländsk arbetskraft – inget för svensk arbetsmarknad, 2022

²⁹ Dansk Arbejdsgiverforening, Udenlandsk Arbejdskraft på det danske arbejdsmarked, 2020

³⁰ DI, Massiv mangel på arbejdskraft er den største vækstbarriere i 2022, 2022

³¹ Ibid.

Som svar på näringslivets behov och den växande kompetensbristen ingick den danska regeringen och en rad oppositionspartier ett avtal den 29 juni 2022 som ytterligare underlättar internationell rekrytering genom att lätta upp regelverken.³² Bland annat innefattar avtalet en tillfällig sänkning av lönegolvet till 375 000 danska kronor (från nuvarande 448 000 danska kronor) under en treårsperiod från den 1 december 2022 till den 1 december 2025. Sänkningen kommer efter flera års debatt om de näringslivshämmande effekterna av ett högt lönegolv. Det nya avtalet omfattar låg-, medel- och högutbildade individer från tredje land. Regeringen understryker att avtalet ska klara att möta ett ökande behov av internationell arbetskraft i takt med att landet genomför en ambitiös grön omställning.

Ett brett utformat regelverk med fokus på inkomst och utbildningsnivå

För att klara landets politiska mål om att särskilt attrahera arbetskraft från tredje land, har Danmark utformat olika tillståndsspår för yrkesverksamma, studenter och forskare. Det finns sex olika spår för arbets- och uppehållstillstånd som relaterar till internationell kompetens hos högutbildade yrkesverksamma, studenter och forskare. Tre spår utgör störst andel av den yrkesverksamma kompetens som kommer in i landet: Lönegolvet, Positiva listan och Fast Track. I gruppen med internationell kompetens regleras en stor del med hjälp av Lönegolvet. Positiva listan sammanfattar kompetens för högutbildade inom områden där det råder kompetensbrist inom Danmark. De personer som erbjuds arbete på denna lista ska kunna uppvisa en högre utbildning som är relevant för tjänstens kompetensområde. Avtalet från i juni 2022 omfattar en utökning av Positiva listan till fler yrkeskategorier och ska göra listan mer förutsägbar, vilket svarar mot näringslivets önskan om att marknaden enklare ska kunna definiera landets kompetensbehov.

Fast Track är ett spår för yrkesverksamma som anställs av företag med en certifiering av det danska migrationsverket (SIRI). Med hjälp av Fast Track genomför företaget en ansökan med den anställdes fullmakt. Precis som i Sverige är möjligheterna för företag att använda Fast Track begränsade. Även systemet för Fast Track utvecklas i det avtal som slöts i juni. Det innebär att företag med minst 10 anställda, istället för minst 20, kan certifieras.

Arbetar aktivt med att attrahera och behålla internationell arbetskraft

Samtidigt som Danmark lockar internationell arbetskraft genom att erbjuda en hög livskvalitet, har en rad nationella projekt initierats med fokus på att attrahera, underlätta rekrytering av och behålla internationell arbetskraft. Ett exempel på detta är Danmarks International Citizen Service-center (ICS).³³ Danmarks ICS:er är nationella center för internationell arbetskraft som samlar alla relevanta myndigheter på en plats och hjälper nyanlända med ansökan om skattekort, personnummer samt arbets- och uppehållstillstånd. ICS- centren hjälper även till i jakten på boende och i jobbsökningsprocessen

³² Finansministeriet Regeringen indgår bred aftale om international rekruttering, 2022

³³ Life in Denmark, ICS: International Citizen Service

för medföljande. I dagsläget finns det fyra ICS:er i Danmark: i Köpenhamn, Aarhus, Odense och Aalborg. Ytterligare ett center var planerat 2022 och ett är planerat 2023, med syftet att öka den geografiska tillgängligheten till dessa center.

Danmark har även utvecklat ersättningsmodeller för internationell kompetens och rankas som det tionde mest attraktiva landet bland högutbildade inom OECD-länder när det kommer till inkomst och skatt. Detta kan jämföras med Sverige som är nummer 31 på samma lista. Det faktum att Danmark anses som attraktivt ur skattesynpunkt kan relateras till att landet har en förhållandevis generös expertskatt riktad mot internationella forskare och högutbildade. Med expertskatten (på danska forskarskatteordningen) räcker det för experter med viss kompetens att betala 32,84 procent av lönen i skatt under en sjuårsperiod.³⁴ Tanken med skatten är att locka högavlönade experter som annars söker sig till länder med högre lönenivåer och lägre skatt.

Finland

Vårt nordiska grannland Finland har genomfört fokuserade satsningar på att utöka andelen arbetskraft med internationell kompetens och landet har investerat i en omfattande samordningsmodell på departementsnivå riktad mot experter, forskare och studerande.³⁵ Bakgrunden till Finlands satsningar är flera år av restriktiv invandring och en krympande arbetsför befolkning. I Finland är både invandringen och andelen invandrare som är bosatta i landet låg i jämförelse med många andra EU-länder.³⁶ För att lösa befolkningsutmaningen behöver landet öka invandringen av internationell arbetskraft. Det ökade behovet av internationell kompetens har därför resulterat i en proaktiv reformagenda som ska lyfta fram Finlands attraktiva aspekter.

Satsar stort för att attrahera internationell arbetskraft

Finland satsar hårt på att utveckla och anpassa landets invandringspolitik så att den ska tillgodose den stora efterfrågan på arbetskraft. Till stor del beror landets arbetskraftsbrist på den åldrande finska befolkningen, vilket gör att man vill öka befolkningstillväxten genom invandring. Landet har en historiskt restriktiv invandring som har påverkat möjligheterna att attrahera internationell arbetskraft.³⁷ Finlands nuvarande modell för arbetskraftsinvandring är därför främst inriktad på att säkra tillgången på bred och varierande arbetskraft, till exempel säsongarbetare.^{38 39} Vidare har Finland ett tydligt fokus på att attrahera internationell kompetens i form av experter som bidrar till att stärka landets företag och innovationsverksamhet samt öka inflödet av internationella investeringar.

³⁴ Skat, Forskerskatteordningen

³⁵ Teknikföretagen, Förstudie: Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens, 2022

³⁶ Compare your country, Migration

³⁷ Finland behöver invandring då befolkningen åldras anser Centralhandelskammaren: "Jämfört med Sverige är vi på en mycket låg nivå", Yle, 2022

³⁸ Finlands Arbets- och näringsministeriet, Internationell kompetens och arbetskraft

³⁹ Finlands Inrikesministeriet, Arbetskraftsinvandring

Finlands brist på arbetskraft ökar

Finlands stora efterfrågan på kvalificerad arbetskraft, studenter, forskare och startup-entreprenörer kvarstår i efterdyningarna av covid-19. Behovet förväntas öka i sektorer med hög efterfrågan på experter med spetskompetens.⁴⁰ Den senaste sysselsättningsöversikten som det finska arbets- och näringsministeriet gjorde i juli 2022 visar en ökning med 24 900 lediga jobb jämfört med juli ett år tidigare. Den märkbart största ökningen var inom yrkesgruppen experter, följt av personal inom service och försäljning samt kontor och kundtjänst.⁴¹

För att Finland ska ha möjlighet att möta det ökade behovet av arbetskraft anses det avgörande att attrahera internationell arbetskraft. Finland har en av de mest välutvecklade digitala ekonomierna i Europa, med 1 av 11 personer anställda inom den högteknologiska sektorn. Företagen möter således en hårdnande konkurrens när det kommer till att rekrytera de bästa internationella talangerna i och utanför landet.⁴² Teknik- och energiindustrin har extra hög efterfrågan på specialister och experter, och väntas därför stå för de flesta nya jobb under perioden 2020–2030⁴³. Internationell kompetens efterfrågas inom arbetsområden som informations- och kommunikationsteknik, dataspel, digitalisering, cybersäkerhet, mjukvaruutveckling och mobilteknologi.^{44,45}

Samtidigt som landet måste attrahera internationell arbetskraft har finska företag problem med att behålla de internationella talanger som kommer till landet. Den hårda globala konkurrensen om internationell arbetskraft är tydlig, speciellt för mindre företag som saknar ett strategiskt arbete med rekrytering och talanghantering.⁴⁶

Pågående debatt i landet: "Språkbarriär, överdriven byråkrati, bättre integration"

Som en följd av landets växande behov drivs en bred debatt om att effektivisera arbetskraftsinvandringen och bryta många av barriärerna i processen. Gemensamt för industrin, regeringen och de jobbsökande är att språkbarriärer pekas ut som ett av de återkommande problemen för utländska personer som söker jobb i Finland.^{47,48} I en studie utförd 2021 blev internationella företagsledare, toppexperter och studenter bosatta i Finland tillfrågade om upplevelsen av att bo och arbeta i Finland. Undersökningen visade att det överlägset största hindret för anställning av utländska experter i Finland är de alltför stränga kraven på finska språkkunskaper.⁴⁹

⁴⁰ Finlands Arbets- och näringsministeriet, The Talent Boost Programme

⁴¹ Finlands Arbets- och näringsministeriet, Sysselsättningsöversikt juli 2022, 2022

⁴² Finlands Arbets- och näringsministeriet Talent Retention and the Development of Digital Skills, 2021

⁴³ Cedefop, Skills Intelligence: Finland

⁴⁴ Busiess Finland, Attractive work opportunities in the world's happiest country

⁴⁵ This is finland, How about getting a job in Finland?

⁴⁶ Finlands Arbets- och näringsministeriet Talent Retention and the Development of Digital Skills, 2021

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Företagen har akut brist på arbetskraft – men språk och strukturer försvårar icke-finländarnas möjligheter att få jobb, Yle, 8 november 2021.

⁴⁹ Finlands Näringsliv, International talents: Excessive Finnish language requirements are the biggest career obstacle in Finland

Det pågår även en parallell integrationsdebatt om behovet av att behålla internationell arbetskraft och internationella studerande i Finland. Tillgång till professionella och sociala nätverk är viktig för att säkra att internationella studenter kommer in i arbetslivet tidigt, och att de som påbörjat arbete även stannar kvar.⁵⁰ Främjarorganisationen Helsinki Partners betonar att en viktig faktor är stödet från offentliga institutioner. För de med internationell kompetens som vill arbeta i Finland kan till exempel tillgång till för- och grundskola bidra till ökad livskvalitet.⁵¹

Trots Finlands omfattande satsningar på att attrahera internationell arbetskraft upplever många företag att processerna för behandling av inrese- och arbetstillstånd är ett stort hinder. Detta leder till att företagen inte överväger att anställa internationell arbetskraft i samma utsträckning, trots att behovet är stort.⁵² Den finska regeringen lyfter fram att systemet för det finska uppehållstillståndet måste effektiviseras, så att företag och internationell arbetskraft lättare kan etablera sig i landet.⁵³

Flera reformer för att öka arbetskraftsinvandringen

Som svar på näringslivets påtryckningar och behov presenterade regeringen en färdplan år 2021 som sammanställer åtgärder för att göra Finland till ett attraktivt land att arbeta och studera i. Regeringens mål är att dubbla arbetskraftsinvandringen från sin nuvarande nivå, fram till år 2030, samt att tredubbla antalet nya utländska studenter till 15 000 per år. En viktig del för att lyckas med målsättningen är att digitalisera processen och integrera alla de tjänster som myndigheterna erbjuder.⁵⁴ Som en följd av denna ambition introducerade regeringen ett nytt reformförslag i augusti 2022. Reformen innebär en ändring av immigrationslagen, med syfte att underlätta ansökningsprocessen. Målet är att i högre grad automatisera processen samt korta ner handläggningstiden för ansökningar till i genomsnitt högst 30 dagar.⁵⁵

År 2017 introducerades det centrala åtgärdsprogrammet Talent Boost med fokus på att öka Finlands tillgång till internationella experter. Programmet har därefter utvecklats av statsminister Sanna Marins regering och omfattar idag arbetskraftsinvandring i stor skala, inklusive internationella studerande och forskare.⁵⁶ Talent Boost-programmet är ett samarbetsramverk som består av tre fokusområden riktade mot att 1) attrahera internationell arbetskraft, 2) utveckla regelverk och tillståndsförfaranden samt 3) förbättra förutsättningarna för tillväxt och attraktivitet. Ett viktigt mål med Talent Boost är att underlätta för arbetsgivare att rekrytera från EU och tredje land.⁵⁷

⁵⁰ Finskt Näringsliv, Jorge Córdova, TELUS International: "We have to help make Finnish workspaces international"

⁵¹ Relocation phenomenon: What attracts talent in Finland – and what bothers employers?, HBH Partner network blog.

⁵² Företagen har akut brist på arbetskraft – men språk och strukturer försvårar icke-finländarnas möjligheter att få jobb, Yle, 8 november 2021.

⁵³ Finlands Inrikesministeriet, Arbetskraftsinvandring

⁵⁴ Finlands Arbets- och näringsministeriet, Undervisnings- och kulturministeriet, Regeringens färdplan innehåller åtgärder som ska öka utbildnings- och arbetsbaserad invandring

⁵⁵ Finlands Arbets- och näringsministeriet, Regeringens proposition till ändring av utlänningslagen ska underlätta arbetskraftsinvandring

⁵⁶ Finlands Arbets- och näringsministeriet, Åtgärdsprogrammet Talent Boost

⁵⁷ Finlands Arbets- och näringsministeriet, The Talent Boost Programme

Talent Boost-programmet är skapat med ett systemtänk som syftar till att underlätta processer för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbets- och näringsministeriet samt undervisnings- och kulturministeriet i Finland är ansvariga för att samordna Talent Boost på nationell nivå. Implementeringen på regional nivå är baserad på en så kallad Talent Hub-servicemodell. Modellen syftar till att skapa tvärsektoriella servicestigar för företag och internationell arbetskraft. Servicestigarna möjliggörs av ett samarbete mellan myndigheter, universitet, arbetsgivare och ideella organisationer. Genom geografiska samarbetsområden stöttar Talent Hub internationell arbetskraft genom etableringsprocessen. Modellen syftar även till att främja möjligheterna för små och medelstora företag att rekrytera internationellt och inkluderar ett hjälppaket som stöttar företagen genom rekryteringsprocessen. Finland har gjort omfattande investeringar i Talent Boost-aktiviteter.⁵⁸ Till exempel fick staden Tampere cirka 400 000 euro för implementeringen av ett ”International House” med ändamålet att stödja internationell arbetskraft i processer kring bostad, arbete och utbildning samt med kontaktnätverk till lokala arbetsgivare.^{59,60}

Uppdaterade regelverk för att attrahera internationell arbetskraft

Finlands regelverk har under de senaste åren fått kontinuerliga uppdateringar. Den första åtgärden för att attrahera internationell arbetskraft är en ny expressfil som introducerades i juni 2022.⁶¹ Expressfilen riktar sig mot personer med spetskompetens samt experter och entreprenörer med tillhörande familjer och innebär att ett beslut efter ansökan om uppehållstillstånd ska ges redan inom 2 veckor. Alla ansökningar sker via immigrationsverkets onlineportal och när ansökan blivit godkänd beviljas inresa till Finland direkt.⁶² Utöver expressfilen introducerades det nationella D-visumet, som tillåter personer med internationell kompetens och deras familjer att resa in i Finland så snart de fått ett positivt beslut. Det innebär att personerna inte längre behöver vänta på att tillståndskortet kommer fram innan de reser in i Finland.⁶³

Tyskland

Även i Tyskland är det brist på arbetskraft. Landets fokus skiljer sig aningen från det i Danmark och Finland, då man både behöver attrahera kompetens i form av arbetskraft med högre utbildning och arbetskraft med kvalificerad yrkesutbildning. Tysklands största utmaning är att säkra en bred och långsiktig tillgång till arbetskraft. Därför har den nuvarande regeringen ett tydligt fokus på att öka landets attraktivitet hos arbetskraft från tredje land. Initiativen fokuserar på förenklad byråkrati och enklare vägar mot permanent uppehållstillstånd.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Finlands Arbets- och näringsministeriet, Åtgärdsprogrammet Talent Boost

⁶⁰ Finlands Arbets- och näringsministeriet, Municipalities receive special grants for Talent Hub activities that promote the Talent Boost programme

⁶¹ Finlands Migrationsverk, Specialsakkunniga och tillväxtföretagare kan flytta till Finland snabbare då expressfilen införs 1.6

⁶² Finlands Migrationsverk, You can be granted a residence permit in two weeks if you apply via the fast track service

⁶³ Europakommissionen, Finland: New developments to attract international experts

Öppnar för att öka arbetskraftsinvandringen

Tyskland står inför utmaningar i form av en stor brist på arbetskraft, särskilt inom gruppen arbetare utan akademisk bakgrund. Tyskland har haft brist på arbetskraft under flera år. Med fortsatt låga födelsetal och ojämn immigration förväntas en liten andel av landets population försörja den stora grupp som närmar sig pensionsålder. På grund av den ökande bristen på arbetskraft har Tyskland en rekordhög nivå av nationell kompetensbrist: 49,7 procent av alla tyska företag saknar arbetskraft med rätt kompetens.⁶⁴ Kompetensbristen visar sig bland annat i landets service- och tillverkningsindustri. Bristen på arbetskraft förvärrar även landets inflation⁶⁵ och utgör en risk för landets ekonomiska tillväxt.

Tyska näringslivsaktörer har uppmanat den tyska regeringen att agera för att öka kompetensen och andelen internationell arbetskraft i landet. Samtidigt finns ett växande behov av arbetskraft utan akademisk utbildning. Tysklands ekonomiska institut rekommenderade 2021 att kvalificerad arbetskraft skulle få bättre möjligheter att komma till Tyskland, speciellt för personer med icke-akademisk bakgrund.⁶⁶

Arbetar proaktivt för att öka arbetskraftsinvandringen

Regeringen ser att det är viktigt att attrahera arbetskraft från tredje land för att råda bot på bristen. Bland annat introducerades den 1 mars 2020 Skilled Immigration Act⁶⁷, som syftar till att göra det enklare för internationell arbetskraft med högre utbildning eller kvalificerad yrkesutbildning att få arbetstillstånd i Tyskland. Lagen har ett tydligt fokus på att samverka med näringslivet för att säkerställa att marknadens behov täcks av landets arbetskraftsinvandring. För att attrahera högutbildad arbetskraft har landet även särskilda visum för högutbildade personer eller it-specialister som vill arbeta i Tyskland.

Tysklands immigrationspolitik har fått ytterligare skjuts med den nya koalitionsregering som tog över makten under slutet av förra året.⁶⁸ Kansler Olaf Scholz socialdemokrater och resterande koalitionsparter kom tidigt överens om ett poängbaserat system för kompetens från tredje land, för att göra landet mer attraktivt för internationell arbetskraft.⁶⁹

Samtidigt som den tyska regeringen initierat nya regelverk, fortsätter diskussionen om vilka ytterligare initiativ som kan göra landet mer attraktivt för internationell arbetskraft. En av regeringens utlovade åtgärder är att låta branschorganisationer godkänna internationella kvalifikationer, istället för dagens process som kräver att internationella kvalifikationer överensstämmer med Tysklands egna.⁷⁰ Genom ett erkännande från en tysk branschorganisation kan personer istället komma till Tyskland på ett ettårsvisum för att söka jobb.

⁶⁴ Ifo Institute, Shortage of Skilled Workers in Germany Reaches an All-Time High

⁶⁵ Germany plans immigration reforms to attract foreign workers, Reuters, 21 juli 2022

⁶⁶ IW, Without immigration the potential workforce is already shrinking, 2021

⁶⁷ Tysklands undervisnings- och forskningsministerie, Skilled immigration Act

⁶⁸ Facing labour shortages, Germany sweetens immigration offer, Reuters, 6 juli 2022

⁶⁹ Germany wants to attract 400,000 skilled workers from abroad each year, Reuters, 21 januari 2022

⁷⁰ Germany plans immigration reforms to attract foreign workers, Reuters, 21 juli 2022

Utvecklar regelverk för att attrahera internationella arbetssökande

Tyskland har relativt få spår för arbetskraftsinvandring. Arbetstillståndet för kvalificerad arbetskraft är utformat för personer med högre utbildning eller kvalificerad yrkesutbildning.⁷¹ Handläggningstiden uppskattas variera mellan några dagar till flera veckor och ansökan görs på ambassaden i det land som den sökande befinner sig i.

Utöver Tysklands arbetstillstånd för kvalificerad arbetskraft erbjuder landet även visum för it-specialister samt ett visum för jobbsökande. Visumet för jobbsökande är giltigt i upp till sex månader och ger kvalificerade personer möjlighet att söka uppehållstillstånd för att flytta till Tyskland och söka jobb. Tyskland godkänner även att personer med yrkesutbildning söker uppehållstillstånd för jobbsökande.⁷² Det tyska visumet för jobbsökande upplevs dock som en byråkratisk process, vilket har resulterat i att den tyska regeringen har introducerat ett nytt lagförslag om ett ”Chancenkarte”. Detta gör det möjligt för personer med högre utbildning eller yrkesutbildning att flytta till Tyskland för att söka jobb, utan att de behöver ansöka om uppehållstillstånd från utlandet.⁷³

Schweiz

Schweiz är ett av världens mest attraktiva länder för företagande.⁷⁴ Landet rankas som nummer tre på OECD:s Talent Attractiveness Index, vilket placerar landet precis efter Sverige.⁷⁵ Schweiz attraktivitet grundar sig i en hög levnadsstandard, en hög koncentration av multinationella företag samt höga löne- och ersättningsnivåer. Schweizisk politik för arbetskraftsinvandring är helt fokuserad på internationell kompetens. Samtidigt som Schweiz rankas högt bland internationell arbetskraft, står landet inför en växande kompetensbrist och hårdare konkurrens om den internationella arbetskraften. Näringslivsaktörer betonar därför vikten av att landet aktivt arbetar för att bibehålla sin konkurrenskraft och säkra långsiktig tillväxt och innovation. Detta till trots har landet fram till nu inte genomfört några större reformer för att göra landet mer attraktivt internationellt.

En modell för arbetskraftsinvandring som är nischad mot internationella toptalanger

Schweiz har en strikt modell för arbetskraftsinvandring med ett tydligt fokus på att attrahera experter och personer med hög utbildning. Landets modell för arbetskraftsinvandring för tredjelandsmedborgare kräver att personer som vill komma och arbeta i landet har en högre utbildning från universitet eller lärosäte samt flera

⁷¹ Make it in Germany, Work visa for qualified professionals

⁷² Migrationsverket, Upphållstillstånd för högkvalificerade personer för att söka arbete eller starta företag

⁷³ Neues Einwanderungsgesetz geplant: Heil kündigt „Chancenkarte“ für Fachkräfte aus dem Ausland an, Tagesspiegel, 4 september 2022

⁷⁴ Deloitte, Switzerland needs global talent, 2020

⁷⁵ OECD, Indicators for Talent Attractiveness

års arbetslivserfarenhet.⁷⁶ Landet har även en modell som bygger på kvotering av arbetskraft från tredje land, där schweiziska företag måste ha tunga argument för att inte anställa en schweizisk medborgare eller en EU- eller EFTA-medborgare. Schweiz modell för arbetskraftsinvandring är därför restriktiv med fokus på att attrahera topptalanger.

Samtidigt har Schweiz ett växande behov av arbetskraft med rätt kompetens. Schweiziska företag har ett allt större behov av att anställa och enligt Schweiz ekonomiska instituts (KOF) anställningsindikator söker ett rekordstort antal schweiziska företag efter ny arbetskraft, medan de som planerar ett minskat antal anställda är få.⁷⁷ Det andra kvartalet 2022 syntes även en ökning av jobbannonser med 24 procent jämfört med samma kvartal 2021.⁷⁸ Schweiz har ett särskilt stort behov av digital kompetens, för att klara omställningen till utökad digitalisering. Landet har även ett stort behov av kompetens inom ingenjörsvetenskapen, it- och tekniska yrken samt medicin och farmakologi.⁷⁹

Den restriktiva invandringspolitiken skapar problem för näringslivet

Under de senaste tio åren har den politiska debatten i Schweiz haft ett restriktivt fokus på arbetskraftsinvandring. År 2014 röstades ett nytt initiativ fram. Det innebär en återintroduktion av kvoter för tredjelandsmedborgare som ville bosätta sig i landet. Kvoteringen innebär att landet erbjuder omkring 8 500 korttidstillstånd och uppehållstillstånd årligen. För att kunna få ett tillstånd måste företagen först bevisa att ingen från Schweiz eller EU- och EFTA-regionen kan uppfylla kompetensbehovet.

Med det växande kompetensbehovet understryker det schweiziska näringslivet och oppositionspartier dock vikten av att Schweiz öppnar upp regelverken. En studie av banken UBS visar att landet förväntas få en arbetsbrist på hundratusentals arbetare om tio år.⁸⁰ En rapport av Deloitte och schweizisk-amerikanska handelskammaren visar att Schweiz behöver underlätta för företag att få tillgång till internationell kompetens i form av topptalanger och studenter som är nyexaminerade från schweiziska lärosäten. Rapporten föreslår bland annat "innovationstillstånd" som gör att personer med en masterutbildning från ett schweiziskt universitet, eller nyexaminerade med en STEM-utbildning, kan stanna i landet i upp till tre år. Den föreslår också att ytterligare kvoteringsplatser ska öppnas upp.

⁷⁶ State Secretariat for migration SEM, Non-EU/EFTA nationals

⁷⁷ KOF Swiss Economic Institute, KOF Employment Indicator reaches all-time high

⁷⁸ The Adecco Group, Labour market stabilises at a high level: skilled catering and sales personnel currently have the best job prospects

⁷⁹ The Adecco Group, Swiss Skills Shortage Index 2021

⁸⁰ The Adecco Group, Swiss Skills Shortage Index 2021

Schweiziska företag önskar en digitalisering och harmonisering av tillståndprocessen

Schweiz regelverk för uppehållstillstånd baseras på en modell där landets ekonomiska intressen ligger i centrum. Personer som får ett arbets- och uppehållstillstånd måste komma till Schweiz och arbeta i en högt uppsatt chefsposition, som specialist eller annan kvalificerad personal. Arbets- och uppehållstillstånd beviljas endast personer som har en utbildning från universitet eller lärosäte och flera års arbetslivserfarenhet. Modellen bygger på att det är företagen som ansvarar för ansökningsprocessen för personer från tredje land som vill komma till Schweiz och arbeta. Företagen ansöker om uppehålls- och arbetstillstånd i den kanton de är verksamma.⁸¹

Näringslivet i Schweiz pekar på att processen för arbetstillstånd behöver uppdateras för att möta företagens behov. Företag i landet ser ett stort behov av att processen digitaliseras och att landet utvecklar en ”one-stop-shop” för tillståndprocessen.⁸² Regelverken gör det även svårt för de studenter som utbildar sig i landet. Med en omständlig process som lägger mycket ansvar på företagen, har nyexaminerade i landet svårt att hitta jobb efter avslutad utbildning. Detta då arbetsgivare gärna undviker den omständliga processen om de inte vet att deras arbete kommer leda till ett lyckat resultat. Landet måste därför uppdatera nuvarande process för arbetstillstånd. Trots att Schweiz kan ses som en stor företagsdestination som erbjuder högbetalda jobb, kan landets restriktiva system för arbetskraftsinvandring inte ses som en förebild för det svenska systemet.

Nederländerna

Nederländerna har en internationellt konkurrenskraftig teknologi- och innovationsprofil och rankades av EU 2020 som en av fem ”Innovation Leaders” i Europa tillsammans med Danmark, Finland, Luxemburg och Sverige. Arbetsmarknaden anses attraktiv för sin mångsidiga internationella arbetsstyrka med en arbetskultur som har en bra balans mellan arbete och fritid. Nederländerna rankas på samma höga nivå som Sverige i OECD:s Talent Attractiveness index vad gäller livskvalitet och utvecklingsmöjligheter för högutbildad internationell arbetskraft.⁸³

Ett system som ska attrahera och behålla internationell högutbildad arbetskraft

Nederländerna har ett väletablerat system för arbetskraftsinvandring och en lång tradition av reformer med syfte att stödja invandringen av internationell arbetskraft.⁸⁴ Landets system för arbetskraftsinvandring fokuserar på högutbildade personer från tredje land. Systemet är utformat så att endast arbetsgivare godkända av Nederländernas

⁸¹ State Secretariat for migration SEM, Non-EU/EFTA nationals

⁸² Deloitte, Switzerland needs global talent, 2020

⁸³ OECD, Indicators for Talent Attractiveness

⁸⁴ Teknikföretagen, Förstudie: Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens, 2022

migrationsverk har möjlighet att söka uppehållstillstånd för arbetskraft från tredje land. Landet har samtidigt ett tydligt fokus på att underlätta etablering av den arbetskraft som kommer till landet. Detta genom initiativ som baseras på ett systemtänk som involverar både statliga och regionala aktörer. Landets nationella samordningsprogram för att attrahera, rekrytera och behålla talang heter ”Talent Coalition Netherlands” och styrs på statlig nivå med ett tätt regionalt samarbete.⁸⁵ Regionerna spelar en central roll i insatserna och många av dem är i framkant i Europa när det kommer till att attrahera och behålla talanger. Den årliga statliga budgeten för samordningsprogrammet är cirka 16 miljoner svenska kronor.⁸⁶

Nederländerna arbetar aktivt med att landets process för arbetstillstånd inte ska utgöra hinder för landets näringsliv. Migrationsverket i Nederländerna (IND) genomförde i juli 2022 en ändring i regelverket kring visum för personer med internationell kompetens. Ändringen innebär att personer som inte behöver ett långtidsvisum för att flytta till landet får tillstånd att börja arbeta även om dokumenten för uppehållstillstånd inte är färdiga. Tillståndet är giltigt i högst 4 månader.⁸⁷ Processen skiljer sig från den i Sverige där ett beslut måste ha fattats innan den nyrekryterade kan påbörja sitt arbete.

Processen för nederländska uppehållstillstånd baseras på sponsorskap

Nederländernas regelverk för arbetskraftsinvandring fokuserar på att bevilja arbets- och uppehållstillstånd till internationella entreprenörer (startup-företag), forskare samt personer med särskild kompetens.⁸⁸ Internationell arbetskraft som anställs i Nederländerna måste från och med januari 2022 ha en viss månatlig bruttointkomst (exklusive 8 procent i semesterersättning). För personer över 30 år motsvarar inkomsten omkring 53 000 svenska kronor och för personer under 30 år 39 000 kronor.⁸⁹

Ansökningsprocessen för uppehållstillstånd sköts i de flesta fall av de företag som vill anställa personer från länder utanför EU – inte av de som blir rekryterade. Personer som vill arbeta och bo i Nederländerna och är medborgare i ett tredje land behöver en erkänd sponsor. Erkända sponsorer är arbetsgivare som är godkända av nederländska migrationsverket (IND), är listade i ett offentligt register och har tillstånd att ansöka om uppehållstillstånd för personer med internationell kompetens.⁹⁰ Företag, forskningsinstitut eller övriga organisationer som önskar anställa personer från tredje land kan ansöka om att bli en del av registret via migrationsverkets hemsida.⁹¹ Målsättningen är att handläggningstiden ska vara två veckor för uppehållstillstånd som sponsorer ansökt om; i fall ansökan behöver kompletteras tar det totalt upp till sju veckor att få ett beslut.⁹²

⁸⁵ International Welcome Center North, Talent Coalition Netherlands

⁸⁶ Teknikföretagen, Förstudie: Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens, 2022

⁸⁷ IND, Nieuwsbrief Zakelijk

⁸⁸ Government of the Netherlands, Immigrants who contribute to the Dutch economy

⁸⁹ Deloitte, Highly Skilled Migrant 2022 salary thresholds

⁹⁰ IND, Highly skilled migrant

⁹¹ IND, Apply for recognition as sponsor

⁹² Ibid.

Personer med internationell kompetens som kommer till Nederländerna från länder utanför EU behöver i de flesta fall ansöka om uppehållstillstånd, så kallat MVV. Medborgare från ett antal länder – däribland USA, Australien och Kanada – är dock undantagna från detta.⁹³ Företagen är ansvariga även för denna ansökningsprocess. I januari 2022 förlängdes giltighetsperioden för uppehållstillstånd från ett år till tre år, förutsatt att arbetskontraktet inte är för en kortare period.⁹⁴

Nederländerna erbjuder även uppehållstillstånd för personer som bedöms essentiella för nederländska startup-företag.⁹⁵ Uppهållstillståndet är ett pilotprojekt som genomförs mellan 1 juni 2021 och 1 juni 2025. Syftet med pilotprojektet är att lyfta fram Nederländernas startup-scen. Företag som kan ansöka om uppehållstillståndet måste bland annat uppfylla kraven om att vara en innovativ startup med skalbara aktiviteter, ha max 15 personer anställda samt kunna erbjuda den nyanställda minst 1 procents andel i företaget.

Satsar på att bli attraktivt för internationell arbetskraft

Nederländerna har med sitt tydliga fokus på att attrahera och behålla högutbildade till landet utvecklat en rad initiativ. Landet satsar på att attrahera och behålla arbetskraft med internationell kompetens genom ett statligt och regionalt samarbete som leds av myndigheten Netherlands Enterprise Agency (RVO). Landet har även 11 regionala mottagningscenter (expat centers)⁹⁶, med syftet att underlätta etableringen av internationell arbetskraft i landet. Mottagningscentren hjälper nyanländ arbetskraft med ansökningsprocessen för permanent uppehållstillstånd och bistår med all nödvändig information för den som ska bo och arbeta i Nederländerna.⁹⁷

Vidare har Nederländerna satsat på att göra landet attraktivt för den grupp personer med internationell kompetens som kräver höga ersättningsnivåer. Landet har infört en 30 procents-regel (30 %-regeling) som innebär att arbetsgivare kan erbjuda nyanställda experter från tredje land 30 procent av lönen skattefritt.⁹⁸ Denna skattefördel är avsedd för vad som vanligtvis kallas extraterritoriella kostnader, såsom dubbla boendekostnader och extra utgifter för att bo i Nederländerna.⁹⁹ Erbjudandet gäller för personer som kommer från länder utanför EU och som bedöms ha specialistkunskaper. För att godkännas som en person med specialistkunskaper krävs att personen har en lön på motsvarande minst 430 000 svenska kronor om året (för personer under 30 år minst 330 000 kronor om året) samt en masterutbildning, alternativt att personen är en forskare utan krav på viss inkomst.¹⁰⁰ Skattelättnaden är giltig i fem år.

⁹³ Government of the Netherlands, Applying for an authorisation for temporary stay (MVV)

⁹⁴ IND, Changes with effect from 1 January 2022

⁹⁵ IND, Residence permit for essential start-up personnel

⁹⁶ Teknikföretagen, Förstudie: Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens, 2022

⁹⁷ IND, IND desks and locations. <https://ind.nl/en/service-and-contact/contact-with-ind/ind-desks-and-locations#Expat-centres>

⁹⁸ Netherlands Tax and Customs Administration, I will be working in the Netherlands - can I apply for the 30% facility?

⁹⁹ Netherlands Enterprise Agency, RVO, Employing highly skilled migrants

¹⁰⁰ Netherlands Tax and Customs Administration, I will be working in the Netherlands - can I apply for the 30% facility?

Referenslista

Rapporter och utredningar

Association of Nordic Engineers, Competences for a sustainable future. Köpenhamn: Association of Nordic Engineers, 2022 <https://nordicengineers.org/wp-content/uploads/2022/09/ane-report-competences-for-a-sustainable-future-online.pdf>

Dansk Arbejdsgiverforening, Udenlandsk Arbejdskraft på det danske arbejdsmarked, 2020. <https://www.da.dk/globalassets/besk%C3%A6ftigelse/01092020-udenlandsk-arbejdskraft-p%C3%A5-det-danske-arbejdsmarked-2020.pdf>

Deloitte, Switzerland needs global talent, 2020. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/tax/deloitte-ch-tax-switzerland-needs-global-talent-en.pdf>

Finlands Arbets- och näringsministeriet, Talent Retention and the Development of Digital Skills. Helsingfors: Finlands Arbets- och näringsministeriet, 2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163044/TEM_2021_23.pdf

Finlands Arbets- och näringsministeriet, The Talent Boost Programme. <https://tem.fi/documents/1410877/0/The+Talent+Boost+programme.pdf/6e2c54e9-1efd-c5b8-3c4a-c497a414417f/The+Talent+Boost+programme.pdf?t=1617107068334F%C3%B6rstudieNationell%20samordningsmodell%20f%C3%B6r%20attraktion%20och%20mottagande%20av%20internationell%20kompetens-%20VINNOVA>

Finlands Arbets- och näringsministeriet, Sysselsättningsöversikt juli 2022. Helsingfors: Finlands Arbets- och näringsministeriet, 2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164296/TKAT_Juli_2022_ru.pdf

Ingenjörsvetenskapsakademin, Hård konkurrens om kompetens till forskning och utveckling, 2022

IW, Without immigration the potential workforce is already shrinking, 2021. Köln: IW, 2021. <https://www.iwkoeln.de/en/studies/alexander-burstedde-helen-hickmann-dirk-werner-without-immigration-the-potential-workforce-is-already-shrinking.html>

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, Rekrutteringssurvey: Rapport, marts 2022. Köpenhamn: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2022 <https://star.dk/media/20727/rekrutteringssurvey-2022-marts.pdf>

Svenskt Näringsliv, Danska regler för utländsk arbetskraft – inget för svensk arbetsmarknad. Stockholm: Svenskt Näringsliv, 2022. https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/l8hybt_danska_regler_for_utlandsk_arbetskraftpdf_1187463.html/Danska_regler_for_utlandsk_arbetskraft.pdf

Svenskt Näringsliv, Kompetensförsörjning för klimatomställningen. Stockholm: Svenskt Näringsliv, 2021. https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/9f5oys_rapport_klimatkompetens_webbpdf_1175402.html/Rapport_Klimatkompetens_webb.pdf

Svenskt Näringsliv, Rekryteringsenkäten 2021-2022. Stockholm: Svenskt Näringsliv, 2022. https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/boqag2_rekryteringsenkaten2021-22pdf_1182985.html/Rekryteringsenkaten.2021-22.pdf

Svenskt Näringsliv, Utländska masterstudenter och doktorander lämnar Sverige. Stockholm: Svenskt Näringsliv, 2021. https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/bo80a8_rapport_internationell_spetskompetenspdf_1178641.html/Rapport+Internationell+spetskompetens_webb.pdf

TechSverige, En techagenda för Sverige. Stockholm: TechSverige, 2022. https://www.almega.se/app/uploads/sites/2/2022/05/tech-sverige-rapport-en-techagenda-for-sverige-2022-webb_version.pdf

Teknikföretagen, Förstudie: Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens. Stockholm: Teknikföretagen, 2022. <https://www.teknikforetagen.se/globalassets/rapporter/kompetensforsorjning/forstudie---nationell-samordningsmodell-for-attraktion-och-mottagande-av-internationell-kompetens.pdf>

UKÄ, Högskolans framtida behov av doktorsexaminerade. Stockholm: UKÄ, 2022. <https://www.uka.se/download/18.cf591881837df401184a94/1665405828073/rapport-2022-10-10-hogskolans-framtida-behov-av-doktorsexaminerade.pdf>

World Economic Forum, The Global Competitiveness Report, 2020 https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf

Statistik

Cedefop, Skills Intelligence: Finland <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/countries?country=FI&occupation=§or=> (Hämtad: 2022-08-26)

Compare your country, Migration. <https://www.compareyourcountry.org/migration> (Hämtad: 2022-08-23)

Eurostat, Ageing Europe - statistics on population developments, 2022. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_population_developments&oldid=539291 (Hämtad: 2022-08-23)

OECD, Indicators for Talent Attractiveness. <https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/> (Hämtad: 2022-08-15)

Statistiska centralbyrån, Störst ökning av anställda på tre års sikt, 2021. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/arbetskraftsbarometern/pong/tabell-och-diagram/storst-okning-av-anstallda-pa-tre-ars-sikt/%20> (Hämtad: 2022-08-22)

Dagstidningar

Finland behöver invandring då befolkningen åldras anser Centralhandelskammaren: ”Jämfört med Sverige är vi på en mycket låg nivå”. Yle. 21 januari 2020. <https://svenska.yle.fi/a/7-1439948>

Facing labour shortages, Germany sweetens immigration offer, Reuters, 6 juli 2022. <https://www.reuters.com/world/europe/facing-labour-shortages-germany-sweetens-immigration-offer-2022-07-06/>

Företagen har akut brist på arbetskraft – men språk och strukturer försvårar icke-finländarnas möjligheter att få jobb, Yle, 8 november 2021. <https://svenska.yle.fi/a/7-10008571>

Germany plans immigration reforms to attract foreign workers, Reuters, 21 juli 2022 <https://www.reuters.com/world/europe/germany-plans-immigration-reforms-attract-foreign-workers-2022-07-20/>

Germany wants to attract 400,000 skilled workers from abroad each year, Reuters, 21 januari 2022. <https://www.reuters.com/world/europe/germany-wants-attract-400000-skilled-workers-abroad-each-year-2022-01-21/>

Neues Einwanderungsgesetz geplant: Heil kündigt „Chancenkarte“ für Fachkräfte aus dem Ausland an, Tagesspiegel, 4 september 2022. <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/heil-kundigt-chancenkarte-fur-fachkrafte-aus-dem-ausland-an-8605873.html>

Why Switzerland needs workers from abroad, Swissinfo, 11 juni 2021. <https://www.swissinfo.ch/eng/why-switzerland-needs-workers-from-abroad/46694984>

Webbsidor

Busiess Finland, Attractive work opportunities in the world's happiest country. <https://www.businessfinland.fi/en/campaign-sites/find-your-finnish-future>

Cedefop, The Netherlands: Mismatch priority occupations Publicerad: 13 oktober 2016. <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/netherlands-mismatch-priority-occupations>

Deloitte, Highly Skilled Migrant 2022 salary thresholds . <https://www2.deloitte.com/nl/nl/pages/tax/articles/highly-skilled-migrant-salary-thresholds.html>

DI, Massiv mangel på arbejdskraft er den største vækstbarriere i 2022. Publicerad: 1 juli 2022. <https://www.danskindustri.dk/om-di/kontakt-os/presse/arkiv/pressemeddelelser/2022/1/di-massiv-mangel-pa-arbejdskraft-er-den-storste-vakstbarriere-i-2022/>

Europakommissionen, Finland: New developments to attract international experts. Publicerad: 23 juni 2022. https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/finland-new-developments-attract-international-experts_en

EY, Greece introduces digital nomad visa, Publicerad: 15 september 2021. https://www.ey.com/en_gr/tax/tax-alerts/greece-introduces-digital-nomad-visa

Finlands Arbets- och näringsministeriet, Internationell kompetens och arbetskraft
<https://tem.fi/sv/internationell-kompetens-och-arbetskraft>

Finlands Arbets- och näringsministerie, Lagändring gör det lättare för internationella studerande att komma till och stanna i Finland. Publicerad: 13 april 2022.
<https://tem.fi/sv/-/lagandring-gor-det-lattare-for-internationella-studerande-att-komma-till-och-stanna-i-finland>

Finlands Arbets- och näringsministeriet, Municipalities receive special grants for Talent Hub activities that promote the Talent Boost programme. Publicerad: 1 november 2021. <https://tem.fi/en/-/municipalities-receive-special-grants-for-talent-hub-activities-that-promote-the-talent-boost-programme>

Finlands Arbets- och näringsministeriet, Åtgärdsprogrammet Talent Boost. <https://tem.fi/sv/tillvaxt-genom-internationella-talanger>

Finlands Arbets- och näringsministeriet, Undervisnings- och kulturministeriet, Regeringens färdplan innehåller åtgärder som ska öka utbildnings- och arbetsbaserad invandring. Publicerad: 9 september 2021. <https://valtioneuvosto.fi/en/-/1410877/government-roadmap-compiles-measures-to-increase-education-based-and-work-based-immigration>

Finlands Inrikesministeriet, Arbetskraftsinvandring <https://intermin.fi/sv/ansvarsomraden/migration/arbetskraftsinvandring>

Finlands Arbets- och näringsministeriet, Regeringens proposition till ändring av utlänningslagen ska underlätta arbetskraftsinvandring. Publicerad: 25 augusti 2022. <https://tem.fi/sv/-/regeringens-proposition-till-andring-av-utlanningslagen-ska-underlatta-arbetskraftsinvandring->

Finlands Migrationsverk, Specialsakkunniga och tillväxtföretagare kan flytta till Finland snabbare då expressfilen införs 1.6. Publicerad: 1 juni 2022. https://migri.fi/en/-/specialists-and-start-up-entrepreneurs-entry-becomes-quicker-fast-track-service-will-be-introduced-on-1-june?languageId=sv_SE

Finlands Migrationsverk, You can be granted a residence permit in two weeks if you apply via the fast track service. <https://migri.fi/en/fast-track>

Finlands Näringsliv, International talents: Excessive Finnish language requirements are the biggest career obstacle in Finland. Publicerad: 29 december 2021. <https://ek.fi/en/current/bulletins/international-talents-excessive-finnish-language-requirements-are-the-biggest-career-obstacle-in-finland/>

Finskt Näringsliv, Jorge Córdova, TELUS International: "We have to help make Finnish workspaces international". Publicerad: 6 oktober 2021. <https://ek.fi/en/current/news/jorge-cordova-telus-international-we-have-to-help-make-finnish-workspaces-international/>

Finansministeriet Regeringen indgår bred aftale om international rekruttering. Publicerad: 29 juni 2022. <https://fm.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2022/juni/regeringen-indgaar-bred-aftale-om-international-rekruttering/>

Government of the Netherlands, Applying for an authorisation for temporary stay (MVV). Senast uppdaterad: 13 juli 2022. government.nl/topics/immigration-to-the-netherlands/living-in-the-netherlands-on-a-residence-permit/applying-for-an-authorisation-for-temporary-stay-mvv

Government of the Netherlands, Immigrants who contribute to the Dutch economy. <https://www.government.nl/topics/immigration-to-the-netherlands/options-for-entrepreneurs-and-employees-from-abroad>

Ifo Institute, Shortage of Skilled Workers in Germany Reaches an All-Time High. Publicerad: 2 augusti 2022. <https://www.ifo.de/en/press-release/2022-08-02/shortage-skilled-workers-germany-reaches-all-time-high>

IND, Apply for recognition as sponsor. Senast uppdaterad: 16 september 2022. <https://ind.nl/en/residence-permits/work/apply-for-recognition-as-sponsor>

IND, Changes with effect from 1 January 2022. Senast uppdaterad: 31 december 2021. <https://ind.nl/en/news/changes-with-effect-from-1-january-2022>

IND, IND desks and locations. <https://ind.nl/en/service-and-contact/contact-with-ind/ind-desks-and-locations#Expat-centres>

IND, Highly skilled migrant. Senast uppdaterad: 21 juli 2022. <https://ind.nl/en/residence-permits/work/highly-skilled-migrant>

IND, Nieuwsbrief Zakelijk. Publicerad: 17 juni 2022. <https://ind.nl/nl/documenten/09-2022/nieuwsbrief-zakelijk-17-juni-2022.pdf>

IND, Residence permit for essential start-up personnel. Senast uppdaterad: 4 juli 2022. <https://ind.nl/en/residence-permits/work/residence-permit-for-essential-start-up-personnel>

International Welcome Center North, Talent Coalition Netherlands. <https://iwcn.nl/talent-coalition-netherlands/?cn-reloaded=1&cn-reloaded=1>

Invest in Holland, How the Dutch are Winning the Global War for Talent. <https://investinholland.com/wp-content/uploads/2020/12/Talent-Whitepaper-FINAL.pdf>

KOF Swiss Economic Institute, KOF Employment Indicator reaches all-time high. Publicerad: 2 februari 2022. https://kof.ethz.ch/en/news-and-events/media/press-releases/2022/02/employment_indicator.html

Life in Denmark, ICS: International Citizen Service <https://lifeindenmark.borger.dk/housing-and-moving/ics-international-citizen-service>

Lautjärvi, Petri. Relocation phenomenon: What attracts talent in Finland – and what bothers employers?, HBH Partner network blog. Publicerad: 26 januari 2021. <https://helsinkibusinesshub.fi/relocation-phenomenon-talent-employers/>

Make it in Germany, Work visa for qualified professionals. <https://www.make-it-in-germany.com/en/visa-residence/types/work-qualified-professionals>

Migrationsverket, Bli en certifierad aktör. Senast uppdaterad: 15 juli 2022. <https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Arbetsgivare/Anstalla-fran-lander-utan-for-EU/Bli-en-certifierad-aktor.html>

Migrationsverket, Nya regler för arbetstillstånd införs 1 juni. Publicerad: 23 maj 2022. <https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Arbetsgivare/Nyhetsarkiv-for-arbetsgivare/Nyhetsarkiv-for-arbetsgivare/2022-05-23-Nya-regler-for-arbetstillstand-infors-1-juni.html>

Migrationsverket, Uppehållstillstånd för högkvalificerade personer för att söka arbete eller starta företag. <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Soka-arbete-eller-starta-foretag.html>

Netherlands Tax and Customs Administration, I will be working in the Netherlands - can I apply for the 30% facility? <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/en/individuals/content/coming-to-work-in-the-netherlands-30-percent-facility>

Netherlands Enterprise Agency (RVO), Employing highly skilled migrants. <https://business.gov.nl/regulation/employing-highly-skilled-migrants/>

Ny i Danmark, Beløbsordningen. Senast uppdaterad: 23 augusti 2022. <https://www.nyidanmark.dk/da/Du-vil-ans%C3%B8ge/Arbejde/Bel%C3%B8bsordningen>

Skat, Forskerskatteordningen. <https://skat.dk/data.aspx?oid=2234885>

Skatteverket, Ersättningar till utländska experter, forskare eller andra nyckelpersoner <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2021.6/323980.html#h-Vilka-omfattas-av-skattelattnaderna>

Skatteverket, Flytta till Sverige. Skatteverket. <https://www.skatteverket.se/privat/folkbokforing/flyttatillsverige.4.76a43be412206334b89800018617.html>

Skatteverket, Krav för folkbokföring. <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/330376.html#h-Personer-som-anses-bosatta-i-Sverige>

State Secriteriat for migration SEM, Non-EU/EFTA nationals https://www.sem.admin.ch/sem/en/home/themen/arbeit/nicht-eu_efta-angehoerige.html

The Adecco Group, Labour market stabilises at a high level: skilled catering and sales personnel currently have the best job prospects, 2022. Publicerad: 5 juli 2022. <https://www.adecgroup.com/en-ch/future-of-work/job-index/job-index-q2-2022/>

The Adecco Group, Swiss Skills Shortage Index 2021. <https://www.adecgroup.com/en-ch/future-of-work/swiss-skills-shortage/swiss-skills-shortage-2021/>

This is finland, How about getting an job in Finland? Senast uppdaterad: oktober 2021. <https://finland.fi/facts-stats-and-info/how-about-getting-a-job-in-finland/>

Tysklands undervisnings- och forskningsministerie, Skilled immigration Act. <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/pro/skilled-immigration-act.php#>

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00

Tryck: Arkitektkopia AB, Bromma, 2023