

PM 2018:14

# Konkurrensen om internationell kompetens – Sverige som ett attraktivt land för högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare

**DET SVENSKA REGELVERKET** för arbetskraftsinvandring reformerades i grunden år 2008. Sedan dess har relativt lite uppmärksamhet riktats mot hur väl systemet bidrar till att arbetsgivare kan attrahera eftertraktad, högkvalificerad utländsk kompetens. I detta PM har Tillväxtanalys därför, med hjälp av ett brett metodurval, studerat hur attraktivt Sverige i praktiken är för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare.

Dnr: 2017/054

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser  
Studentplan 3, 831 40 Östersund  
Telefon: 010 447 44 00  
Fax: 010 447 44 01  
E-post: [info@tillvaxtanalys.se](mailto:info@tillvaxtanalys.se)  
[www.tillvaxtanalys.se](http://www.tillvaxtanalys.se)

För ytterligare information kontakta: Anne Kolmodin  
Telefon: 010 447 44 52  
E-post: [anne.kolmodin@tillvaxtanalys.se](mailto:anne.kolmodin@tillvaxtanalys.se)

## Förord

Detta PM är den sista av fyra delstudier inom Tillväxtanalys ramprojekt *Vad kan staten göra för att underlätta kunskapsintensiva industriers attraktion av internationell kompetens?* som har pågått mellan åren 2017–18. Frågan lyfts fram i regeringens exportstrategi och nyindustrialiseringsstrategi, samt av näringslivsföreträdare. Internationalisering av personalstyrkan kan ha många positiva effekter på företagens tillväxt. Kompetensförsörjning och tillgång till kvalificerad arbetskraft är i sin tur viktiga attraktionsfaktorer för investeringar och för företagens val av lokalisering av aktiviteter med högt värdeskapande.

Syftet med denna delstudie är att belysa faktorer som hindrar eller möjliggör för svenskt näringsliv att attrahera internationellt rörlig, högkvalificerad arbetskraft. För att kunna sätta in frågan i ett större sammanhang har vi dels studerat det svenska, generella regelverket för arbetskraftsinvandring och jämfört det med regelverket för invandring av högt kvalificerad arbetskraft i några jämförbara länder. Dels har vi genom analys av statistik kartlagt flöden av högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare till Sverige. Genom intervjuer med företag och en litteraturstudie har vi kunnat skapa en bild av Sveriges attraktivitet.

Studien har genomförts av Anne Kolmodin, Sofia Tano, Maria Nordin Skult, Kent Eliasson, Carl Wadell och Henrik Emilsson alla analytiker på Tillväxtanalys samt Carly Smith Jönsson, avdelningschef för Infrastruktur och investeringar.

Tillväxtanalys vill rikta ett tack till både Petra Herzfeld Olsson, docent i civilrätt och universitetslektor i internationell arbetsrätt vid Juridicum, Stockholms universitet samt Anna Fogelberg Eriksson, universitetslektor i pedagogik vid Institutionen för beteendevetenskap, Linköpings universitet, för extern kvalitetsgranskning.

Östersund, september 2018

Carly Smith-Jönsson  
Avdelningschef, Infrastruktur och investeringar  
Tillväxtanalys



# Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>7</b>
<b>Summary .....</b>	<b>10</b>
<b>1 Inledning .....</b>	<b>13</b>
1.1 Syfte och frågeställning .....	13
1.2 Genomförande .....	14
<b>2 Företagens kompetensförsörjning: Behov och hinder för arbetskraftsinvandring .....</b>	<b>16</b>
2.1 Behovet av arbetskraftsinvandring för företagets kompetensförsörjning .....	16
2.1.1 Inhemsk kompetensförsörjning .....	17
2.1.2 Arbetsgivarnas rekrytering av högkvalificerad arbetskraft .....	17
2.1.3 Högutbildade som lämnar Sverige .....	21
2.1.4 Hur betydelsefull är internationell kompetens för arbetsgivarnas rekryteringar? .....	21
2.2 Hinder mot arbetskraftsinvandring .....	22
<b>3 Invandring av högkvalificerad arbetskraft till Sverige: statistik och lägesbeskrivning .....</b>	<b>25</b>
3.1 Forskningslitteraturen om arbetskraftsinvandringen från tredjeland till högkvalificerade yrken .....	25
3.1.1 Den generella bilden av arbetskraftsinvandringen från tredjeland .....	25
3.1.2 Internationalisering och temporär arbetskraftsinvandring inom IT-branschen .....	26
3.2 Beviljade arbetstillstånd till tredjelandsmedborgare .....	28
3.3 Analys av högkvalificerade arbetskraftsinvandrare i befolkningen .....	30
3.3.1 Branscher .....	34
3.3.2 Geografi .....	34
3.3.3 Hur många stannar? .....	35
3.4 De högkvalificerade arbetskraftsinvandranas inkomster .....	36
3.4.1 Vad säger tidigare forskning? .....	37
3.4.2 Resultaten av Tillväxtanalys granskning .....	38
<b>4 Olika politiska modeller för att attrahera högkvalificerade arbetskraftsinvandrare .....</b>	<b>40</b>
4.1 Tre olika modeller dominerar utformningen av politiken för arbetskraftsinvandring .....	40
4.1.1 Utbudsbaserade modeller .....	40
4.1.2 Efterfrågebaserade modeller .....	41
4.1.3 Hybridmodeller .....	41
4.2 Det svenska regelverket .....	42
4.2.1 2008 års regelverk för arbetskraftsinvandring från tredjeland .....	42
4.2.2 Expertskatten: Skattelättnad för vissa högkvalificerade arbetsuppgifter .....	44
4.2.3 EU:s politik för arbetskraftsinvandring från tredjeland .....	46
4.2.4 Den fria rörligheten för arbetstagare inom EU .....	49
4.3 Sveriges regelverk i internationell jämförelse .....	50
4.3.1 Öppenhet och rättigheter .....	50
4.3.2 Det svenska regelverket utmärker sig på flera punkter .....	51
4.3.3 Villkor för arbetstillstånd .....	51
4.3.4 Skillnader i rättigheter efter arbetstillstånd .....	52
4.3.5 Tre av de studerade länderna erbjuder skattelättnader för experter .....	55
4.3.6 EU-blåkortet ett underutnyttjat verktyg? .....	55
4.3.7 Tre av de studerade länderna erbjuder skattelättnader för experter .....	56
<b>5 Arbetstagarnas perspektiv: Högkvalificerade arbetskraftsinvandrares upplevelser av Sverige .....</b>	<b>58</b>
5.1 Arbetskraftsinvandrares upplevelser av Sverige .....	58
5.1.1 Arbetstillståndet är relativt lätt att få men förlängning skapar oro .....	58
5.1.2 Karriären är den i särklass mest avgörande faktorn .....	59
5.1.3 Privatekonomin är en uppenbar svaghet .....	59
5.1.4 Livskvaliteten är hög .....	60
5.1.5 Integration viktig för att känna sig hemma .....	60
5.2 Länders attraktion .....	61
5.2.1 Stadens särskilda attraktionskraft: agglomeration och ameniteter .....	61

<b>6</b>	<b>Arbetsgivarnas perspektiv: Att rekrytera högkvalificerade arbetskraftsinvandrare till Sverige .....</b>	<b>65</b>
<b>7</b>	<b>Diskussion och slutsatser .....</b>	<b>71</b>
7.1	Företagens behov av kompetensförsörjning .....	71
7.2	Arbetskraftsinvandringens sammansättning.....	72
7.3	Politiken för arbetskraftsinvandring .....	73
7.4	Samarbetet inom EU påverkar arbetskraftsinvandringen till Sverige.....	74
7.5	Vad gör Sverige attraktivt .....	74
7.6	Rekommendationer .....	75
	<b>Referenser .....</b>	<b>77</b>
	<b>Bilaga 1 Intervjuguide till företagsintervjuer .....</b>	<b>84</b>
	<b>Bilaga 2 Statistisk analys av de högkvalificerade arbetskraftsinvandarnas inkomster .....</b>	<b>86</b>

## Sammanfattning

Sverige är ett attraktivt land för internationellt rörlig, högkvalificerad arbetskraft, vilket vi kan se av det ökade inflödet till landet under senaste decenniet. Men den globala konkurrensen om kompetens ökar och människor i vissa yrken kan i dag sägas ha stora delar av världen som sin potentiella arbetsmarknad. I detta pm har Tillväxtanalys studerat hur attraktivt Sverige är för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare. Genom statistiska bearbetningar, intervjuer med företag, litteraturstudier samt genomgång av det svenska och andra länders regelverk drar vi följande slutsatser:

### *Liten men viktig del*

Den huvudsakliga kompetensförsörjningen i Sverige sker genom inhemsk arbetskraft. Tillväxtanalys beräkningar visar att arbetsgivare i Sverige år 2015 rekryterade cirka 50 000 högkvalificerade<sup>1</sup> individer som var nyinträdda på arbetsmarknaden, det vill säga som kom från studier, arbetslöshet eller utlandet. Endast cirka 5 000 av dessa var arbetskraftsinvandrare. Om man även tar hänsyn till inflödet av utländsk arbetskraft som arbetar i Sverige i kortare projekt blir antalet högre. Även om högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare alltså inte fyller så stor andel av den svenska arbetsmarknadens långsiktiga rekryteringsbehov är de viktiga för tillväxten av flera skäl: för företag som söker nischade spetskompetenser, för dem som rekryterar till bristyrken och för att underlätta näringslivets internationalisering.

### *Få arbetskraftsinvandrare stannar länge*

Vår analys av flöden av högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare till Sverige visar en stadig ökning under perioden 2010–15. Antalet från EU/EES ökar snabbare än antalet från tredjeland, det vill säga resten av världen. Vi ser även att antalet tredjelandsmedborgare som får arbetstillstånd från Migrationsverket är betydligt högre än antalet som folkbokför sig, vilket innebär att många redan från början endast planerat att arbeta i Sverige under en kortare period. Både vår studie och tidigare forskning visar att många av dessa personer är här på kortare uppdrag och att längden på deras vistelse alltså inte nödvändigtvis är en indikator på att Sverige inte uppfattas som attraktivt. Huvuddelen av de som kommer på korta kontrakt är dataspecialister som vanligtvis arbetar i utlandet på dotterbolag eller hos underleverantörer till svenska företag. De kommer till Sverige för att förvärva kontakter och kunskaper i syfte att få kommunikation mellan huvudkontoret och verksamheten i utlandet att fungera smidigare.

### *Jämställdhet ökar attraktiviteten*

Högkvalificerade arbetskraftsinvandrare från tredjeland arbetar oftast i näringslivet, och då företrädesvis som dataspecialister och ingenjörer, medan en betydligt högre andel EU/EES-medborgare arbetar inom offentlig sektor. Det kan troligen förklaras av de många reglerade yrken inom till exempel sjukvården som försvårar rörlighet över nationsgränserna. Rörligheten underlättas dock av att det finns ett ömsesidigt erkännande av kvalifikationer inom EU/EES.

<sup>1</sup> Högkvalificerade arbetskraftsinvandrare definieras här som personer som har minst ett års högskole- eller universitetsutbildning (eller okänd utbildningsnivå) och/eller ett högkvalificerat yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK.

Den könsuppdelning som finns på den svenska arbetsmarknaden återspeglas hos de högkvalificerade arbetskraftsinvandarna. Fler kvinnor än män arbetar inom offentlig sektor, och män utgör den största andelen av utländska dataspecialister och ingenjörer. Vår analys av lönestrukturen för de högkvalificerade arbetskraftsinvandrare som stannar i landet i minst ett år visar att den inte avviker avsevärt från den för inrikes födda eller för dem som kommer från EU/EES, men att den är något sämre för dem som kommer från tredjeland. Detta gäller både för kvinnor och män. Vi ser också att det kommer en ökande andel högkvalificerade kvinnor från såväl EU/EES som tredjeland för att arbeta i Sverige.

### *Ris och ros från de som stannar*

Vår genomgång av litteraturen om hur den internationellt högkvalificerade arbetskraften upplever Sverige ger en brokig bild av landets attraktivitet. Det jämförelsevis sämre inkomsläget och höga marginalskatter kan i vissa fall, åtminstone tillfälligt, uppvägas av möjligheten att bygga sitt cv, att få arbeta i en dynamisk IT-miljö eller att få erfarenhet från företagets huvudkontor. I andra fall kan livsstilsfaktorer som miljö och jämställdhet uppväga positivt. Sverige erbjuder överlag ett attraktivt paket för dem som väljer att bosätta sig permanent i landet. Särskilt attraktivt är det för högt kvalificerade kvinnor som menar att möjligheten att balansera arbete och föräldraskap är bättre i Sverige än i många andra länder. Som kontrast lyfts svårigheter att hitta lämpliga bostäder fram som en svaghet.

Arbetstagarnas bild av Sverige stämmer väl överens med den bild som framkom under våra intervjuer med arbetsgivare. Båda grupperna menar att det först och främst är arbetsuppgifterna och karriärmöjligheterna som lockar individerna till Sverige, men även den svenska företagsstrukturen med dess platta organisation. Alla företag är överens om att så jämställda och mångkulturella verksamheter som möjligt är en framgångsfaktor för att skapa attraktiva, stimulerande och kreativa miljöer.

### *Öppet system missgynnar högkvalificerade arbetskraftsmigranter*

År 2008 införde Sverige ny lagstiftning för arbetskraftsinvandring från tredjeland vilken innebär att det inte längre sker någon myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning. I stället är det arbetsgivaren som fastställer behovet av att söka sig utanför EU:s gränser för att rekrytera den kompetens som efterfrågas. EU/EES-medborgare behöver inga arbetstillstånd för att arbeta i andra medlemsstater.

Sveriges system för arbetskraftsinvandring är generellt, det vill säga samma regelverk gäller i princip för alla kategorier av arbetskraftsinvandrare, oberoende av utbildningsnivå och yrkeskunnande. Reglerna innebär att tidsbegränsade arbetstillstånd beviljas för som längst två år i taget och dessutom binder arbetstagaren till en arbetsgivare och ett yrke under de första två åren. Om arbetstillståndet förlängs efter de första två åren kan arbetstagaren byta arbetsgivare men inte yrke. Det tar minst fyra år innan arbetskraftsinvandrare får tillgång till hela arbetsmarknaden utan att behöva ansöka om ett nytt arbetstillstånd, med den osäkerhet om framtiden som det för med sig.

Andra länder är mer restriktiva vad gäller utfärdande av arbetstillstånd för yrken med låga kvalifikationskrav och vill främst locka till sig högkvalificerade arbetskraftsmigranter, eller rekrytera arbetskraft till bristyrken. Flera av jämförelseländerna medger högkvalificerade arbetskraftsinvandrare större möjligheter att byta arbetsgivare eller yrke. Sverige är också tämligen ensamt om att göra en omprövning av arbetstillstånden och pröva anställningsvillkoren på nytt.



Litteraturgenomgången av arbetskraftsinvandrarers upplevelser och våra intervjuer med arbetsgivare visar att det svenska systemet uppfattas som svårt att överblicka och ibland leder till att högkvalificerade väljer andra länder där framtiden ter sig mindre osäker.

### *Statliga insatser kan öka attraktiviteten*

Även om Sverige som land är attraktivt för den internationellt rörliga gruppen av högkvalificerad arbetskraft finns det potential att förbättra attraktionskraften ytterligare. Här har staten en roll att fylla. Tillväxtanalys vill särskilt peka på följande möjliga förbättringsåtgärder:

En fungerande bostadsmarknad, goda kommunikationer och tillgång till skolor med goda studieresultat och undervisning även på engelska är alla viktiga pusselbitar som förbättrar attraktiviteten. För att åstadkomma detta krävs både statliga insatser och samarbete mellan stat, regioner och kommuner.

Det är viktigt att tillståndsprocessen är flexibel och förutsägbar och att berörda statliga myndigheter ges rätt förutsättningar för att processen ska fungera utan onödiga fördröjningar.

Det svenska migrationsregelverket ger goda förutsättningar för att företagen snabbt ska kunna fylla kompetensluckor. När det gäller innehållet i de rättigheter som arbetstillståndet ger framstår det dock i vissa avseenden som mindre attraktivt för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare än i andra länder. Regeringen bör därför överväga på vilket sätt systemet skulle kunna utvecklas för att stärka attraktionskraften. Att ge högkvalificerade arbetskraftsinvandrare större säkerhet om framtiden bedömer vi är en viktig åtgärd för att stärka Sveriges attraktionskraft. Regeringen bör även följa tillämpningen av reglerna om EU-blåkort och ICT-tillstånd och i framtiden överväga att harmonisera de parallella systemen.

Att utveckla *expertskatten* är ett exempel på en insats som skulle kunna förbättra det internationellt sett sämre inkomstläget för utländska högkvalificerade arbetstagare i Sverige. Bristen på data från Forskarskattenämnden omöjliggör dock en utvärdering av dess effekter. Därför kan vi inte här ge konkreta rekommendationer om hur instrumentet kan utvecklas.

## Summary

Sweden is an attractive country for internationally mobile, highly qualified professionals, which is evident from the increased inflow to the country over the past decade. However, global competition for human capital is increasing and professionals in certain occupations can today be said to have much of the world as their potential labour market. In this study, Growth Analysis has analysed how attractive Sweden is for highly qualified professionals from abroad. Through analysis of statistics, interviews with companies, literature studies and reviews of labour migration regulations in Sweden and abroad, we have reached the following conclusions:

### *A small but important part*

The domestic work force is the main supply of human capital for employers in Sweden. Growth Analysis' calculations show that, in 2015, employers in Sweden recruited around 50,000 highly qualified<sup>2</sup> workers who were new entrants to the labour market, i.e. coming from education, unemployment or abroad. Only about 5,000 of these were professionals from abroad. If one takes into account the inflow of foreign professionals working in Sweden on shorter assignments or projects, the number is considerably higher. Highly qualified professionals from abroad cannot be said to fulfil a particularly large part of the Swedish labour market's long-term recruitment needs. However, they are important for growth for several reasons – for companies seeking niche, cutting-edge skills, for those recruiting to occupations experiencing a labour shortage, and to facilitate internationalisation.

### *Few labour migrants stay for a long time*

Our analysis of the flow of highly qualified foreign professionals to Sweden shows a steady increase over the period 2010–15. The number coming from within the EU/EEA has been increasing faster than the number from third countries, i.e., the rest of the world. We also note that the number of third country nationals who receive a work permit from the Swedish Migration Agency is significantly higher than the number that registers as domiciled in Sweden. This means that many, from the outset, have planned to work in Sweden only for a short period. Both our study and previous research show that a large share of this group comes to Sweden on shorter assignments and that the length of their stay is not necessarily an indication that Sweden is not perceived as attractive. The majority of those who are here on short contracts are computer specialists who otherwise work abroad at Swedish multinationals' foreign subsidiaries or subcontractors. They come to Sweden to acquire contacts and knowledge in order to streamline communication between headquarters and operations abroad.

### *Gender equality contributes to Sweden's attractiveness*

Highly qualified professionals from third countries usually work in the business sector, predominantly as computer specialists and engineers. In contrast, a significantly higher proportion of EU/EEA nationals work within the public sector. This can likely be

---

<sup>2</sup> Highly qualified professionals from abroad are defined here as people who have at least one year of college or university education (or unknown education level) and/or a highly qualified occupation according to the Swedish Standard Classification of Occupations, SSK.

explained by the many regulated occupations within, for example, the healthcare sector that generally hinder cross-border mobility. However, the mutual recognition of professional qualifications within the EU means that this is only a hinder for persons with qualifications from third countries.

Foreign professionals' employment pattern on the labour market follows the same pattern of gender segregation as that of the domestic work force. More women than men work in the public sector and men constitute the majority of computer specialists and engineers. We have analysed the wage structure for professionals from abroad who stay in Sweden for at least one year (register as domiciled in Sweden). We find that, when it comes to foreign professionals from the EU/EEA, the wage structure does not deviate significantly from that of the native-born work force for comparable occupations. However, wage levels are somewhat lower for foreign professionals from third countries. This applies for both women and men. We also see that women make up an increasing proportion of the foreign professionals coming to work in Sweden from both the EU/EEA and third countries.

#### *The positives and negatives for those who stay*

Our review of the literature concerning how internationally mobile, highly qualified professionals perceive Sweden produces a mixed picture of the country's attractiveness. The relatively lower salary levels, coupled with high marginal taxes, can in some cases be temporarily outweighed by the possibility of building up one's CV, working in a dynamic IT environment or gaining experience from a multinational company's headquarters. In other cases, lifestyle factors such as the environment and gender equality may tip the scales to the positive side. On the whole, Sweden offers an attractive package for those who choose to settle permanently in the country. It is particularly attractive for highly qualified women as the possibility of balancing a career and parenting is perceived as better in Sweden than in many other countries. In contrast, the difficulty in finding suitable housing is emphasised as a weakness.

The foreign professionals' image of Sweden is largely in line with the picture that emerged during our interviews with employers. Both groups indicate that it is first and foremost the type of work available and career opportunities that attract individuals to Sweden, but also the Swedish corporate structure with its flat organisation. The companies interviewed concurred that striving for the highest possible level of gender equality and cultural diversity within organisations are success factors for creating attractive, stimulating and creative environments for their employees.

#### *Uniform migration policy disadvantages professionals*

In 2008, Sweden introduced new legislation for labour market immigration from third countries. As a result, that there is no longer any public authority-based labour market test. Instead, it is the employer that determines the need to look outside the EU's borders to recruit the required competence. EU/EEA citizens do not need a work permit to work in other Member States.

Sweden has a uniform system for labour migration, i.e. the same rules apply for all categories of labour migrants, regardless of their level of education and professional qualifications. The regulations entail that work permits are granted initially for a maximum of two years. Furthermore the employee is tied to one employer and one occupation during the first two years. If the work permit is extended after the initial first two years, the employee may change employers but not occupation. It takes at least four years for all

labour migrants (regardless of qualification level) to gain flexible access to the entire labour market, meaning that they no longer need to apply for a new work permit to change employer and occupation. This creates a sense of uncertainty about their future in the country.

Other countries are more restrictive in issuing work permits for occupations with low qualification requirements, mainly seeking to attract highly qualified professionals or workers within occupations experiencing a labour shortage. Many of comparable countries allow highly qualified professionals from abroad greater opportunities to change employers or occupations. Sweden is also quite unique in regards to the procedure of reassessing work permits and reviewing the employment conditions after the initial two years.

Our literature review concerning the experiences of professionals from abroad, as well as our interviews with employers shows that the Swedish system for granting work permits is perceived as somewhat difficult to understand. This sometimes leads to highly qualified persons choosing to work in other countries, where their future seems less uncertain.

#### *Government efforts can increase Sweden's attractiveness*

Although Sweden as a country is attractive to internationally mobile, highly qualified professionals, there is potential for improvement. In this respect, the government has a role to play. Growth Analysis specifically wants to highlight the following possible measures:

A functioning housing market, good public transport and access to schools with a good academic record and instruction available in English are all important puzzle pieces that enhance attractiveness. In order to achieve this, government efforts and cooperation between the state, regions and municipalities are required.

It is important that the process of granting work permits is flexible and predictable and that the relevant government authorities are afforded the right tools to expedite the process smoothly.

The Swedish labour migration regulations provide good conditions for companies to quickly fill competence gaps. However, as far as the rights granted by the work permit are concerned, it appears, in some respects, less attractive for highly skilled foreign professionals than in other countries. The government should therefore consider how the system could be made more attractive. Providing highly qualified professionals from abroad with greater certainty regarding their future is something we see as an important measure to strengthen Sweden's attractiveness. The government should also monitor developments regarding the EU Blue Card and ICT permit and in the future consider harmonising the parallel systems.

Changes to the current tax reduction for foreign experts could improve foreign highly qualified professionals' net income. However, the lack of data from the Taxation of Research Workers Board (Forskarskattenämnden) makes it impossible to evaluate the tax reduction's effects. Therefore, we cannot provide concrete recommendations on how and whether the instrument could or should be adjusted.

# 1 Inledning

Det svenska regelverket för arbetskraftsinvandring reformerades i grunden år 2008 och framställs allmänt i debatten som ett av de mest öppna systemen för arbetskraftsinvandring bland länderna i OECD. Det riktas dock relativt liten uppmärksamhet mot frågan om hur väl systemet fungerar och om det bidrar till att arbetsgivare kan attrahera eftertraktad, högkvalificerad utländsk kompetens.

Denna studie ingår som en del i Tillväxtanalys ramprojekt ”Vad kan staten göra för att underlätta kunskapsintensiva industriers attraktion av internationell kompetens?”. Huvudsyftet med ramprojektet är att studera faktorer som hindrar eller möjliggör för svenskt näringsliv att attrahera internationellt rörlig, högkvalificerad arbetskraft. Att Sverige och svenska företag ska kunna attrahera kompetens till Sverige är ett prioriterat område för regeringen, vilket framgår både i *Sveriges exportstrategi* och *Smart industri – en nyindustrialiseringsstrategi för Sverige*.

*”Globaliseringen innebär att konkurrensen om kompetens också är global. Men jämfört med arbetsgivare i andra länder har svenska arbetsgivare inte varit lika benägna att leta efter rätt kompetens utanför landets gränser. Förmågan att attrahera människor med olika kompetenser och bakgrund är avgörande för näringslivet och industrins utveckling ...”*<sup>3</sup>

För att uppnå produktivitetsökningar och en innovationsdriven hållbar tillväxt behöver Sverige en högt kvalificerad arbetskraft. En utmaning för många svenska företag, som vill växa genom att anställa, är dock en bristande tillgång till lämplig arbetskraft.<sup>4</sup> Enligt Statistiska centralbyrån (SCB) kommer Sverige ha ett underskott på över 50 000 ingenjörer år 2030. En möjlig lösning på detta problem är att locka studenter och doktorander från andra länder att komma till Sverige för att utbilda sig och arbeta i svenska företag, ett ämne som vi behandlar i delstudie 3 (PM 2018:11) som även den ingår i detta ramprojekt.

En annan lösning är att attrahera högkvalificerad arbetskraft från andra länder till företagen i Sverige, vilket är fokus för denna studie. Vilka faktorer är viktiga för att attrahera denna grupp, som blir allt mer global och lätttröblig? Samtidigt ökar konkurrensen mellan länder och företag om dessa och ett framtida underskott på högkvalificerad arbetskraft i EU kommer medföra att Sverige i större utsträckning kommer att behöva attrahera internationell högkvalificerad arbetskraft från länder utanför EU/EES. I denna studie har vi definierat högkvalificerad arbetskraft som individer med minst ett års högskoleutbildning (eller okänd utbildningsnivå) som innehar ett högkvalificerat yrke.

## 1.1 Syfte och frågeställning

Studien syftar till att undersöka och analysera invandringen av internationell högkvalificerad arbetskraft till Sverige. För att sätta in frågan i en kontext beskriver vi det internationella inflödet av högt kvalificerad arbetskraft och sätter det i relation till det generella kompetensbehovet av högkvalificerad arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. Vi beskriver svenska regelverket, inklusive EU-lagstiftningen, och jämför de

<sup>3</sup> Nyindustrialiseringsstrategin s. 21. Smart industri – en nyindustrialiseringsstrategi för Sverige, s 21

<sup>4</sup> Tillväxtverket 2017. Företagens villkor och verklighet 2017 – Huvudrapport, Rapport 0232, Nr 1 i serien om Företagens verklighet och villkor, Tillväxtverket

svenska reglerna med några andra länder som Sverige konkurrerar med om den högt kvalificerade arbetskraften. Genom att sätta in frågeställningarna i ett sammanhang kan eventuella svårigheter och möjligheter som identifierats i studien diskuteras i ett bredare perspektiv. Frågeställningar som studien tar upp är:

- Hur ser den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen till Sverige ut?
- Vilka hinder finns för rekrytering av högt kvalificerad utländsk arbetskraft till Sverige?
- Hur ser Sveriges lagstiftning och incitament ut för möjligheten till rekrytering av högt kvalificerad arbetskraft i jämförelse med några andra länder?
- Hur påverkar EU:s lagstiftning arbetskraftsinvandring från tredjeland den svenska lagstiftningen?
- Vad, vilka så kallade attraktionsfaktorer, är det som styr valet av destinationsland för internationellt rörliga högkvalificerade arbetskraftsinvandrare?

## 1.2 Genomförande

För att skapa ett helhetsperspektiv har vi valt att studera den högt kvalificerade arbetskraftsinvandringen från ett antal olika perspektiv.

Vi har gjort egna bearbetningar av data om rekryteringar av högt kvalificerad arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. Vi har även studerat de högkvalificerade arbetskraftsinvandrarnas inkomstutveckling över tid. Utifrån Migrationsverkets statistik beskriver vi utvecklingen av utfärdandet av arbetstillstånd till tredjelandsmedborgare. I studien analyseras även frågeställningarna med avseende på kön där så är möjligt, det vill säga vilka könsmönster som eventuellt framträder i relation till frågeställningarna. Vi beskriver det svenska regelverket och EU:s politik för arbetskraftsinvandring från tredjeland, samt jämför regelverket i Sverige med regelverken i några jämförbara länder i Europa. Dessutom lyfter vi fram arbetstagarnas upplevelse av att arbeta i Sverige genom en litteraturstudie och arbetsgivarnas upplevelse av att rekrytera internationell högkvalificerad arbetskraft genom en intervjustudie.

### *Statistik och definition*

Statistiken som presenteras i denna studie kommer främst från två olika källor. Statistiken över utfärdade arbetstillstånd kommer från Migrationsverket. Statistiken vi använder för att presentera flödet av inkommande högkvalificerad arbetskraftsinvandrare kommer från Tillväxtanalys longitudinella Individ- och företagsdatabas (IFDB) som bygger på registerdata från SCB över Sveriges befolkning och företag. Dessa register omfattar samtliga personer som folkbokförs i Sverige. I praktiken innebär det att vi endast kan fånga personer som har som intention att stanna minst ett år i Sverige.<sup>5</sup> Med denna statistik har vi möjlighet att mer i detalj studera gruppen av högkvalificerade arbetskraftsinvandrare i Sverige avseende kön, härkomst, var de arbetar, inkomster, hur länge de stannar etc.

EU/EES-medborgare och schweiziska medborgare har rätt att fritt arbeta inom EU/EES och Schweiz. Medborgare i dessa länder omfattas inte av kravet på arbetstillstånd och inkluderas därför inte i Migrationsverkets statistik, men omfattas av reglerna om folk-

---

<sup>5</sup> Säsong- och korttidsanställda (under tolv månader) ingår därmed inte i denna population.

bokföring och ingår då i den registerbaserade statistiken. När vi i denna studie skriver EU/EES inkluderar det som regel även Schweiz och dess medborgare.

I tillgängliga data över befolkningen återfinns inte grund för bosättning, vilket innebär att vi inte direkt kan särskilja dem som flyttat till Sverige primärt för att arbeta. Vi definierar därför arbetskraftsinvandrare som utländska medborgare med inkomst från arbete första året de är folkbokförda i Sverige. Högkvalificerade arbetskraftsinvandrare definieras här som personer som har minst ett års högskole- eller universitetsutbildning (eller okänd utbildningsnivå) och ett högkvalificerat yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering, SSKY.<sup>6</sup>

### *Jämförelse av länders policy*

Konsultföretaget Ramböll Management Consulting AB kontrakterades för att göra en jämförande studie av olika länders policyer och system för både invandring av högt kvalificerad arbetskraft och internationella studenter.

### *Litteraturstudie*

För att få en bild av arbetstagarnas upplevelse av att komma till Sverige har vi syntetiserat forskningslitteratur om högkvalificerade arbetskraftsinvandrare till Sverige. Vi gör en genomgång av de faktorer som påverkar arbetstagarnas val av Sverige som destinationsland och som de lyfter fram som viktiga. Vi har även gått igenom litteratur som är kopplad till de övriga områdena i studien, som litteratur kring migrationsteori, högt kvalificerad arbetskraftsinvandring och geografisk attraktion.

### *Intervjustudie med företag*

Tillväxtanalys har genomfört sju intervjuer med företag som har eller har haft ambitionen att rekrytera högt kvalificerad arbetskraft från utlandet. Intervjuerna syftar till att ge en bild av företagets behov av att rekrytera samt deras upplevelse av den administrativa processen att anställa internationell kompetens. De syftar också till att skapa förståelse av hur företagen uppfattar förutsättningarna för att fortsätta rekrytera internationell kompetens samt att identifiera eventuella förbättringsområden.

Intervjuerna utgår från en intervjuguide och har genomförts som ett samtal och dialog kring frågorna. De företag som intervjuats är Spotify, Astra Zeneca, GE Healthcare, ABB AB, C/minde, Wide ideas samt Truecaller. Intervjuerna är genomförda med de personer som företagen själva identifierat som mest lämpade att besvara frågorna. I bilaga 1 finns intervjuguiden som användes. Intervjuerna varade ungefär 60 minuter och spelades in, transkriberades och analyserades med hjälp av mjukvaran Nvivo.

---

<sup>6</sup> Individer De med okänd utbildningskod inkluderas om de har ett yrke som kräver universitetsutbildning.

## 2 Företagens kompetensförsörjning: Behov och hinder för arbetskraftsinvandring

Invandring av högt kvalificerad arbetskraft kan ha många fördelar för ett land. För det första är bristen på arbetskraft i dag oftast störst inom yrken som kräver längre utbildningar. För det andra finns det dynamiska effekter av att de högkvalificerade jobben blir fler. En tillväxt av kvalificerade jobb har visat sig leda till att fler jobb skapas också inom andra sektorer på arbetsmarknaden och till handel och bidrar därmed positivt till ekonomisk tillväxt (Tillväxtanalys PM 2018:07). För det tredje antas högkvalificerade arbetstagare på lång sikt klara sig bättre på arbetsmarknaden än arbetstagare med kort utbildning och därmed bidra med högre skatteintäkter och lägre grad av välfärdsutnyttjande.

Vid diskussioner om arbetskraftsinvandring är det viktigt att komma ihåg att den huvudsakliga kompetensförsörjningen i de flesta länder består av inhemsk arbetskraft. Det finns också specifika matchningsproblem för utländsk arbetskraft som beror på arbetsgivarens språkkrav, osäkerhet kring värdering av utländsk kompetens, krav på legitimering inom reglerade yrken och informationsproblem som gör att arbetskraftsinvandring inte alltid är svaret på inhemsk kompetensbrist. Detta kapitel syftar till att ställa invandringen av högt kvalificerad arbetskraft i relation till storleken på företagens årliga rekryteringar av högt kvalificerad arbetskraft och de hinder som kan finnas för att täcka arbetskraftsbehovet med utländsk arbetskraft.

Kapitlet inleds med en översikt av behovet av arbetskraftsinvandring i relation till utbildningssystemet. Därefter ger vi en bild av företagens årliga rekrytering av högkvalificerad arbetskraft utifrån den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken. Vi redovisar även statistik över hur många högkvalificerade inrikes och utrikes födda individer som årligen utvandrar från Sverige.

### 2.1 Behovet av arbetskraftsinvandring för företagens kompetensförsörjning

Ett argument som ofta används i nationell och internationell policydebatt för att motivera politik som underlättar för arbetskraftsinvandring är att den är nödvändig för att åtgärda den arbetskraftsbrist som finns på arbetsmarknaden.

Enligt Konjunkturbarometern har andelen arbetsgivare som uppger att de upplever arbetskraftsbrist ökat kontinuerligt från år 2013 fram till sista kvartalet år 2017. Under första kvartalet år 2018 låg bristtalen på en fortsatt hög nivå (Konjunkturinstitutet, 2018). Antalet lediga jobb har under senare år ökat till rekordhöga nivåer, men arbetsgivarnas främsta källa för rekryteringar har bestått av personer som redan har sysselsättning. Det medför att den sammanlagda bristen inte nödvändigtvis minskar utan flyttar från en arbetsgivare till en annan (Konjunkturinstitutet, 2017).

Arbetsförmedlingen gör återkommande bristindex, där utbud och efterfrågan bedöms för att uppskatta hur stor konkurrens om jobben det är inom olika yrken. Flera av yrkena där Arbetsförmedlingen (2018) bedömer att det kommer att vara brist på arbetskraft under den kommande femårsperioden kräver högre utbildning. Det gäller yrken inom det pedagogiska yrkesområdet, yrken inom hälso- och sjukvård, flertalet yrken inom data/IT, samt tekniskt och naturvetenskapligt arbete. De långsiktiga jobbmöjligheterna är även goda för



ett stort antal yrken som vanligtvis kräver en yrkesutbildning på gymnasienivå. Det är dock inte generell arbetskraftsbrist inom alla högkvalificerade yrken. Inom yrkesområdena kultur, media och design, försäljning, inköp och marknadsföring, liksom administration, ekonomi och juridik är jobbomöjligheterna mindre goda på fem års sikt.

I ljuset av historiskt höga bristtal och prognoser som indikerar ett stort behov av högkvalificerad arbetskraft framöver finns anledning att analysera olika källor till arbetsgivarnas kompetensförsörjning och undersöka om andelen högkvalificerade arbetstagare som rekryteras från andra länder har förändrats över tid.

### 2.1.1 Inhemsk kompetensförsörjning

Forskningslitteraturen om arbetskraftsinvandring delar ofta upp länder efter två socioekonomiska modeller, som också påverkar hur kompetensförsörjningen går till (Varieties of Capitalism, se Hall och Sockice, 2001). Modellerna representerar olika sätt att organisera välfärden, utbildningssystemen, arbetsmarknadspolitiken och hur arbetsmarknaden är reglerad, vilket i sin tur påverkar utbudet av inhemsk arbetskraft och behovet av arbetskraftsinvandring (Menz, 2011; Cavedes, 2010).

I liberala marknadsekonomier, som den brittiska, antas arbetsgivare använda marknadslösningar för att täcka sina rekryteringsbehov. Finns det inte tillgänglig arbetskraft rekryteras den därför utomlands, oberoende av om det gäller yrken med låga respektive höga kompetenskrav.

I länder med en koordinerad marknadsekonomi, dit till exempel Sverige och Tyskland brukar räknas, täcks kompetensförsörjningen i stället huvudsakligen av ett väl utbyggt utbildningssystem. Företagens behov av arbetskraftsinvandring begränsas därför vanligtvis till specifika högkvalificerade yrken.

Huvudpoängen med dessa resonemang är att en koordinerad marknadsekonomi, som den svenska, alltså antas vara mer självförsörjande när det gäller arbetskraft. Studielån för universitetsutbildning, strukturer för samarbete mellan arbetsgivare och stat inom utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken, vuxenutbildning på grundläggande och gymnasial nivå, arbetsmarknadsutbildningar och andra institutionella lösningar är etablerade för att täcka kompetensförsörjningsbehoven på arbetsmarknaden. I nästa avsnitt beskriver vi hur behovet av och efterfrågan på högt kvalificerad arbetskraft ser ut på den svenska arbetsmarknaden utifrån statistik om företagens nyrekryteringar. Vi granskar särskilt hur stor andel av de nyrekryterade högkvalificerade arbetstagarna som kommer från annat land, för att få en bild av hur viktiga dessa rekryteringar är för kompetensförsörjningen på den svenska arbetsmarknaden.

### 2.1.2 Arbetsgivarnas rekrytering av högkvalificerad arbetskraft

Enligt SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS) var drygt 4,7 miljoner personer sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden hösten 2015. Av dessa personer var knappt en miljon nyrekryterade till sitt jobb. Andelen nyrekryterade personer uppgår alltså till cirka 20 procent av det totala antalet sysselsatta. Det är en siffra som legat relativt stabilt under senare år och som avspeglar en omfattande dynamik på arbetsmarknaden.

Siffran en miljon nyrekryterade utgör en nedre gräns för arbetsgivarnas årliga rekryteringsbehov under senare år. I själva verket är arbetsgivarnas rekryteringsbehov större eftersom antalet endast omfattar rekryteringar där arbetsgivare funnit lämpliga sökande till sina lediga tjänster och där en arbetssökande accepterat ett jobberbjudande. Antalet säger alltså

inget om hur vanligt förekommande det är att arbetsgivare upplever att de misslyckas med sin rekrytering och väljer att avstå. Det faktiska rekryteringsbehovet är således större än antalet realiserade nyrekryteringar som redovisas i folkbokföringsregistret. Eftersom källan till statistiken är den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken talar vi här om mer långsiktiga rekryteringar och inte sådan rekrytering som innebär att man hämtar arbetskraft från ett annat land för mer kortsiktig kompetensförsörjning. I kapitel 3 undersöker vi närmare uppdelningen i kortsiktig respektive mer långsiktig kompetensförsörjning.

Vi kan dela upp nyrekryterade personer på en arbetsplats i två huvudkategorier, nyinträdda och jobbytare. Nyinträdda utgörs av personer som enligt RAMS gått från att ha varit ej förvärvsarbetande ett givet år till att vara förvärvsarbetande det efterföljande året.<sup>7</sup>

Jobbytare definieras som personer som varit förvärvsarbetande vid två efterföljande år och som har bytt arbetsgivare mellan dessa båda år.<sup>8</sup> I båda fallen är personerna nya på det aktuella jobbet. I det förra fallet har personerna alltså rekryterats bland tidigare ej förvärvsarbetande medan rekrytering i det senare fallet skett från andra arbetsgivare. Av de nära en miljon personer som företagen rekryterade år 2015 utgjordes 37 procent av nyinträdda och 63 procent av jobbytare.

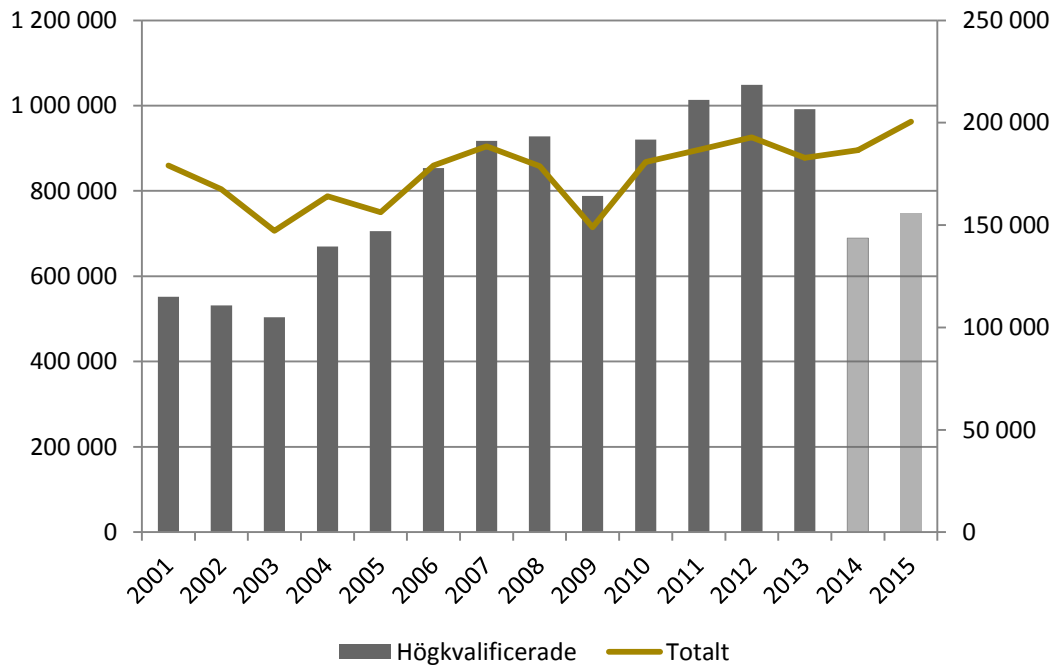
Figur 1 redovisar det totala antalet nyrekryteringar och nyrekryteringar av högkvalificerad arbetskraft under perioden 2001–15. Definitionen av högkvalificerad arbetskraft följer den som presenterats i inledningskapitlet, det vill säga förvärvsarbetande personer som har minst ett års eftergymnasial utbildning (eller okänd utbildningsnivå) och ett högkvalificerat yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). Undantaget de två sista åren framgår det av figuren att nyrekryteringen av högkvalificerad arbetskraft under senare år uppgår till cirka 200 000 personer årligen. Det innebär att cirka 20 procent av arbetsgivarnas nyrekrytering av arbetskraft utgörs av högkvalificerade personer.

---

<sup>7</sup> Notera att definitionen av nyinträdda också omfattar personer som tidigare år varit förvärvsarbetande, dock inte närmast föregående år. För dessa personer handlar det alltså om ett återinträde som förvärvsarbetande.

<sup>8</sup> För att en person ska klassificeras som jobbytare krävs att personen i fråga bytt både företag och arbetsställe. För att undvika felaktiga klassificeringar av jobbytare till följd av byte av organisations- och arbetsställesnummer i samband med omorganisering av verksamhet använder vi oss också av så kallade FAD-identiteter vid klassificering av jobbytare. Notera att personer som bytt arbetsgivare flera gånger under ett år bara räknas en gång.

Figur 1 Totalt antal nyrekryterade och nyrekryterade högkvalificerade 2001–15

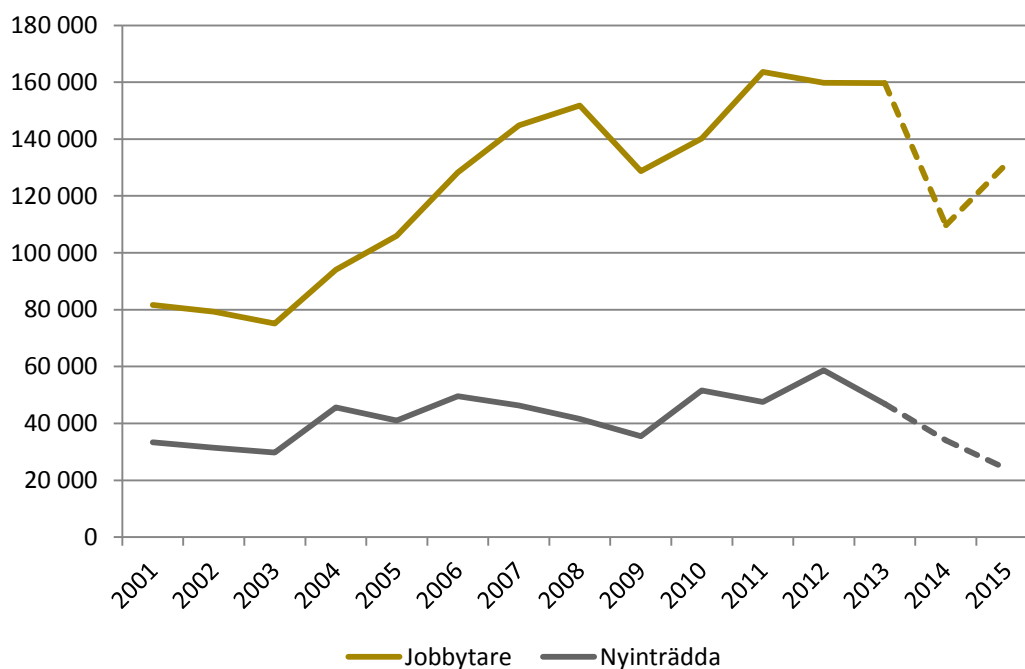


Anm. Totalt antal nyrekryterade redovisas på vänster axel och antal nyrekryterade högkvalificerade på höger axel. På grund av en revidering av yrkesstatistiken som resulterat i ett stort bortfall av yrkesuppgifter för åren 2014 och 2015 är uppgifterna för högkvalificerad arbetskraft för dessa år inte jämförbara med tidigare år.

Källa: Egna bearbetningar av SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Figur 2 presenterar företagens nyrekrytering av högkvalificerad arbetskraft uppdelat på nyinträdda och jobbytare. Omkring 75 procent av nyrekryteringarna utgörs av jobbytare. Resterande 25 procent, som i antal motsvarar cirka 50 000 personer årligen, avser alltså högkvalificerad arbetskraft som gör nyinträde som förvärvsarbetande.

Figur 2 Högkvalificerade nyrekryterade uppdelade på jobbytare och nyinträdda 2001–15



Anm: På grund av en revidering av yrkesstatistiken som resulterat i ett stort bortfall av yrkesuppgifter för åren 2014 och 2015 är uppgifterna för högkvalificerad arbetskraft för dessa år inte jämförbara med tidigare år.

Källa: Egna bearbetningar av SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Med hjälp av detaljerad registerstatistik över erhållna ersättningar under året fördelat på olika aktiviteter är det möjligt att närmare undersöka från vilka aktiviteter gruppen nyinträdda kommer.<sup>9</sup> Cirka 60 procent av de nyinträdda erhöll någon typ av inkomst från studier året före nyinträde som förvärvsarbete. För de allra flesta av dessa var inkomst av studier också den största inkomstkällan. Flöden från studier till förvärvsarbete dominerar alltså bland högkvalificerad arbetskraft som gör nyinträde på arbetsmarknaden. Det innebär att det inhemska utbildningssystemet är den viktigaste källan till arbetsgivarnas nyrekryteringar.

Den här genomgången från folkbokföringsregistret visar att företagen varje år rekryterar ett stort antal anställda. Sammanfattningsvis rör det sig under senare år om i storleksordningen en miljon personer årligen, varav cirka 200 000 personer klassificeras som högt kvalificerad arbetskraft. Av dessa var det cirka 50 000 som gjorde nyinträde på arbetsmarknaden, varav cirka 5 000 personer var högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare (se även avsnitt 3.3 figur 5). Det årliga inflödet av högkvalificerad arbetskraft från EU/EES och andra delar av världen motsvarar alltså cirka 2,5 procent av företagets totala nyrekryteringar av högt kvalificerad arbetskraft och omkring 10 procent av antalet högkvalificerade personer som gör nyinträde på arbetsmarknaden varje år.

<sup>9</sup> Inkomst föranledd av studier, föräldrapenning och arbetslöshetsersättning är exempel på inkomstslag som används för att indikera olika aktiviteter året före nyinträde som förvärvsarbete. Notera att nyinträdda också kan ha erhållit lön året före inträde som förvärvsarbete men att löneinkomsten i de fallen inte varit hög nog för att de ska bli klassificerade som förvärvsarbete.

### 2.1.3 Högutbildade som lämnar Sverige

För att bredda perspektivet har vi även undersökt hur många individer som årligen utvandrar från Sverige uppdelat på inrikes respektive utrikes födda och utbildningsnivå. Tabell 1 visar att i genomsnitt 11 000 personer med universitetsexamen och forskarutbildning lämnar Sverige varje år (SCB). Av de med universitetsexamen som lämnar landet är cirka två tredjedelar födda utomlands, medan de utlandsfödda står för över 80 procent av de som har en forskarutbildning och utvandrar. Det vanligaste bland de som utvandrar är att ha en utbildning inom naturvetenskap, teknik, tillverkning och lant- och skogsbruk. Det gäller särskilt för utrikes födda med forskarutbildning. Detta är kompetens som ofta saknas på den svenska arbetsmarknaden och därför måste rekryteras internationellt.

Tabell 1 Utvandrare 16–74 år efter nationell bakgrund, utbildningsnivå och år

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer</b>	<b>Född i Sverige</b>	3915	3586	3795	3645	3797	3432	3400
	<b>Född utomlands</b>	6666	8041	7213	7993	10218	6650	6423
	<b>Totalt</b>	10581	11627	11008	11638	14015	10082	9823
<b>varav naturvetenskap, teknik, tillverkning, lant- och skogsbruk</b>	<b>Född i Sverige</b>	1338	1286	1298	1294	1279	1141	1172
	<b>Född utomlands</b>	2597	3404	2752	3116	4104	2269	2172
	<b>Totalt</b>	3935	4690	4050	4410	5383	3410	3344
<b>Forskarutbildning</b>	<b>Född i Sverige</b>	302	267	266	250	247	242	235
	<b>Född utomlands</b>	833	922	916	1101	1374	1105	1040
	<b>Totalt</b>	1135	1189	1182	1351	1621	1347	1275
<b>varav naturvetenskap, teknik, tillverkning, lant- och skogsbruk</b>	<b>Född i Sverige</b>	176	142	148	142	135	140	128
	<b>Född utomlands</b>	522	579	605	692	882	718	670
	<b>Totalt</b>	698	721	753	834	1017	858	798

Källa: SCB, Statistikdatabasen

### 2.1.4 Hur betydelsefull är internationell kompetens för arbetsgivarnas rekryteringar?

Givet den statistik som vi har presenterat i detta avsnitt finns det anledning att reflektera över vilken betydelse internationell rekrytering av högkvalificerad arbetskraft har som källa till företagens kompetensförsörjning. Vid diskussioner om arbetskraftsinvandring är det viktigt att komma ihåg att den inhemska arbetskraften utgör den huvudsakliga rekryteringskällan för företagen. En viktig skillnad mellan inhemsk arbetskraft och internationellt rekryterad arbetskraft, som i det här sammanhanget bör understrykas, är att relativt få i den senare gruppen stannar någon längre tid i landet. Det gäller särskilt högkvalificerade arbetskraftsinvandrare (Bevelander et al. 2014, Emilsson et al. 2014). Det innebär att inflödet av högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare inte bidrar till att bygga

upp stocken av högkvalificerad arbetskraft i landet på samma sätt som den inhemska nyinträdda högkvalificerade arbetskraften vanligtvis gör.

Internationell rekrytering av högkvalificerad arbetskraft utgör dock ett viktigt komplement till den nationella rekryteringen. Det gäller särskilt i branscher och yrken där det råder brist på inhemska arbetskraft. Om utbildningssystemet inte klarar att tillgodose behovet av vissa kompetenser och specialiteter blir internationell rekrytering av högkvalificerad arbetskraft från andra länder särskilt viktig för företagens kompetensförsörjning. Att bibehålla den högkvalificerade arbetskraften i Sverige framstår som betydelsefullt. I nästa avsnitt redogör vi för de eventuella svårigheter som personer som väljer att migrera står inför.

## 2.2 Hinder mot arbetskraftsinvandring

Enligt klassisk mikroekonomisk migrationsteori förväntas en person flytta till den plats eller det land där hon får störst avkastning på sitt humankapital, dvs. hennes utbildning, erfarenhet och andra förvärvade färdigheter. En försvårande faktor är dock att det fulla värdet av en persons humankapital tenderar att vara geografiskt och historiskt begränsat och svårt att överföra mellan länder (Chiswick & Miller, 2009; Erel, 2010:643).

### *Svårigheter att överföra utländsk kompetens*

Chiswick m.fl. (2005) beskriver problemet med att överföra färdigheter genom att ge tre exempel på högkvalificerade yrken: ekonom, läkare och jurist. För en ekonom kan det räcka med att lära sig ett nytt språk för att kunna använda sina färdigheter i det nya landet. En läkare har mindre överförbart humankapital eftersom hon utöver ett nytt språk måste förvärva en läkarlicens för att få utöva sitt yrke. Juristens färdigheter är ännu mer begränsade i tid och rum då, förutom de övriga faktorerna som nämnts, det juridiska systemet skiljer sig väsentligt mellan länder. Möjligheten att täcka ett arbetskraftsbehov med arbetskraft från andra länder skiljer sig alltså åt beroende på typen av yrke och hur mycket landspecifika färdigheter det kräver. Sett från en potentiell arbetskraftsinvandrades perspektiv krävs alltså olika mängd investeringar i ytterligare humankapital beroende på vilket yrke hon har och till vilket land hon flyttar för att kunna arbeta på samma kompetensnivå som i sitt ursprungsland.

### *Språk*

Språk är en viktig faktor för att förklara antalet arbetskraftsinvandrare till olika länder. Czaika och Parsons (2017) har studerat vilka länder som attraherar högkvalificerade arbetskraftsinvandrare och finner att gemensamma gränser och språk, kolonial historia och migrationspolitik alla bidrar positivt.<sup>10</sup> Goda kunskaper i språk har visat sig vara avgörande för god arbetsmarknadsintegration, också för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare (Cobb & Clark, 2003; van de Ven & Voitchovsky, 2015; Chiswick & Miller, 2003). När länder som Nya Zeeland, Kanada och Australien höjt kraven på språkkunskaper har det också förbättrat sysselsättning och inkomster. Ofta är det så att högre kvalifikationer bara uppskattas av arbetsgivare om arbetstagaren talar värdlandets språk väl (Esser, 2006). I sin litteraturöversikt om språk och internationell migration sammanfattar Adsera & Pytlikova (2015) att kunskaper i värdlandets språk och förmågan att snabbt lära sig språket spelar en

<sup>10</sup> Efter att ha studerat invandringen till tio OECD-länder, däribland Sverige, och 185 sändarländer åren 2000–12 pekar resultaten på att utbudsbaserade urvalsmodeller med poängsystem är mer effektiva för att attrahera högkvalificerade migranter jämfört med efterfrågestyrda modeller som kräver arbetserbjudande och arbetsmarknadsprövning.

stor roll för de yrken som inte kräver särskilda licenser eller legitimationer. Sverige har dock en viss nyckelroll för att befintligt humankapital ska kunna överföras och därmed också leda till lyckad arbetsmarknadsintegration.

Engelskspråkiga länder har en stor konkurrensfördel när det gäller att attrahera migranter. En engelskspråkig arbetsmarknad gör att många direkt kan arbeta inom de många yrken som inte kräver särskilda licenser eller legitimationer. Sverige har dock en viss konkurrensfördel genom att befolkningen generellt sett har mycket goda kunskaper i engelska (Education First, 2017). Möjligheterna att integreras socialt för engelsktalande arbetskraftsinvandrare kan därmed antas vara relativt goda. Däremot är det bara en liten del av arbetsmarknaden i Sverige där det räcker att tala engelska, vilket gör språket till en stark begränsning när det gäller att täcka arbetsmarknadsbehovet genom arbetskraftsinvandring.

### *Reglerade yrken*

En viktig anledning till att så få högkvalificerade arbetskraftsinvandrare från tredjeland kommer till Sverige är antagligen att många högkvalificerade yrken är reglerade och kräver legitimation eller ett annat formellt erkännande för att utöva yrket (Emilsson & Magnusson 2015; Iredale 2001). I Sverige är ett fyrtiotal yrken reglerade, varav 21 är yrken inom hälso- och sjukvård.<sup>11</sup> Samtidigt bör framhållas att det i ett europeiskt perspektiv är relativt få yrken i Sverige som är reglerade.<sup>12</sup>

Att få en svensk legitimation för att arbeta som till exempel läkare eller sjuksköterska är en lång och komplicerad process som kan ta flera år. Validering av yrkeskompetens kräver också ofta kunskaper i det svenska språket. Det är därför enklare att rekrytera inom EU, där det finns lagstiftning som syftar till att underlätta för EU-medborgare att arbeta inom reglerade yrken (Petersson 2012).

### *Informations- och matchningsproblem*

Den svenska modellen för arbetskraftsinvandring från tredjeland kräver, likt i de flesta andra europeiska länder, att ett arbetserbjudande normalt måste finnas före inresa. Frågan är då hur arbetstagare finner en svensk arbetsgivare och omvänt hur svenska arbetsgivare hittar potentiella arbetstagare i andra länder.

När det gäller information om den svenska arbetsmarknaden har Svenska Institutet ett övergripande uppdrag att marknadsföra Sverige utomlands och myndigheten ansvarar för den välbesökta informationsportalen <http://www.workinginsweden.se>. Där finns information om Sverige och länkar till andra sidor där det förmedlas jobb. Svenska Institutet har vidare i uppdrag att leda och samordna ett regeringsuppdrag till åtta myndigheter, bland annat Arbetsförmedlingen, Migrationsverket och Skatteverket, att skapa en särskild portalsida som ska samla relevant information om den svenska arbetsmarknaden för bland annat utländska arbetstagare som verkar eller avser att verka i Sverige. Uppdraget ska redovisas senast den 15 januari 2019.<sup>13</sup>

I dag finns ingen myndighet som har i uppdrag att underlätta i matchningen mellan svenska arbetsgivare och potentiella arbetstagare bosatta i tredjeland. Det har visat sig vara

<sup>11</sup> På Universitets- och högskoleämbetets webbplats finns en lista över de flesta reglerade yrken, <https://www.uhr.se/regleradeyrken>.

<sup>12</sup> På EU-kommissionens webbplats för reglerade yrken beskrivs reglerade yrken i medlemsstaterna, <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/>.

<sup>13</sup> Regeringsbeslut 2017-10-19 och 2018-02-15.

en utmaning för arbetsgivare att hitta den kompetens de behöver internationellt och värdera den innan personen kommer till Sverige. Dessa matchnings- och informationsproblem drabbar särskilt små och medelstora företag som ofta förlitar sig på informella nätverk när de anställer kompetens från andra länder. (Desiderio och Schuster, 2013) Större företag har en fördel genom att de är kända varumärken, och de kan dessutom ofta rekrytera från dotterföretag och samarbetspartners i andra länder.

När Arbetsförmedlingen år 2012 gjorde en uppföljning av rekryteringen av arbetskraft från tredjeland fann de att mycket få arbetsgivare utnyttjar möjligheten. De som rekryterar högkvalificerad arbetskraft är ofta stora multinationella företag med befintliga internationella nätverk. En annan vanlig kategori företag som rekryterar från tredjeland är små arbetsgivare som själva har sitt ursprung i tredjeland, men i dessa fall rör det sig sällan om högkvalificerad arbetskraft. Arbetsförmedlingens förklaring till att få små och medelstora företag rekryterar kvalificerad arbetskraft från tredjeland är matchningsproblem och svårigheter att bedöma och validera kvalifikationer som är förvärvade utomlands.



### 3 Invandring av högkvalificerad arbetskraft till Sverige: statistik och lägesbeskrivning

I detta kapitel ger vi inledningsvis en översikt av vilken kunskap som forskningslitteraturen förmedlar om invandringen av högkvalificerad arbetskraft till Sverige, och om hur globaliseringen påverkar karaktären på arbetskraftsinvandringen, särskilt inom IT-sektorn.

Med denna kunskap som bakgrund analyserar vi sammansättningen av den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen till Sverige, utifrån sammanställningar av deskriptiv statistik. Sammanställningen är uppdelad i två delar, där den första delen, avsnitt 0, redovisar statistik från Migrationsverket över beviljade arbetstillstånd till tredjelandsmedborgare.

Migrationsverkets statistik innefattar dock inte samtliga utländska medborgare som kommer till Sverige för att arbeta, eftersom inget arbetstillstånd krävs för medborgare från Norden och övriga EU/EES (inklusive Schweiz).<sup>14</sup> I en andra del, avsnitt 3.3, har vi därför valt att komplettera statistiken med registerdata för att även kunna fånga upp högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare som härrör från EU/EES, samt för att kunna ge en djupare bild av vilka den högkvalificerade arbetskraften är avseende kön, ålder, utbildningsnivå, var de arbetar etc. Det finns även i dessa data vissa brister som diskuteras i avsnittet.

Avslutningsvis analyserar vi de högkvalificerade arbetskraftsinvandrarnas ställning på arbetsmarknaden, utifrån en jämförelse av deras inkomster med den infödda högkvalificerade arbetskraftens inkomster.

#### 3.1 Forskningslitteraturen om arbetskraftsinvandringen från tredjeland till högkvalificerade yrken

##### 3.1.1 Den generella bilden av arbetskraftsinvandringen från tredjeland

Arbetstillstånden som ges till högkvalificerade arbetstagare från tredjeland är starkt koncentrerade till några få yrken (Emilsson & Magnusson 2015). Under 2009–14 avsåg cirka tre fjärdedelar av alla arbetstillstånd till högkvalificerade yrken tillstånd för dataspecialister, civilingenjörer, ingenjörer och tekniker. Över hälften går till dataspecialister: cirka 50 procent mellan åren 2009 och 2012 respektive cirka 60 procent 2013–14. Arbetstillstånden är också mycket koncentrerade när det gäller var arbetskraftsinvandrarna bosätter sig i Sverige och vilka länder de kommer från. Den överlägset vanligaste högkvalificerade arbetskraftsinvandraren är en dataspecialist som har fått anställning i Stockholms län. Nästan 80 procent av alla som får arbetstillstånd för att arbeta som dataspecialister kommer från Indien. Även bland chefer, civilingenjörer och ingenjörer är indiska medborgare flest.

Forskningslitteraturen beskriver att många av de högkvalificerade arbetskraftsinvandrarna från tredjeland bara är i Sverige en kortare tid. De kortvariga tillstånden fyller tillfälliga behov i utvecklingsprojekt för att utbilda personal i utländska dotterföretag eller för att underlätta kommunikationen inom företagets arbetsplatser i olika delar av världen (Oxford Research, 2009; Krifors, 2017). OECD (2011) har också uppmärksammat att arbets-

<sup>14</sup> Migrationsverket för sedan 2015-05-01 enbart statistik över arbetskraftsinvandring av tredjelandsmedborgare. I den officiella statistiken från Migrationsverket återfinns några arbetstillstånd för medborgare från EU-länder, men den är inte heltäckande.

tillstånd som avser högkvalificerade yrken ofta gäller för kortare tidsperioder. Dock har tillståndstiderna minskat under senare år, och högkvalificerade arbetskraftsinvandrare beviljas numera förlängning av arbetstillstånd efter de första två åren oftare än andra arbetskraftsinvandrare (Riksrevisionen, 2016).

I en översikt sammanfattar Irastorza och Bevelander (2018) situationen för högt kvalificerade utrikes födda i Sverige. Högkvalificerade utrikes födda har en högre sysselsättningsgrad, högre inkomster och bättre matchning mellan utbildning och yrke än utrikes födda med en kort utbildning, men samtidigt är deras situation betydligt sämre än högutbildade som är födda i Sverige. Även inrikes födda med en kort utbildning har generellt en högre sysselsättningsgrad än högkvalificerade invandrare. De högkvalificerade invandrarnas relativt svaga ställning på arbetsmarknaden kan till viss del förklaras med invandringens sammansättning. Sverige har haft en stor flykting- och anhöriginvandring, och dessa personer får jämfört med arbetskraftsinvandrare en sämre utdelning av sitt humankapital på arbetsmarknaden (Luik m.fl., 2018).

### 3.1.2 Internationalisering och temporär arbetskraftsinvandring inom IT-branschen

Eftersom data-/IT-specialister är ett så vanligt yrke bland högkvalificerade arbetskraftsinvandrare är det intressant att särskilt redovisa forskning som studerar vad som driver på behovet av denna typ av internationella rekryteringar. Majoriteten av dataspecialisterna är cirkulära migranter eller personer som flyttar mellan arbetsplatser inom en koncern (Andersson Joonas & Wadensjö, 2011). En uppföljning visar att av de 2 202 dataspecialister som fick arbetstillstånd 2009 var bara 170 kvar i landet och inom yrket tre år senare (Emilsson et al., 2014).

Krifors (2017) som studerat rekrytering av högkvalificerad arbetskraft inom IT-branschen menar att denna typ av arbetskraftsinvandring är en del av näringslivets internationalisering, där utlokalisering av produktion är den främsta orsaken till arbetskraftsinvandring. I centrum finns stora IT-konsultföretag som säljer tjänster till företag i Sverige. Genom att utlokalisera produktionen till exempelvis Indien vinner de fördelar i konkurrensen om kontrakt. För att få produktionen att fungera smidigt kräver utlokaliseringen ofta att personer från produktionen i Indien under kortare perioder arbetar nära kunderna i Sverige. Denna form av arbetskraftsinvandring handlar således inte om att rekrytera internationell spetskompetens för anställning i företag i Sverige, utan om att göra multinationella företag mer konkurrenskraftiga när de säljer sina tjänster. De indiska dataspecialisterna rekryteras inte främst för sina individuella kunskaper, utan som del av ett team som ska leverera en specifik tjänst. Mobiliteten för dessa arbetskraftsinvandrare skiljer sig därför från annan arbetskraftsinvandring genom att besluten inte är individuella utan beroende av flera olika arbetsgivare i en internationell produktionskedja. För att produktionen mellan kund och utförare ska fungera behövs mediatorer, och det är här konsultföretagen och den indiska arbetskraftsinvandringen till Sverige spelar en viktig roll. För att minska avståndet mellan dem som jobbar i projekt i Sverige och Indien – på grund av informationsproblem, språkskillnader och upplevda kulturella skillnader – kommer en del av de indiska dataspecialisterna till Sverige på kortare besök. För konsultföretagen ses dessa besök som viktiga för att utlokaliseringen ska fungera. Ofta sker besöken i uppstarten av specifika projekt för att de olika produktionsställen ska lära känna de besökande dataspecialisterna i syfte att kommunikationen mellan dem ska underlättas. Det anses också viktigt av vissa IT-företag att visa upp indiska IT-specialister för kunderna för att övertyga dem om att de besitter rätt kompetens. Temporära besök är också ett sätt för IT-konsultföretagen att

belöna arbetstagarna i Indien, för vilka utlandsuppdrag kan vara viktiga konkurrensfördelar i deras karriär. Besöken brukar vara i 90 dagar även om arbetstillstånden i regel söks för och gäller i två år, vilket är den maximala tiden för ett första tillstånd i Sverige i dag.

Millar och Salt (2007) uppmärksammade tidigt sambandet mellan arbetskraftsinvandring, utlokalisering och internationalisering inom IT-industrin. Det finns två konkurrerande perspektiv på invandringen av högkvalificerad arbetskraft – särskilt inom IT-industrin. Det ena är att den är nödvändig för nationell tillväxt och konkurrenskraft, vad som brukar kallas ”the international race for talent”. Den andra är att det är en del av en internationell arbetsmarknad där allt fler arbetsuppgifter utlokaliseras till tredjeland, ”the race to cut costs”. De två perspektiven kan inte i sig själva ses som positiva eller negativa, och de utesluter inte varandra. Samtidigt är konsekvenserna av de båda alternativen radikalt olika. Att mer permanent attrahera högkvalificerad arbetskraft till Sverige skapar med all sannolikhet tillväxt och nya jobb. Dock är den stora majoriteten arbetskraftsinvandrare (se avsnitt 3.3) temporära arbetskraftsinvandrare som är i Sverige för att underlätta utlokalisering och internationalisering av företag och produktion. Det gör företagen mer konkurrenskraftiga på den globala marknaden, men det skapar inga dynamiska effekter på den svenska arbetsmarknaden.

Där den första typen av permanent arbetskraftsinvandring bidrar till att skapa arbeten och tillväxt i Sverige bidrar den andra typen av temporär arbetskraftsinvandring till utlokalisering av arbete. Precis som när tillverkningsindustrin flyttade till låglöneländer genomgår nu delar av den högkvalificerade tjänstesektorn samma utveckling. Det leder till utlokalisering av arbeten, men också till billigare tjänster. Det är alltså inte behovet av arbetskraft i Sverige som är styrande för en majoritet av den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen, utan företagens globala strategier för att producera billigare tjänster. Krifors (2017) intervjuer med arbetsgivare ger bilden av att svenska företag varit sena med att utlokalisera IT-tjänster och de ligger ett decennium efter till exempel USA och Storbritannien. Det kan stämma, eftersom dagens arbetskraftsinvandring inom IT-branschen till Sverige, strukturellt liknar den som fanns i Storbritannien 2005. År 2005 gällde 81 procent av alla arbetstillstånd inom IT-branschen i Storbritannien företagsintern omflyttning, och 80 procent av arbetskraftsinvandringen kom från Indien (Millar och Salt, 2007). I dag ser det ungefär likadant ut i Sverige.

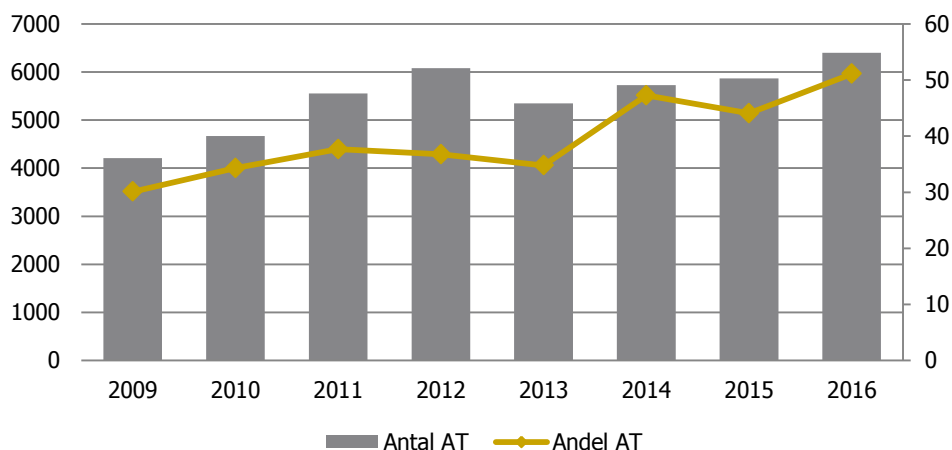
Miller och Salt (2007) menar att IT-sektorn skiljer sig från andra högkvalificerade yrken där arbetskraftsinvandring leder till jobbtillväxt i mottagarlandet. Bland IT-företag, däremot, är de största produktionskostnaderna knutna till humankapital, och målet för den internationella rörligheten är inte nödvändigtvis kopplat till tillväxt i mottagarländerna. Med andra ord använder dessa företag internationell migration främst för att bygga upp expertis och kapacitet i sändarlandet snarare än att utveckla verksamheten i mottagarlandet.

### 3.2 Beviljade arbetstillstånd till tredjelandsmedborgare

Vi har sammanställt den offentliga statistiken från Migrationsverket avseende antal utfärdade arbetstillstånd till tredjelandsmedborgare per år under åren 2009–16. Vi tar tillgängliga data från förstagångstillstånd för arbete som avser ett yrke som normalt kräver en universitetsutbildning.<sup>15</sup>

Figur 3 visar både antalet arbetstillstånd (AT) utfärdade till arbetskraftsinvandrare med ett högkvalificerat yrke (antal HK AT), samt andelen av dessa i relation till det totala antalet arbetstillstånd (andel HK AT). Andelen arbetskraftsinvandrare med ett högkvalificerat yrke ökar ganska tydligt över den studerade tidsperioden. År 2016 är vartannat arbetstillstånd utfärdat till en person med ett högkvalificerat yrke. Antalet arbetstillstånd till högkvalificerade yrken ökar fram till år 2012, följt av ett fall året efter. Därefter ökar åter antalet arbetstillstånd årligen under den granskade perioden och år 2016 noterades både det högsta antalet arbetstillstånd till högkvalificerade yrken samt som andel av samtliga arbetstillstånd.

Figur 3 Utfärdade arbetstillstånd till arbetskraftsinvandrare med ett högkvalificerat yrke 2009–16



Källa: Migrationsverket, egen bearbetning

Tabell 2 visar de tio vanligaste yrkena för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare under åren 2010–13.<sup>16</sup> Ungefär hälften av tillstånden som utfärdades för yrken med höga kvalifikationskrav avser yrkeskategorin IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare. Den näst vanligaste yrkeskategorin är civilingenjörstrycken.

<sup>15</sup> Detta motsvarar nivå 3 och 4 enligt SSYK:s kvalifikationsnivåer. Yrkeskoderna innefattar huvudområdena 1–3: Chefsyrken, Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens och Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande.

<sup>16</sup> Utfärdade tillstånd för 2014 presenteras inte här då de utfärdade tillstånden för det året både använder SSYK96 och SSYK2012, vilket gör det svårt att jämföra med tidigare års siffror. För en fullständig indelning av yrkeskategorier, se <https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/standard-for-svensk-yrkesklassificering-ssyk/>

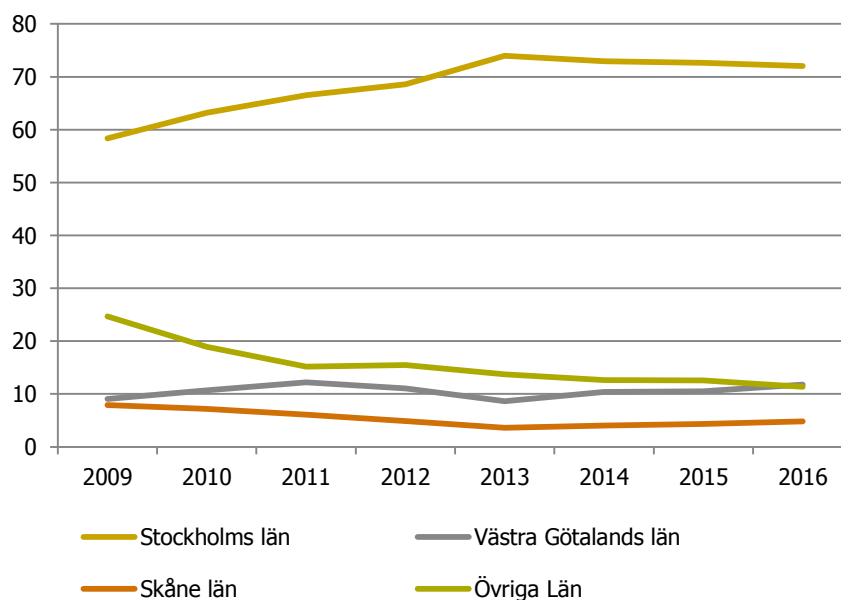
Tabell 2 De tio mest förekommande yrkeskategorierna bland utfärdade arbetstillstånd 2010–13

SSYK96		
Yrke SSYK96	Antal 2010–13	Andel (%)
Dataspecialister (213)	11 740	54,3
Civilingenjörer, arkitekter m.m. (214)	2 130	9,9
Ingenjörer och tekniker (311)	1 351	6,2
Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m.fl. (347)	1 137	5,3
Företagsekonomer (241)	872	4,0
Säljare, inköpare, mäklare m.fl. (341)	716	3,3
Chefer för särskilda funktioner (123)	527	2,4
Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl. (343)	325	1,5
Journalister, skådespelare (245)	314	1,5
Chefer för mindre företag och enheter (131)	289	1,3
Totalt (2010–13)	21 624	100

Källa: Migrationsverket, egen bearbetning

Figur 4 visar vilket län som var destinationen för individer som beviljade arbetstillstånd avsåg. Det är tydligt att Stockholm är en dominerande destination. Andelen arbetstillstånd för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare med destinationen Stockholms län ökade fram till 2013, men har sedan dess stagnerat. Det har skett en koncentration till länen med de tre största städerna över tid. Andelen till övriga län har minskat, från nästan 25 procent år 2009 till cirka 11 procent år 2016.

Figur 4 Fördelning av arbetstillstånd för högkvalificerade yrken per län



Källa: Migrationsverket, egen bearbetning

### 3.3 Analys av högkvalificerade arbetskraftsinvandrare i befolkningen

Data över högkvalificerade arbetskraftsinvandrare som presenteras i detta avsnitt kommer från Tillväxtanalys longitudinella Individ- och företagsdatabas (IFDB) som bygger på registerdata från SCB över Sveriges befolkning och företag. Dessa register omfattar samtliga personer som folkbokförs i Sverige, vilket i praktiken innebär att endast personer som har som intention att stanna minst ett år i Sverige finns med i den statistik som presenteras här. Säsongs- och korttidsanställda ingår därmed inte i den studerade populationen. I tillgängliga data återfinns inte grund för bosättning<sup>17</sup>, vilket innebär att vi inte direkt kan välja ut de som flyttat till Sverige primärt för att arbeta. I denna studie är vi primärt intresserade av vad den högkvalificerade arbetskraften faktiskt gör i stället för deras grund till att de immigrerade till Sverige. I våra data kan vi fånga detta genom att definiera arbetskraftsinvandrare som utländska medborgare med ett arbete första året de är folkbokförda i Sverige. Högkvalificerade arbetskraftsinvandrare definieras här som personer som har minst ett års högskole- eller universitetsstudier (eller okänd utbildningsnivå) och ett högkvalificerat yrke enligt SSYK.<sup>18</sup>

Den statistik som presenteras i detta avsnitt avser därmed inflödet av internationell högkvalificerad arbetskraft för respektive år. Figur 5 visar detta inflöde uppdelat på EU/EES-medborgare respektive tredjelandsmedborgare samt andel kvinnor av det totala antalet högkvalificerade arbetskraftsinvandrare. Inom gruppen EU/EES-medborgare ingår även samtliga nordiska och schweiziska medborgare. Det sker en ökning av antalet nya högkvalificerade arbetskraftsinvandrare per år med viss avmattning 2014.<sup>19</sup> Totalt sett utgör tredjelandsmedborgare cirka 40 procent av arbetskraftsinvandrarerna. Det innebär att registerdata ”fångar” mellan 35–40 procent av de utfärdade tillstånden till högutbildade personer som presenteras i avsnitt 3.2.<sup>20</sup> Detta tyder på att en majoritet av arbetstillstånden för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare är kortare än ett år.

Totalt sett har andelen kvinnor ökat något över tid med undantag för en liten nedgång år 2013. Trots ökningen är en absolut majoritet av de högkvalificerade arbetskraftsinvandrarerna som kommer till Sverige män. Bland tredjelandsmedborgare är dominansen av män större och utgör hela 70–75 procent inom denna grupp. Nordiska medborgare utgör en liten andel av samtliga inkommande arbetskraftsinvandrare (cirka 12 procent).

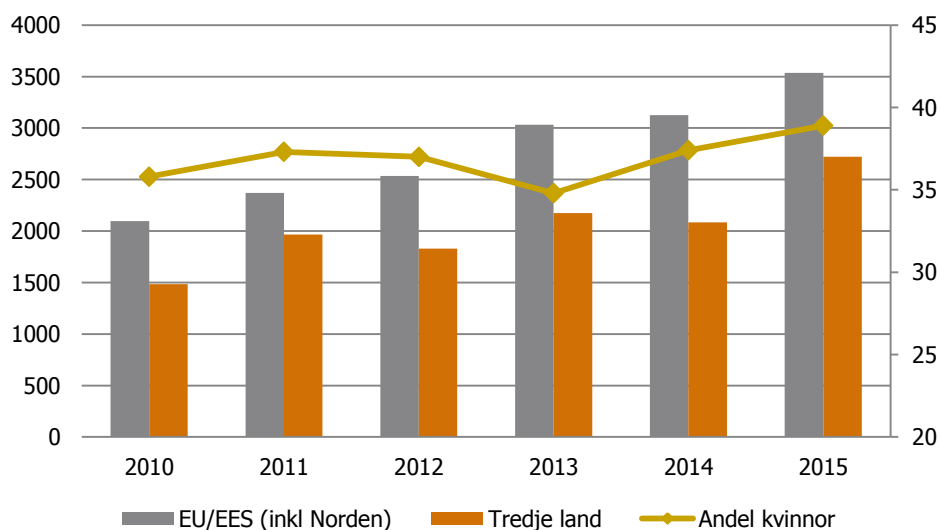
<sup>17</sup> Variabeln grund för bosättning saknas för EU/EES-medborgare, vilket gör att vi ändå inte hade kunnat fånga samtliga högkvalificerade som immigrerar till Sverige av arbetsskäl.

<sup>18</sup> Även de med okänd utbildningskod inkluderas om de har ett yrke som kräver universitetsutbildning. Viss begränsning av den studerade populationen då det förekommer saknade värden på yrkeskoder. För att minska bortfallet tar vi information om yrkeskod även året efter det att personerna kom till Sverige om denna saknades året de kom till Sverige.

<sup>19</sup> Indelningar av yrkeskategorier gjordes om 2012 och började tillämpas från 2014. Andelen saknade observationer på yrken för den senare indelningen är ungefär 15 procentenheter större, vilket kan föranleda en viss underrepresentation av arbetskraftsinvandrare för 2014. Det gör det svårt att dra slutsatser om förändringen i inkommande arbetskraftsinvandrare mellan 2013 och 2014.

<sup>20</sup> Denna siffra är högt räknad då vi i våra data inte har grund för bosättning och enligt vår definition inte kan fånga utrikes födda personer som inte är här på ett arbetstillstånd. Vår bedömning är dock att denna andel är låg.

Figur 5 Högkvalificerad arbetskraft från andra länder – antal och andel kvinnor 2010–15

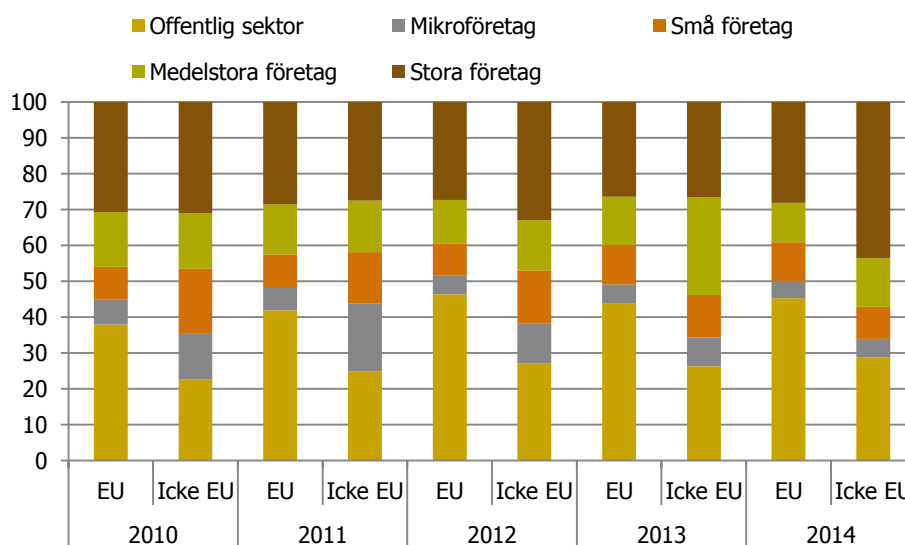


Källa: IFDB, egen bearbetning

Figur 6 visar fördelningen av var de högkvalificerade arbetskraftsinvandrarerna arbetar uppdelat på privata företag utifrån företagets storlek och offentlig sektor.<sup>21</sup> Den främsta skillnaden mellan EU/EES- och tredjelandsmedborgare är andelen i offentlig respektive privat sektor. Även om det varierar något över tid är det relativt fler EU/EES-medborgare som arbetar i den offentliga sektorn, 42–45 procent, jämfört med 25–29 procent bland tredjelandsmedborgare. Det finns även en viss skillnad mellan män och kvinnor i detta avseende, där kvinnor oavsett härkomst i större utsträckning arbetar i offentlig sektor. De högkvalificerade arbetskraftsinvandrarerna inom offentlig sektor arbetar i stor utsträckning antingen på universitet eller sjukhus (cirka 85 procent). Följaktligen ser vi att personer som tar anställning i privata företag till stor del är män som kommer från ett tredjeland. Inom privat sektor utgör tredjelandsmedborgare drygt 50 procent av de högkvalificerade, och cirka 70 procent av dessa är män.

<sup>21</sup> Notera att andelen i offentlig sektor kan vara överrepresenterad i underlaget eftersom data för offentlig sektor är heltäckande medan det för privat sektor baseras på ett urval, vilket också kan förklara variationen mellan åren.

Figur 6 Fördelning arbetskraft till storlek och typ av företag



Anm. Mikroföretag avser 1–10 anställda, små företag 10–49 anställda, medelstora 50–249 anställda och stora företag 250+ anställda.

Källa: IFDB, egen bearbetning

Tabell 3 visar de tio främsta yrkeskategorierna uppdelade på män respektive kvinnor för arbetskraftsinvandrare som flyttade till Sverige under perioden 2010–13.<sup>22</sup> Figuren visar antal personer i respektive yrkeskategori uppdelat på EU/EES- och tredjelandsmedborgare.

<sup>22</sup> Precis som för utfärdade arbetstillstånd inkluderas inte 2014 p.g.a. ny indelning, vilket gör det svårt att jämföra över tid. I den mån det går att säga något är de mest förekommande yrkena för den nya indelningen (SSYK2012) liknande som för SSYK96.



Tabell 3 De tio mest förekommande yrkeskategorierna för SSYK96 (2010–13)

De tio mest förekommande yrkena (SSYK 96) – EU/EES			De tio mest förekommande yrkena (SSYK 96) – Tredjeland		
Yrke	Män	Kvinnor	Yrke	Män	Kvinnor
Universitets- och högskolelärare (231)	1 035	609	Dataspecialister (213)	1 496	202
Hälso- och sjukvårdsspecialister (222)	730	781	Universitets- och högskolelärare (231)	860	405
Ingenjörer och tekniker (311)	394	123	Civilingenjörer, arkitekter m.fl. (214)	573	125
Företagsekonomer, marknadsförare etc. (241)	211	298	Ingenjörer och tekniker (311)	402	106
Dataspecialister (213)	439	69	Företagsekonomer, marknadsförare etc. (241)	233	186
Civilingenjörer, arkitekter m.fl. (214)	382	111	Säljare, inköpare, mäklare m.fl. (341)	219	127
Säljare, inköpare, mäklare m.fl. (341)	198	265	Chefer för särskilda funktioner (123)	249	75
Grundskollärare (233)	112	248	Grundskollärare (233)	111	186
Chefer för särskilda funktioner (123)	241	61	Hälso- och sjukvårdsspecialister (222)	109	187
Datatekniker och dataoperatörer (312)	211	58	Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m.fl. (347)	134	29
<b>Totalt</b>	<b>5 089</b>	<b>3 651</b>	<b>Totalt</b>	<b>5 151</b>	<b>1 954</b>

Källa: IFDB, egen bearbetning

Tabell 3 visar att det finns stora skillnader mellan ursprungsregioner när det gäller vilka yrken som den utländska arbetskraften har. Den vanligaste förekommande yrkeskategorin bland tredjelandsmedborgare är dataspecialister. Denna yrkeskategori är särskilt vanlig bland män från tredjeland, där nästan 30 procent har det yrket. Yrkeskategorin *civilingenjörer, arkitekter med flera*, är också vanligare bland tredjelandsmedborgare medan *hälso- och sjukvårdsspecialister* är mindre vanliga i jämförelse med EU/EES-medborgare. Även för kvinnor bland tredjelandsmedborgare är yrkeskategorierna *dataspecialister* och *civilingenjörer, arkitekter m.fl.* vanligare. Däremot är det mindre vanligt bland tredjelandsmedborgare som är kvinnor att arbeta som *företagsekonomer, marknadsförare* respektive som *säljare, inköpare, mäklare m.fl.* i jämförelse med kvinnor som är EU/EES-medborgare.

Det finns även skillnader i yrken mellan män och kvinnor i den studerade gruppen. Det är relativt sett vanligare bland kvinnor att arbeta som *hälso- och sjukvårdsspecialister* och *grundskolelärare* än bland män. Bortsett från att det finns en skillnad vad män respektive kvinnor arbetar med finns en större spridning i yrkeskategorier bland kvinnorna. De två mest förekommande yrkeskategorierna bland männen innefattar hälften av arbetskraftsinvandrarna, medan motsvarande siffra för kvinnor är en fjärdedel. Bland kvinnorna ser vi inte heller en lika tydlig it-/teknik-dominans.

Uppgifterna om utfärdade arbetstillstånd som presenteras i avsnitt 3.2 bekräftar bilden av att arbetstillstånd i stor utsträckning utfärdas till IT/dataspecialister och ingenjörsyrken.

Däremot ser vi att det bland de folkbokförda finns en stor representation av *universitets- och högskolelärare*, vilka inte återfinns bland utfärdade arbetstillstånd.<sup>23</sup> Detta kan till stor del bero på att dessa tredjelandsmedborgare befinner sig i landet som gästforskare och därmed inte ingår i Migrationsverkets statistik över arbetstillstånd enligt regelverket för arbetskraftsinvandring.

Om vi jämför utfärdade tillstånd i figur 3 med vilka yrken de folkbokförda har blir bortfallet för dataspecialister stort då knappt 15 procent fångas upp i folkbokföringsregistret. Bland yrkeskategorierna *säljare, inköpare, mäklare m.fl., företagsekonomer, marknadsförare etc.* och *ingenjörer och tekniker* är inte bortfallet lika stort. Där ligger siffrorna på 61, 48 respektive 37 procent.

### 3.3.1 Branscher

Inom den privata sektorn är följande fem branscher de vanligast förekommande för hela den studerade gruppen:<sup>24</sup> *Dataprogrammering och datakonsultverksamhet, tillverkning av datorer, elektronikvaror och optik, parti- och provisionshandel utom med motorfordon, utbildning och arkitekt- och teknisk konsultverksamhet; teknisk provning och analys.* Det finns vissa skillnader avseende kön och härkomst i fråga om vilka branscher som är vanligast, se tabell 4. För män från tredjeland är dataprogrammering en dominerande bransch där nästan fyra av tio arbetar. Denna bransch är också vanligast för både män från EU/EES och kvinnor från tredjeland. Däremot utmärker sig kvinnor från EU/EES genom att *utbildning* och *parti- och provisionshandel utom med motorfordon* är de vanligaste branscherna.

Tabell 4 De tre vanligaste branscherna åren 2010–14 för EU/EES- respektive tredjelandsmedborgare, män och kvinnor

	Män	Kvinnor
<b>EU/EES-medborgare</b>	Dataprogrammering, datakonsultverksamhet Parti- och provisionshandel utom med motorfordon Tillverkning av datorer, elektronikvaror och optik	Parti- och provisionshandel utom med motorfordon Utbildning Dataprogrammering, datakonsultverksamhet
<b>Tredjelandsmedborgare</b>	Dataprogrammering, datakonsultverksamhet Tillverkning av datorer, elektronikvaror och optik Arkitekt- och teknisk konsultverksamhet; teknisk provning och analys	Dataprogrammering, datakonsultverksamhet Utbildning Tillverkning av datorer, elektronikvaror och optik

Källa: IFDB, egen bearbetning

### 3.3.2 Geografi

Den geografiska fördelningen av arbetskraftsinvandrare inom den privata sektorn illustreras i figur 7. Stockholmskoncentrationen är inte lika tydlig bland de folkbokförda

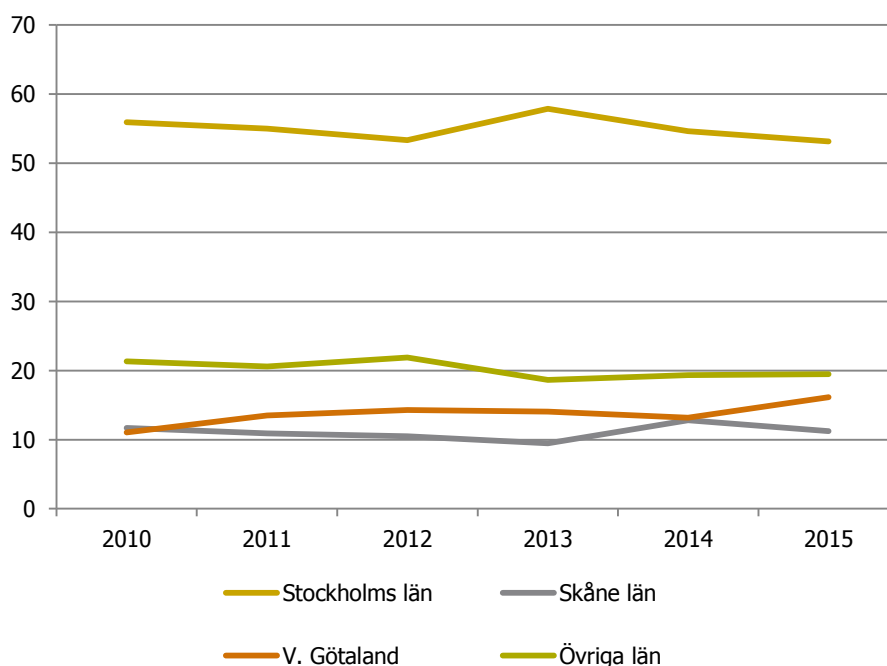
<sup>23</sup> Antal utfärdade arbetstillstånd är 255 jämfört med 1 265 tredjelandsmedborgare som återfinns i folkbokföringen för samma tidsperiod.

<sup>24</sup> Enligt tvåsiffrig sni-indelning, se <http://www.sni2007.scb.se/>

högkvalificerade arbetskraftsinvandrarerna som den geografiska fördelningen för utfärdade arbetstillstånd indikerar (jfr figur 4). Det är dock fortfarande en majoritet av andelen folkbokförda arbetskraftsinvandrare som arbetar i Stockholm, cirka 53–58 procent. Koncentrationen till Stockholm är något högre för tredjelandsmedborgare, med cirka 54–60 procent bosatta där, men ändå inte lika hög som för samtliga utfärdade arbetstillstånd. Det innebär att de som stannar här en kortare tid, utan att hamna i folkbokföringsregistret, i större utsträckning är personer som arbetar i Stockholmsområdet.

Vi ser också en mycket högre storstadskoncentration av arbetskraftsinvandrare i privat sektor jämfört med offentlig, där fördelningen mellan länen av de som arbetar i den offentliga sektorn är mer lik den för befolkningen i stort. Bland arbetskraftsinvandrarerna inom den offentliga sektorn arbetar drygt 25 procent i Stockholms län. Även om koncentrationen till storstadslänet inte är lika tydlig som för utfärdade arbetstillstånd till högkvalificerade yrken befinner sig 80 procent av folkbokförda högkvalificerade arbetskraftsinvandrare i något av de tre största länen.

Figur 7 Fördelning av län för folkbokförda högkvalificerade arbetskraftsinvandrare åren 2010–15



Källa: IFDB, egen bearbetning

### 3.3.3 Hur många stannar?

Vi har visat att många högkvalificerade arbetskraftsinvandrare vistas i Sverige temporärt utan att folkbokföras. Men det är också intressant att följa upp hur många av de folkbokförda som stannar i landet. Tabell 5 visar hur stor andel som fortfarande är folkbokförd i landet tre år efter ankomst samt hur stor andel av hela kohorten som fortfarande är sysselsatta.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Enlig SCB:s definition av sysselsatta.

Tabell 5 Andel som stannar respektive är sysselsatta tre år efter ankomst

	2010		2011		2012	
	Stannar år 3	Sysselsatt år 3	Stannar år 3	Sysselsatt år 3	Stannar år 3	Sysselsatt år 3
<b>Män</b>	75,6	69,7	78,7	72,3	77,5	72,4
<b>EU/EES</b>						
<b>Kvinnor</b>	76,0	69,2	78,2	68,9	75,5	73,0
<b>EU/EES</b>						
<b>Män</b>	70,5	63,2	72,6	59,1	69,5	62,3
<b>3:e land</b>						
<b>Kvinnor</b>	84,5	73,2	83,1	71,5	80,4	63,2
<b>3:e land</b>						
<b>Totalt</b>	75,1	67,9	77,3	67,7	74,9	68,0

Källa: IFDB, egen bearbetning

Den grupp som i störst utsträckning stannar är kvinnor från tredjeland och den som i lägst utsträckning stannar är män från tredjeland. Bland EU/EES-medborgare är skillnaden mellan män och kvinnor inte speciellt stor.

Över tid har en lägre andel av dem som stannar sysselsättning i landet, speciellt kvinnor från tredjeland.<sup>26</sup> Det är däremot svårt att dra några större slutsatser om förändring över tid, då vi endast granskat andelen som stannar respektive är sysselsatta det tredje året. Det skulle vara intressant att studera frekvensen av att stanna i landet under en längre period och även studera närmare vilken typ av sysselsättning de personer som stannar har, exempelvis hur många som har bytt yrke och arbetsgivare etc.

### 3.4 De högkvalificerade arbetskraftsinvandrarernas inkomster

Syftet med det här avsnittet är att närmare belysa de högkvalificerade arbetskraftsinvandrarernas ställning på arbetsmarknaden. Det gör vi genom att jämföra deras inkomster med den infödda högkvalificerade arbetskraftens inkomster. Inkomsterna utgör också en viktig pusselbit i diskussionen om arbetskraftsinvandrarernas effekter på samhällsekonomin i stort. Under efterkrigstiden har regelverket för arbetskraftsinvandring till Sverige varit föremål för genomgripande förändringar vid ett flertal tillfällen. Det är inte osannolikt att regelverket kommer att förändras även i framtiden. Kunskap om hur arbetskraftsinvandrarerna klarar sig på arbetsmarknaden kommer därför att vara värdefull även inför framtida reformer.

Enligt nu gällande regelverk är kravet för att beviljas ett arbetstillstånd att man erbjudits ett arbete med arbetsvillkor och lön som är i nivå med svenskt kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen.<sup>27</sup> Givet dessa villkor borde det inte finnas särskilt mycket utrymme för några större inkomstskillnader mellan arbetskraftsinvandrare och inhemsk arbetskraft. Hur ett regelverk är utformat och hur det tillämpas i verkligheten är dock ibland två skilda saker. Lägre löner för arbetskraftsinvandrare jämfört med jämförbara personer födda i Sverige kan förklaras av att den utländska arbetskraftens human kapital inte fullt ut är relevant på eller överförbart till den svenska arbetsmarknaden. Men det är också fullt möjligt att förekomst av diskriminering spelar in. Låga eller obefintliga

<sup>26</sup> En del av dem som inte är sysselsatta har en inkomst från arbete, men även andelen icke-sysselsatta utan inkomst ökar.

<sup>27</sup> Det gäller medborgare utanför EU/EES.

inkomster för arbetskraftsinvandrare kan också indikera att allt inte står rätt till med anställningskontrakten. Antingen är den faktiska utbetalda lönen lägre än vad som framgår av anställningskontrakten eller också rör det sig om rena skenanställningar. Att arbetskraftsinvandrare tvärtom erhåller högre löner än jämförbar inhemsk arbetskraft kan förklaras av att de har unika kompetenser som är svåra att hitta inom landet och som arbetsgivare därför är beredda att betala extra för, så kallad spetskompetens.

### 3.4.1 Vad säger tidigare forskning?

I en studie av 2009 års arbetskraftsinvandrare finner Bevelander et al. (2014) att 40 procent hade en inkomst två år efter ankomst till Sverige som var 160 000 kronor eller lägre. 25 procent hade en inkomst på över 300 000 kronor. I en fördjupad analys av 2009 års arbetskraftsinvandrare visar Emilsson och Magnusson (2015) att inkomsterna varierar betydligt med arbetskraftsinvandrarernas utbildningsnivå. Bland sysselsatta arbetskraftsinvandrare med förgymnasial eller gymnasial utbildning var den genomsnittliga månadsinkomsten år 2011 under 20 000 kronor. För dem med minst en treårig eftergymnasial utbildning uppgick den genomsnittliga månadsinkomsten till över 36 000 kronor. För nästan en tredjedel av 2009 års arbetskraftsinvandrare saknades uppgift om utbildningsnivå i statistiken år 2011. Samtidigt visar statistiken att den genomsnittliga månadsinkomsten för denna grupp var över 29 000 kronor, vilket indikerar att många av dem med okänd utbildning sannolikt är relativt högkvalificerade. I en mer detaljerad analys av arbetskraftsinvandrare inom högkvalificerade yrken visar författarna att arbetskraftsinvandrarerna inom vissa yrken har inkomster i nivå med eller över genomsnittet för yrket i Sverige medan de i andra yrken har inkomster som ligger betydligt under genomsnittet.

Andersson och Hammarstedt (2012) fokuserar på inkomstskillnader mellan personer som invandrade till Sverige år 2005 eller 2006 och personer födda i Sverige. Studien baseras på månadslöner hämtade från SCB:s strukturlönestatistik för år 2007 och i analysen kontrolleras för skillnader i ålder, utbildningsnivå, familjeförhållanden, bostadsregion och sektor.<sup>28</sup> Författarna är i första hand intresserade av arbetsmarknadssituationen för invandrare från de tio, företrädesvis östeuropeiska länder som år 2004 blev medlemmar i EU (EU10), men inkluderar i analysen också invandrare från de då 14 befintliga EU-länderna (EU14), från övriga västländer samt från övriga östeuropeiska länder/utomeuropeiska länder.<sup>29</sup> Resultaten visar att invandrare från EU10 hade cirka 8 procent lägre lön än infödda svenskar. Det gäller både män och kvinnor. Det kan jämföras med invandrade män från EU14 som erhöll cirka 6 procent högre lön och invandrade män från övriga östeuropeiska länder/utomeuropeiska länder som hade cirka 19 procent lägre lön än infödda män. Invandrade kvinnor från övriga östeuropeiska länder/utomeuropeiska länder hade cirka 14 procent lägre lön än infödda kvinnor. När författarna går vidare och studerar hur skillnaderna ser ut i olika delar av inkomstfördelningen finner de att det är i de nedre delarna av fördelningen som invandrarna hade lägre lön. I den övre delen av inkomstfördelningen erhöll invandrarna högre lön än infödda svenskar. De här resultaten gäller både för män och för kvinnor och för EU10 och EU14. Invandrade män och kvinnor från övriga östeuropeiska länder/utomeuropeiska länder uppvisade lägre lön än infödda svenskar över hela inkomstfördelningen.

<sup>28</sup> Månadslöner i strukturlönestatistiken är uppräknade till heltid. På grund av statistikens utformning är anställda i den offentliga sektorn överrepresenterade i studien.

<sup>29</sup> Notera att analysen avser perioden före 2008 års nya regelverk för arbetskraftsinvandring från tredjeländ.

### 3.4.2 Resultaten av Tillväxtanalys granskning

För att bidra till det existerande kunskapsläget gällande arbetskraftsinvandrarernas arbetsmarknadssituation har Tillväxtanalys närmare studerat och analyserat skillnader i inkomster mellan högkvalificerade arbetskraftsinvandrare och den infödda högkvalificerade arbetskraften.<sup>30</sup> Analysen i detta avsnitt baseras på Tillväxtanalys longitudinella Individ- och företagsdatabas (IFDB).

Fokus för vår analys är 2012 års högkvalificerade arbetskraftsinvandrare i åldern 20–60 år, vilka vi följer över tid fram till år 2015. Då regelverken för arbetskraftsinvandring ser olika ut för personer födda i EU/EES och personer födda i tredjeland delar vi upp arbetskraftsinvandrarerna i dessa två grova grupper. Vi använder en jämförelsegrupp som består av ett tioprocentigt slumpmässigt urval av högkvalificerade personer födda i Sverige i 20–60 års ålder år 2012 som vi likaledes följer fram till år 2015.

Definitionen av högkvalificerade arbetskraftsinvandrare följer den som presenterats tidigare, det vill säga utländska medborgare som är klassificerade som förvärvsarbetande det år de invandrar till Sverige och som har eftergymnasial utbildning (eller okänd utbildningsnivå) och ett högkvalificerat yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering. För att bli klassificerad som förvärvsarbetande krävs att man erhållit kontrolluppgift från arbetsgivare under året. För jämförelsegruppen med högkvalificerade personer födda i Sverige använder vi samma villkor på utbildning, yrke och förvärvsarbete.<sup>31</sup> Utöver dessa villkor ställer vi också krav på att personerna ska vara klassificerade som förvärvsarbetande år 2013. När det gäller arbetskraftsinvandrarerna innebär det här villkoret att vi begränsar oss till de som varit folkbokförda i landet under två efterföljande år. Arbetskraftsinvandrare som endast vistats i Sverige under en kortare tid ingår således inte i materialet.

Sammantaget visar våra analyser på att högkvalificerade arbetskraftsinvandrare från EU/EES klarar sig mycket bra på arbetsmarknaden i jämförelse med den infödda högkvalificerade arbetskraften. Både invandrade män och kvinnor från EU/EES har högre inkomster än jämförbara infödda män och kvinnor. Med reservation för att analysen är förhållandevis enkel finns inget i resultaten som tyder på att potentiella problem som språkbarriärer eller svårigheter att överföra humankapital inverkar negativt på arbetsmarknadssituationen för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare från EU/EES. Tvärtom indikerar det särskilt stora inkomstövertaget i toppen av inkomstfördelningen att många av arbetskraftsinvandrarerna från EU/EES besitter spetskompetenser som arbetsgivarna är beredda att betala extra höga löner för.

När det gäller högkvalificerade arbetskraftsinvandrare från tredjeland är bilden något mer komplex. Å ena sidan tyder resultaten på att de i genomsnitt klarar sig relativt bra på arbetsmarknaden och uppvisar inkomster ungefär i nivå med den infödda högkvalificerade arbetskraften. Å andra sidan indikerar resultaten att de invandrare från tredjeland som befinner sig i botten av inkomstfördelningen erhåller väsentligt lägre inkomster än den infödda arbetskraften i botten av inkomstfördelningen. Det finns gott om exempel på tidigare forskning som funnit att utomeuropeiska arbetskraftsinvandrare uppvisar låga inkomster. Men då rör det sig ofta om arbetskraftsinvandrare med låg utbildningsnivå.

<sup>30</sup> För en fullständig redovisning av vår analys, se bilaga 2

<sup>31</sup> För att minska bortfall vid klassificering av högkvalificerad arbetskraft på grund av att uppgift om yrke saknas år 2012 använder vi eventuell information om yrke år 2013.

I vårt fall har vi att göra med högkvalificerade arbetskraftsinvandrare. Utifrån vår analys är det svårt att avgöra vad inkomstgapet för de invandrare från tredjeland som befinner sig i botten av inkomstfördelningen beror på. För ett väl underbyggt svar på den frågan fordras mer sofistikerade och fördjupade analyser.

## 4 Olika politiska modeller för att attrahera högkvalificerade arbetskraftsinvandrare

I detta kapitel beskrivs inledningsvis de dominerande politiska modellerna för arbetskraftsinvandring. Därefter redogör vi för utformningen av det svenska regelverket. Avslutningsvis jämför vi Sveriges modell med hur några andra länder har utformat sin politik. Syftet är att undersöka hur attraktivt det svenska regelverket ter sig i jämförelse med regelverken i andra länder.

### 4.1 Tre olika modeller dominerar utformningen av politiken för arbetskraftsinvandring

Politiken för arbetskraftsinvandring syftar vanligtvis till att påverka volymen och sammansättningen av invandringen för att maximera nyttan och samtidigt undvika negativa konsekvenser för den inhemska arbetskraften (Czaika & de Haas, 2013). Dagens politik för arbetskraftsinvandring i Sverige och andra OECD-länder är inte som på 1960-talet utformad för att avhjälpa en generell arbetskraftsbrist, utan syftar till att fylla specifika rekryteringsbehov och stimulera ekonomisk tillväxt (Menz & Caviedes, 2010). Det kan visserligen finnas brist på formellt sett mindre kvalificerad arbetskraft och behov av politiska interventioner för att avhjälpa sådan arbetskraftsbrist genom arbetskraftsinvandring, bland annat för säsongsarbete inom de gröna näringarna. I dag vill dock de flesta länder framför allt locka till sig högkvalificerade arbetskraftsinvandrare.

Det har länge funnits två dominerande modeller för arbetskraftsinvandring bland OECD-länder: utbudsstyrd respektive efterfrågestyrd arbetskraftsinvandring (Papademitriou & Sumption, 2011; Chaloff & Lemaître, 2009). Under det senaste decenniet har dock allt fler länder utvecklat så kallade hybridmodeller som använder båda urvalsmekanismerna.

#### 4.1.1 Utbudsbaserade modeller

Exempel på utbudsstyrda modeller för arbetskraftsinvandring är de poängsystem som utvecklades i Kanada, Australien och Nya Zeeland på 1970- och 1980-talet. I en utbudsdriven modell för arbetskraftsinvandring tar värdlandet emot ansökningar från potentiella kandidater oberoende av ett anställningserbjudande. Värdlandet väljer ut kandidater utifrån de egenskaper – humankapital – som förväntas underlätta arbetsmarknadsintegration, till exempel utbildning, ålder, arbetslivserfarenhet, språkkunskaper och hälsa. Det är endast Australien, Kanada och Nya Zeeland som har bedrivit en konsekvent och långsiktig politik för att locka till sig högkvalificerade migranter (Boeri et al, 2012), och därför har mycket av forskningen om högkvalificerade migranter fokuserat på dessa länder (Triadafilopoulos & Smith, 2013). Det har också genomförts en del uppföljningar och forskning om poängsystemens effektivitet.

Czaika & Parsons (2017) har studerat högkvalificerad migration för tio länder mellan åren 2000 och 2012. Deras beräkningar visar att utbudsbaserade modeller med poängsystem är betydligt effektivare för att attrahera högkvalificerade arbetskraftsinvandrare än efterfrågebaserade modeller, vilka kräver arbetserbjudande och/eller baseras på arbetsmarknadstest och bristyrkeslistor. Uppföljningar i Kanada och Australien visar också att poängsystemen leder till bättre arbetsmarknadsintegration, och att systemen efter hand har utvecklats och blivit allt effektivare (Green & Green, 1995; Cobb-Clark, 2003; Hawthorne, 2005). Senare



forskning visar dock att det inte är säkert att högkvalificerade migranter automatiskt är framgångsrika på arbetsmarknaden och att arbetsgivare efterfrågar deras specifika kompetens. Poängsystemet har kritiserats för att många högkvalificerade migranter hamnar i jobb där de är överutbildade (Tani, 2017; Aydemir, 2011). Utbudsbaserade modeller har på det stora hela fungerat väl, men har trots det gett sämre resultat på arbetsmarknaden än vad som förväntades. Därför har såväl Australien, Kanada som Nya Zeeland övergett renodlade poängsystem för så kallade hybridmodeller.

Poängsystemets goda rykte har också lett till att europeiska länder, till exempel Danmark och Storbritannien, experimenterat med liknande modeller. Danmark införde 2007 ett så kallat grönkort som innebar att högkvalificerade migranter som når över en viss poängsumma kunde få ett visum och tillfälligt uppehållstillstånd för att söka jobb på plats. Efter att det visade sig att en majoritet var arbetslösa eller jobbade i okvalificerade jobb (Rambøll, 2010) reformerades systemet för att senare läggas ner. Sammantaget har alltså utbudsbaserade modeller bevisligen fungerat för att locka fler högkvalificerade migranter, men det har inte per automatik lett till god arbetsmarknadsintegration.

#### 4.1.2 Efterfrågebaserade modeller

I en efterfrågedriven modell behövs ett konkret anställningserbjudande för att det ska vara aktuellt att bevilja tillstånd till arbetskraftsinvandring. Modellen förutsätter alltså att initiativet kommer från arbetsgivarna. Efterfrågestyrda modeller tillämpades i delar av Europa på 1960- och 1970-talet fram till oljekrisen år 1973, då de flesta länder i stort sett stoppade arbetskraftsinvandringen. De flesta av de modeller som utvecklades i Europa under slutet av 1990-talet och början av 2000-talet hade också sin utgångspunkt i efterfrågestyrda modeller. Arbetskraftsinvandringen till USA är även den till största delen efterfrågebaserad.

Dock räcker det oftast inte med ett arbetserbjudande. Vanligtvis måste rekryteringen genomgå en arbetsmarknadsprövning som syftar till att kontrollera att det inte finns tillgänglig inhemsk arbetskraft. Det vanligaste är att arbetstillstånd begränsas utifrån både yrke, så kallad sektorbaserat urval, och lön (Ruhs, 2013). Vilka yrken som är öppna för arbetskraftsinvandring avgörs ofta av huruvida de klassas som bristyrken. I Storbritannien är det till exempel sedan 2007 en kommitté, Migration Advisory Committee, som gör bedömningen (Martin & Ruhs, 2014). För EU-länder gäller dessutom att EU-medborgare ska prioriteras, vilket i den svenska tillämpningen har tolkats som att tjänsten måste utannonseras i hela EU innan en tredjelandsmedborgare anställs.<sup>32</sup>

#### 4.1.3 Hybridmodeller

Under senare decennier har utbuds- och efterfrågemodellerna närmast sig varandra (Kolb 2014; Koslowski 2014). Utbudsdrivna modeller i Kanada, Australien och Nya Zeeland har justerats för att ta större hänsyn till efterfrågan på arbetsmarknaden och för att hitta den rätta balansen mellan invandrarens humankapital och anställningserbjudanden (Desiderio & Hooper, 2016; Hawthorne, 2011; Kolb, 2014). Likaså har de europeiska modellerna som bygger på efterfrågan ofta kommit att kompletteras med krav på viss typ eller nivå av utbildning. Denna kombination av selektion brukar benämnas hybridmodell.

<sup>32</sup> Platsannonser som annonseras i Arbetsförmedlingens jobbdatabas Platsbanken kan också visas i den EU-gemensamma jobbportalen Eures.

Utvecklingen av poängsystemen började när Nya Zeeland år 2003 införde en modell som bygger på en intresseanmälan (expression of interest, EOI) (Bedford & Spoonley, 2014). I stället för att alla invandrare som uppfyller kraven i poängsystemet accepteras i tur och ordning innebär EOI-modellen en mer målinriktad och aktiv urvalsprocess. Kandidater måste uppnå en viss poängsumma för att komma i fråga som arbetskraftsinvandrare. Alla som kvalificerar sig placeras i en pool av kandidater där de befinner sig i högst sex månader. Varannan vecka ges ett fast antal kandidater med den högsta poängsumman tillstånd att arbeta i landet, utan att det först måste finnas ett konkret anställnings-erbjudande. De andra kandidaterna i poolen är tillgängliga för arbetsgivare att rekrytera.

En fördel med modellen är att den undviker långa väntetider för arbetskraftsinvandrarna, vilket har varit ett återkommande problem i länder med poängsystem, i synnerhet i Kanada (Bedford & Spoonley, 2014). Efter att EOI-modellen visade sig vara lyckad i Nya Zeeland, både när det gällde väntetider och invandrarnas ställning på arbetsmarknaden (Hawthorne, 2011), införde Australien en liknande modell år 2012, och Kanada följde efter år 2015 (Desiderio & Hooper, 2016; Finotelli & Kolb, 2017). Precis som att de utbudsbaserade modellerna numera oftast kräver ett anställningserbjudande för att arbetstillstånd ska beviljas, kräver de efterfrågebaserade modellerna att jobben är kvalificerade eller att den sökande är högutbildad. Vad som räknas som kvalificerat arbete kan skilja sig åt, men oftast handlar det om att yrket normalt kräver en universitetsexamen.

## 4.2 Det svenska regelverket

I detta avsnitt beskrivs översiktligt de regelverk som styr olika former av arbetskraftsinvandring till Sverige, dels från tredjeländ, dvs. länder utanför EU/EES och Schweiz, dels genom den fria rörligheten som gäller för arbetstagare som är EU/EES-medborgare och schweiziska medborgare. Till de svenska reglerna hör också det EU-regelverk som styr delar av arbetskraftsinvandringen från tredjeländ, något som för Sveriges del innebär delvis parallella regelverk för vissa kategorier av arbetskraftsinvandrare.

### 4.2.1 2008 års regelverk för arbetskraftsinvandring från tredjeländ

I december 2008 införde Sverige nya regler för arbetskraftsinvandring från tredjeländ.<sup>33</sup> Syftet var att underlätta för arbetsgivare att anställa utomeuropeisk arbetskraft, för att motverka arbetskraftsbrist och öka arbetskraftsutbudet. Den viktigaste förändringen var att den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen togs bort, det vill säga prövningen av om det finns en brist på efterfrågad arbetskraft inom yrket i Sverige. Numera är det därmed i praktiken arbetsgivaren som avgör om en vakans ska tillsättas genom arbetskraftsinvandring.

#### *Numera beviljas endast tidsbegränsade arbetstillstånd*

En annan viktig skillnad, som är mindre uppmärksam i debatten, är att möjligheten att få permanent uppehållstillstånd vid första ansökningstillfället avskaffades. Permanent uppehållstillstånd får numera beviljas först efter en viss kvalificeringstid, när arbetstagaren har haft ett tidsbegränsade uppehållstillstånd för arbete i sammanlagt fyra år under en ramtid om sju år.<sup>34</sup> Tidigare kunde den som bedömdes tillföra något till den svenska

<sup>33</sup> Lag (2008:884) om ändring i utlänningslagen (2005:716), prop. 2007/08:147, bet. 2008/09:SfU3, rskr. 2008/09:37.

<sup>34</sup> Se 5 kap. 5 § UtIL. En fördel med permanenta uppehållstillstånd är att kravet på arbetstillstånd inte gäller, se 2 kap. 8 c § 3 UtIL.

arbetsmarknaden på lång sikt, i praktiken ofta en högkvalificerad person, direkt få permanent uppehållstillstånd.

De tidsbegränsade tillstånden beviljas för den tid som anställningen gäller, dock längst för två år. Tillstånden kan förlängas och nya tidsbegränsade arbetstillstånd beviljas, men den sammanlagda tillståndstiden får som längst vara fyra år eller, om det finns särskilda skäl, sex år.<sup>35</sup>

#### *Tillstånden kopplas till en arbetsgivare och ett yrke*

I samband med reformen infördes ett krav på att tillståndet ska kopplas till en viss arbetsgivare under de första två åren. Därefter ska tillståndet kopplas till ett yrke under ytterligare två år.<sup>36</sup> Denna ordning motiverades med att arbetstillstånd beviljas för att avhjälpa en enskild arbetsgivares svårighet att rekrytera, och att det är mot en viss anställning som villkoren för tillståndet prövas. (Prop. 2007/08:147.)

Den svenska ordningen innebär därmed att arbetskraftsinvandrarernas tillträde till den svenska arbetsmarknaden är begränsat. Att arbetstillståndet knyts till en arbetsgivare gör arbetstagaren mer beroende av arbetsgivaren, vilket ökar risken för att som arbetstagare bli utnyttjad. Arbetstagaren kan dessutom få sitt arbetstillstånd indraget till följd av fel som arbetsgivaren begår under anställningsperioden i fråga om de krav som ställs på lön och andra anställningsvillkor.

#### *En ren efterfrågebaserad modell*

Den svenska politiken för arbetskraftsinvandring är alltså en ren efterfrågebaserad modell, men utan de bristyrkeslistor eller den arbetsmarknadsprövning som brukar vara en del av en sådan modell. Villkoren för att beviljas arbetstillstånd är att anställningen ska ge möjlighet till försörjning och att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor ska nå upp till kraven enligt kollektivavtal eller praxis inom respektive yrke.<sup>37</sup> Enligt Migrationsverkets praxis, som har fastställts av Migrationsöverdomstolen, innebär det att inkomsten från anställningen inte får vara så låg att det behövs försörjningsstöd enligt socialtjänstlagen (2001:453) för att täcka kostnaderna för bland annat boende och uppehälle. För att uppfylla försörjningskravet ska lönen uppgå till minst 13 000 kr per månad. (MIG 2018:12)

Politiken tar inga hänsyn till utbudsfaktorer som individens utbildning och övrigt human kapital. Det finns därmed inga drag av de hybridmodeller som beskrivs ovan i avsnitt 4.1.

#### *Vissa arbetsgivare kan få en snabbare handläggning*

Sedan systemet infördes har mycket av fokus i debatten riktats mot riskerna för att systemet missbrukas. Successivt har olika kontroller därför införts i syfte att upptäcka och förhindra missbruk. Kontrollerna sker både inför beslut i förstagångsansökningar och i förlängningsärenden, och kan också ske genom efterkontroller. För att underlätta och snabba på handläggningen har Migrationsverket infört en ordning där ärenden sorteras i olika spår, för så kallat certifierade företag, särskilda kontrollbranscher och för övriga ärenden. (Riksrevisionen 2016).

<sup>35</sup> 5 kap. 10 § och 6 kap. 1 och 2 a §§ UtL.

<sup>36</sup> 6 kap. 2 a § tredje stycket UtL

<sup>37</sup> 6 kap. 2 § UtL.

Certifieringssystemet innebär att arbetsgivare som har ett återkommande behov under året att rekrytera arbetstagare från ett land utanför EU och som uppfyller vissa andra krav om kan anmäla sitt intresse att bli ett certifierat företag. Det innebär att Migrationsverket handlägger ansökan om arbetstillstånd i ett särskilt snabbspår mot att arbetsgivaren åtar sig att lämna in en komplett ansökan om arbetstillstånd. I de särskilda kontrollbranscherna gäller strängare utredningskrav för arbetsgivare i den privata sektorn som har färre än 50 anställda. Bland annat ska arbetsgivaren kunna visa att det finns förutsättningar för att betala ut lön till arbetstagaren.

#### *Arbetstillstånd ska beviljas före inresan, men undantag finns*

Huvudregeln i det svenska systemet är att den som vill arbeta i Sverige ska ansöka om arbetstillstånd före inresan i Sverige.<sup>38</sup> Det finns dock en rad undantag från denna regel, bland annat för personer som fått avslag på sin asylansökan, så kallat spårbyte. Undantag görs även under vissa förutsättningar för internationella studenter och personer som har ett arbetserbjudande inom ett bristyrke<sup>39</sup>, vilket både kan omfatta högkvalificerade arbetstagare och arbetstagare med kort utbildning.

Genom ändringar i utlänningsregelverket, vilka trädde i kraft den 1 juli 2014, underlättades det för internationella studenter att söka arbete i Sverige efter avslutade studier och för doktorander att få permanent uppehållstillstånd.<sup>40</sup> Numera likställs forskarutbildning med arbete, vilket innebär att doktorander som har haft uppehållstillstånd för studier på forskarnivå i sammanlagt fyra år under de senaste sju åren kan få permanent uppehållstillstånd. Studenter som klarat av minst två terminers studier fick genom reformen möjlighet att få sex månaders uppehållstillstånd för att söka arbete efter avslutade studier (För en mer utförlig beskrivning se Tillväxtanalys delstudie PM 2018:11). Justitiedepartementet har nyligen remitterat ett förslag om att förlänga denna tid till nio månader.<sup>41</sup>

#### 4.2.2 Expertskatten: Skattelättnad för vissa högkvalificerade arbetsuppgifter

Den så kallade expertskatten<sup>42</sup> är ett exempel på en statlig insats som tar särskilt sikte på att attrahera högkvalificerad kompetens till Sverige, i vart fall på kort sikt. Expertskatten infördes den 1 januari 2001 och ger vissa utländska medborgare möjlighet att under en treårsperiod betala lägre skatt på lön och andra ersättningar för arbete i Sverige. Skattelättnaden innebär att endast 75 procent av den månatliga ersättningen tas upp för beskattning, vilket innebär att 25 procent undantas och blir både skattefri och fri från sociala avgifter. Skattelättnaden omfattar även vissa andra utgifter som arbetstagaren ha haft på grund av vistelsen i Sverige, som utgifter för flyttning och andra resor till och från Sverige och utgifter för barns skolgång.

Skattelättnaden får beviljas vissa experter, forskare och andra nyckelpersoner, förutsatt att det rör sig om särskilt kvalificerade arbetsuppgifter. Arbetet ska avse specialistuppgifter eller kvalificerade forsknings- eller utvecklingsuppgifter med sådan inriktning eller på sådan kompetensnivå att det innebär betydande svårigheter att rekrytera inom landet. Det

<sup>38</sup> 5 kap. 18 § UtIL.

<sup>39</sup> Bristyrkeslistan fastställs av Migrationsverket i samråd med Arbetsförmedlingen, som också ska ge arbetsmarknadens parter tillfälle att yttra sig, 5 kap. 12 § UtIF.

<sup>40</sup> 4 kap. 5 a § UtIF och 5 kap. 5 § 2 UtIL, prop. 2013/14:213, bet. 2013/14:SfU13, rskr. 2013/14:337.

<sup>41</sup> Ds 2018:37 *Genomförande av student- och forskardirektivet*.

<sup>42</sup> Reglerna om expertskatten finns i 11 kap. 22–23 a § inkomstskattelagen (1999:1229).

kan också röra sig om företagsledande eller andra uppgifter som medför en nyckelposition i ett företag.

Genom en särskild bestämmelse, som trädde i kraft den 1 januari 2012, anses dessa villkor uppfylla för en arbetstagare som har en lön och annan ersättning för arbetet i Sverige som per månad överstiger två gånger prisbasbeloppet för det kalenderår då arbetet påbörjas. För år 2018 ska ersättningen därmed uppgå till minst 91 001 kronor per månad, och år 2017 var nivån 89 600 kr per månad.

Det finns ytterligare fyra villkor som enligt lagen måste uppfyllas för att skattelättnaden ska kunna komma i fråga:

- Individen får inte vara svensk medborgare.
- Individen får inte ha bott eller vistats stadigvarande i Sverige någon gång under de fem senaste kalenderåren som föregått det år när arbetet påbörjas.
- Den aktuella vistelsen i Sverige ska vara avsedd att pågå i högst fem år.
- Arbetsgivaren ska höra hemma i Sverige eller vara ett utländskt företag med fast driftställe i Sverige.

#### *Forskarskattenämnden beslutar om expertskatten*

Frågan om huruvida förutsättningarna för att beviljas skattelättnaden är uppfyllda prövas av Forskarskattenämnden. Det är också denna myndighet som förfogar över uppgifter över vilka som sökt och beviljats skattelättnaden.

I Tabell 6 redovisas uppgifter om antal inkomna ansökningar och ärenden som nämnden har beviljat under åren 2008–17.<sup>43</sup> Från år 2012 finns även uppgifter som avser den särskilda bestämmelsen om ersättningsnivån.

Tabell 6 Antal inkomna ansökningar om skattelättnad, avgjorda ärenden och bifall

År	Inkomna ansökningar	varav ersättningsnivå	Avgjorda ärenden (exkl. ersättningsnivå)	varav bifall	Bifall ersättningsnivå
2017	975	538	433	229	511
2016	838	406	390	191	398
2015	994	504	462	271	444
2014	835	490	393	229	402
2013	833	557	370	250	408
2012	834	494	448	241	438
2011	663		639	398	
2010	412		351	218	
2009	436		564	315	
2008	521		466	270	

Källa: Forskarskattenämnden

<sup>43</sup>Forskarskattenämndens webbplats

<https://forskarskattenamnden.se/forskarskattenamnden/omforskarskattenamndenochvartkansli/statistik.4.383cc9f31134f01c98a800013389.html>, uppgifterna hämtade 2018-09-07.

### *Tre utvärderingar av den svenska expertskatten*

År 2005 fick Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS, 2005) i uppdrag av regeringen att utvärdera expertskatten. Av sekretessskäl fick ITPS inte tillgång till materialet. Utvärderingen är därför baserad på statistik från företagens kontrolluppgifter och telefonintervjuer med både experter och företag som beviljades expertskatt under åren 2001–04. Resultatet visar att expertskatten generellt inte var avgörande för rekryteringen av utländska experter.

Oxford Research (2009) fann i sina intervjuer med arbetsgivare som anställer en hög andel högkvalificerad arbetskraft att Sveriges höga skattenivå, tillsammans med det låga löneläget, gör det svårt att konkurrera och att expertskatten lindrar denna konkurrensnackdel. Samtidigt efterlyser studien mer förutsägbara och tidigare besked om expertskatten, samt att den kan tillämpas bredare.<sup>44</sup>

Riksdagens skatteutskott gjorde år 2014 en uppföljning av effekterna av de utvidgade expertskattereglerna som trädde i kraft 2012. Regeringen framhöll i sin motivering av reformeringen den bristande förutsebarheten när det gäller kategorin nyckelpersoner och regeländringen var tänkt att åtgärda det problemet (prop. 2011/21:1). Utvärderingen baseras på intervjuer med respondenter som ansågs ha god kunskap om expertskatten. Utvärderingen tog inte ställning till om expertskattereglerna hade ökat företagets konkurrenskraft utan syftade till att belysa den upplevda effekten som de utvidgade reglerna hade haft för arbetsgivarna. Företagen uppgav i utvärderingen att de anser att expertskatten gynnar svensk konkurrenskraft.

Det påstås ibland att expertskatten används flitigt av idrottsklubbar, något som skatteutskottet valde att undersöka genom att skicka en enkät till ett antal ishockeyklubbar. Enkäten kunde bekräfta att den används, men det kunde inte visas att idrottsklubbarna är de största användarna av expertskatten.

Skatteutskottet framhåller att utvärderingen försvårades av att Forskarskattenämnden endast i begränsad utsträckning redovisar uppgifter om ansökningarna, som antal och utfallet av ansökningarna om skattelättnader. Utskottet hänvisar till exempelvis Danmark, vars redovisning är betydligt mer omfattande och där registerdata gjorts tillgängliga för utvärderingar. Utskottet menar att vore värdefullt om svenska registerdata kring expertskatten utvecklades och redovisades mer detaljer.

### 4.2.3 EU:s politik för arbetskraftsinvandring från tredjeland

Frågan om arbetskraftsinvandring och möjligheten att konkurrera om talanger på den globala arenan är inte enbart en nationell fråga, utan policyutveckling pågår inom området även på EU-nivå. EU:s medlemsstater har visserligen exklusiv behörighet att besluta om antal tredjelandsmedborgare som de önskar bevilja inresetillstånd till för arbete. Unionen har dock behörighet att lagstifta om villkoren för inresa och vistelse och om fastställande av rättigheter för tredjelandsmedborgare. Syftet är att säkerställa en effektiv förvaltning av migration från tredjeland och en rättvis behandling av tredjelandsmedborgare som vistas lagligen i medlemsstaterna. (Artikel 79 och 80 i fördraget om unionens funktionssätt.)

<sup>44</sup> Studien (Oxford Research 2009) gjordes innan regeländringarnareformen som gjorde det möjligt att beviljas skattelättnadenkvalificera till expertskatten enbart på ersättningsnivån.

### *Arbetskraftsinvandring från tredjeland regleras genom sektoriell / lagstiftning*

Det har visat sig svårt att anta gemensam och generell EU-lagstiftning för arbetskraftsinvandring till EU. Den nuvarande strategin är därför att anta lagstiftning sektorsvis för olika kategorier av migranter. Detta har bland annat skett i fråga om villkor för inresa och vistelse för högkvalificerad arbetskraft (i form av så kallade EU-blåkort, rådets direktiv 2009/50/EG), säsongarbetare (Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU), studenter och forskare (Europaparlamentets och rådets direktiv [EU] 2016/801), respektive företagsintern förflyttning av personal (så kallade ICT-tillstånd, Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU).

Under perioden 2014–20 är ett av målen för EU:s migrationspolitik att invandringen från tredjeland ska bidra till att förverkliga Europa 2020-strategin för smart och hållbar tillväxt för alla. En del i politiken är åtgärder för att EU ska kunna konkurrera globalt om unga talanger och högutbildade arbetstagare från tredjeland (Europeiska kommissionen 2014). EU-kommissionens övergripande ram för EU:s arbete på migrationsområdet anges i den europeiska migrationsagendan, vilken bland annat nämner modernisering och omarbetning av blåkortssystemet som en av nyckelåtgärderna. I migrationsagendan nämns också, som ett framtida utvecklingsområde, möjligheten att utveckla ett system med element från hybridmodellerna: ett system som skulle möjliggöra för tredjelandsmedborgare som vill arbeta inom EU att lämna in en intresseanmälan i syfte att ge arbetsgivare möjlighet att identifiera prioriterade sökande från en lista över kandidater. På så sätt skulle en EU-gemensam rekryteringsbas med högutbildade migranter för både arbetsgivare och medlemsstaternas myndigheter inrättas, där det faktiska urvalet och inreseförfarandet skulle förbli nationellt, med utgångspunkt i medlemsstaternas faktiska behov på arbetsmarknaden. (Europeiska kommissionen 2015.)

### *Blåkortet för högkvalificerad arbetskraft*

Reglerna om ett EU-blåkort för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare antogs 2009 och innebär gemensamma kriterier för arbetstillstånd. De tillkänner blåkortsinnehavare vissa rättigheter, bland annat i syfte att underlätta deras rörlighet mellan EU-länder (direktiv 2009/50/EG). Målet är att göra Europa mer attraktivt för högkvalificerade arbetstagare från länder utanför EU.

EU-blåkortet är bindande för medlemsstaterna (undantaget Danmark, Irland och Storbritannien), men direktivet respekterar i hög grad medlemsstaternas kontroll över villkoren för arbetstillstånd (Caviedes, 2010). Således kan olika länder i stort sett utforma sin arbetskraftsinvandringspolitik utifrån sina egna intressen.

I grunden är blåkortet efterfrågedrivet eftersom det krävs ett arbetserbjudande för minst ett år. Blåkortet kräver inget arbetsmarknadstest, men det krävs en relativt hög lön för att beviljas arbetstillstånd. Normalt krävs en lön som motsvarar 1,5 gånger den genomsnittliga bruttolönen i medlemslandet i fråga, men en lägre lönetröskel på 1,2 gånger genomsnittlig bruttolön får förekomma i bristyrken. Därutöver finns det utbudsrelaterade villkor som att arbetstagaren måste ha en högre utbildning eller, om länderna själva så väljer, erfarenhet av fem års kvalificerat arbete. För den som har ett blåkort är det enligt direktivet möjligt att efter 18 månader flytta till en annan medlemsstat i syfte att ta en anställning i ett högkvalificerat yrke och ansöka om EU-blåkort i den andra medlemsstaten.

Blåkortsdirektivet genomfördes i svensk rätt genom ändringar i utlänningslagen.<sup>45</sup> De svenska villkoren för att bevilja ett blåkort följer de minimikrav som anges i rådets direktiv: ett erbjudande om en anställning i ett högkvalificerat yrke i minst ett år, en heltäckande sjukförsäkring, en högskoleutbildning motsvarande 180 högskolepoäng eller fem års yrkeserfarenhet och en lön som motsvarar minst en och en halv genomsnittlig bruttolön (2017 var kravet 49 200 kronor per månad)<sup>46</sup>.

Hittills har EU-blåkortet endast utnyttjats i liten utsträckning i samtliga medlemsstater, förutom i Tyskland som utfärdat nästan 90 procent av alla blåkort i EU (SVR 2015). Medlemsländerna har hittills, likt Sverige, fortsatt att prioritera sina egna nationella modeller för arbetskraftsinvandring (Bellini, 2016).

EU-kommissionen har en ambition att revidera blåkortet. Den anser att 2009 års direktiv visat sig vara otillräckligt och att det är oattraktivt på grund av restriktiva villkor och medlemsländernas parallella regler, och att det därför har underutnyttjats. Kommissionen har därför lagt fram ett förslag till en ny rättsakt som ska ersätta det befintliga direktivet. Ambitionen är bland annat att helt ersätta medlemsländernas nationella system, göra lönetrösklarna lägre och mer flexibla och att förkorta vägen till permanent uppehållstillstånd (EU-kommissionen 2016).

Förhandlingar om förslaget mellan rådet, Europaparlamentet och kommissionen inleddes i juli 2017, men har hittills inte resulterat i några konkreta resultat (Europaparlamentet, 2018). Den svenska regeringens linje är att medlemsstaterna bör ha möjlighet att tillämpa nationella regler för högkvalificerade arbetstagare vid sidan av blåkortsdirektivets bestämmelser (Justitiedepartementet, 2018). Det verkar alltså sannolikt att det, som Geddes och Niemann (2015) förutspådde, kommer dröja innan det införs en helt EU-gemensam politik för invandring av högkvalificerad arbetskraft.

### *ICT-tillstånd: Företagsintern förflyttning av personal*

Ett annat EU-rättsligt inslag för invandring av högkvalificerad arbetskraft gäller företagsintern förflyttning av personal, vilket regleras genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU. Direktivet genomfördes i svensk rätt genom ändringar i utlänningslagen, vilka började gälla i Sverige den 1 mars 2018.<sup>47</sup> Dessa tillstånd kallas ICT-tillstånd och innebär kombinerade uppehålls- och arbetstillstånd för företagsintern förflyttning av chefer, specialister och praktikanter från företag etablerade utanför EES-området och Schweiz.

Ändringarna i utlänningslagstiftningen innebär att Sverige kommer att bibehålla två parallella system för företagsintern förflyttning, på liknande sätt som för invandringen av högkvalificerad arbetskraft. Dock ska ICT-tillståndet ha företräde i och med att det ska gälla för alla arbetstillstånd som kan definieras inom ramen för direktivet. Den kategori som inte ryms inom direktivet, men som är vanlig bland de korta arbetstillstånden, är personer som hyrs ut av ett företag för att arbeta under övervakning och ledning av ett annat företag.

<sup>45</sup> Lag (2013:606) om ändring i utlänningslagen (2005:716), prop. 2012/13:148, bet. 2012/13:SfU13, rskr. 2012/13:275.

<sup>46</sup> MIGRFS 2017:13.

<sup>47</sup> Lag (2018:67) om ändring i utlänningslagen (2005:716), prop. 2017/18:34, bet. 2017/18:SfU10, rskr. 2017/18:156)



Företagsinterna förflyttningar inom multinationella företag har ökat mycket snabbt under senare år och utgör i dag en betydande andel av den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen (se avsnitt 3.1.2.).

#### 4.2.4 Den fria rörligheten för arbetstagare inom EU

De regler som vi redogör för i föregående avsnitt gäller vid arbetskraftsinvandring från tredjeland. Ytterligare en potentiell källa för högkvalificerad arbetskraft till svenska företag utgörs av EU-medborgare, som genom sitt unionsmedborgarskap har rätt att fritt arbeta inom EU. Denna rätt gäller även medborgare i Island, Liechtenstein och Norge genom EES-avtalet, och i Schweiz genom ett särskilt avtal.

Grunden för den fria rörligheten för arbetstagare är att unionsmedborgare kan röra sig inom EU och vistas i en annan medlemsstat i upp till tre månader för att till exempel söka arbete. Vid längre vistelse krävs att unionsmedborgaren är anställd eller egenföretagare, student eller på annat sätt kan försörja sig själv och sin familj i den mottagande medlemsstaten.<sup>48</sup>

Den fria rörligheten för arbetstagare inom EU/EES kombineras med ett arbete inom EU som syftar till att underlätta och stimulera rörligheten. Exempel på samarbeten av denna natur är jobbnätverket Eures, ett nätverk för samarbete mellan medlemsstaternas offentliga arbetsförmedlingar, med syfte att matcha arbetssökande och arbetsgivare inom EU.<sup>49</sup> Ett annat exempel är Erasmus+ som är EU:s program för utbildning, ungdom och idrott.<sup>50</sup>

Ett stort hinder för rörlighet på arbetsmarknaden över nationsgränserna är att många yrken är reglerade och att ett formellt erkännande, som till exempel en legitimation, krävs för att få utöva yrket, se avsnitt 2.2. Här har EU genom lagstiftning<sup>51</sup> byggt upp ett system för erkännande av yrkeskvalifikationer. Genom en gemensam databas går det att följa upp vilka yrken som har erkänts, samt från och till vilka länder personerna sökt erkännande.<sup>52</sup> Mellan åren 2010 och 2017 har totalt 420 000 examina utfärdade i någon medlemsstat godkänts i en annan medlemsstat. De största flödena går från Spanien (10 procent), Rumänien (10 procent), Tyskland (9 procent) och Polen (9 procent) till Storbritannien (28 procent), Norge (17 procent) och Schweiz (11 procent). De yrken som dominerar är läkare (130 000), sjuksköterskor (117 000) och gymnasielärare (84 000), men också andra yrken inom sjukvård och utbildning är vanliga.

Sverige har under samma tidsperiod varit avsändarland för cirka 38 000 personer med svenska yrkeskvalifikationer (10 300 sjuksköterskor, 9 100 undersköterskor, 5 600 läkare, 4 300 elektriker och 1 500 truckförare). Samtidigt har cirka 22 000 personer från andra EU/EES-länder fått sina kvalifikationer bedömda i Sverige (9 200 läkare, 3 700 gymnasielärare, 2 700 sjuksköterskor, 2 000 förskollärare och 1 500 grundskolelärare). Medan inflödet av reglerad arbetskraft till Sverige präglas av en mångfald av länder, där Danmark är vanligast med 15 procent, är utflödet starkt koncentrerat till Norge (80 procent). Sverige verkar alltså ha en nettoexport av arbetskraft inom reglerade yrken som framför allt beror på en stark dragningskraft från den norska arbetsmarknaden.

<sup>48</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG.

<sup>49</sup> Europaparlamentets och rådets förordning [EU] 2016/589.

<sup>50</sup> Europaparlamentets och rådets förordning [EU] nr 1288/2013.

<sup>51</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG, ändrad genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/55/EU.

<sup>52</sup> Regulated professions database, <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/>.

I kapitel 3 ges en mer detaljerad bild av arbetskraftsinvandringen till Sverige både från EU/EES och tredjeland inom högkvalificerade yrken.

### 4.3 Sveriges regelverk i internationell jämförelse

I detta avsnitt jämförs regelverken för högt kvalificerad arbetskraft i ett antal utvalda länder. Förutom Sverige är de utvalda länderna Danmark, Norge, Finland, Tyskland och Nederländerna. De nordiska länderna samt Tyskland och Nederländerna är intressanta, då vår bild är att Sverige till stor del konkurrerar med dem om samma kompetens. Valet av Kanada och Nya Zeeland beror främst på att de ofta blir omnämnda i diskussioner om de olika modeller för arbetskraftsinvandring som beskrivits i avsnitt 4.1.

#### 4.3.1 Öppenhet och rättigheter

Migrationspolitiken kan sägas ha två dimensioner. Den första är möjligheten att få arbets- och uppehållstillstånd i ett specifikt land, dvs. mottagarlandets grad av öppenhet. Den andra, vilken är mindre uppmärksam i den svenska nationella debatten, är de rättigheter som följer med uppehållstillståndet.

Martin Ruhs fick stort genomslag när han i boken *The price of rights* (2013) fann en motsättning mellan öppenhet och rättigheter när det gäller politiken för arbetskraftsinvandring. I boken och i en efterföljande artikel (Ruhs 2016) argumenterade han för att migranters rättigheter är en viktig men negligerad dimension. Rättighetsaspekter kan till exempel vara om det ges tidsbegränsade eller permanenta uppehållstillstånd, rätten till familjeåterförening, tillgången till sociala och ekonomiska förmåner och om det finns begränsningar i tillgången till arbetsmarknaden, dvs. till exempel om tillståndet knyts till en viss arbetsgivare och ett visst yrke.

Ruhs (2013) slutsatser bygger på en analys av 104 program för arbetskraftsinvandring i 46 medel- och höginkomstländer. Han lyfter fram tre resultat när det gäller högkvalificerade arbetskraftsinvandrare, öppenhet och rättigheter:

1. Regelverken har en större öppenhet för högkvalificerade invandrare än för invandring till yrken med lägre kvalifikationskrav. Dock framhåller studien att det finns undantag som USA, Sverige och Gulfstaterna.
2. Högkvalificerade arbetskraftsinvandrare ges fler rättigheter, särskilt ekonomiska och sociala rättigheter, möjlighet till permanent uppehållstillstånd och rätt till familjeåterförening.
3. Det finns en avvägning mellan öppenhet och rättigheter. De länder som är mer öppna för arbetskraftsinvandring ger färre rättigheter till dem som invandrar, särskilt ekonomiska och sociala rättigheter, rätt till permanent uppehållstillstånd och rätt till familjeåterförening.

Enligt Ruhs (2016) är olika länders politik för arbetskraftsinvandring utformad i linje med vad man kan förvänta sig. Länder gör rationella politiska avvägningar av arbetskraftsinvandringens nytta och kostnader. Högt kvalificerade invandrare tenderar att på kort och lång sikt nyttja välfärdstjänster i mindre utsträckning och betala mer skatt. Att ge dem mer rättigheter kan locka dem till landet och det kostar inte så mycket. Individer med kort utbildning tenderar att arbetskraftsinvandra även om de erbjuds begränsade rättigheter. Dock tjänar de ofta mindre och betalar därför mindre i skatt, samt löper större risk att bli arbetslösa på sikt och därmed i större utsträckning utnyttja välfärdssystemen.

### 4.3.2 Det svenska regelverket utmärker sig på flera punkter

I allmänhet har en majoritet av länderna olika regler för olika kategorier av arbetskraftsinvandrare (Kolb, 2018). I Nederländerna är det till exempel uttalat att arbetstagare som inte är högkvalificerade endast under exceptionella omständigheter kan få ett arbetstillstånd (Bellini, 2016).

Den svenska lagstiftningen tar inte särskild hänsyn till att speciellt underlätta för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare (Ruhs, 2013, 2016; Sumption, 2017). Dessa söker arbetstillstånd på samma villkor som alla andra och tilldelas inga speciella rättigheter. Detta var ett medvetet val, vilket också påpekades tydligt i debatten som föregick riksdagsbeslutet (riksdagens protokoll 2008/09:26). Sverige är ett undantag, med ett generellt regelverk för all arbetskraftsinvandring. Dock finns det även i Sverige en viss differentiering. Hanteringen av säsongarbete inom bärplockningsindustrin har utvecklats med särskilda regler och rutiner. Likaså har det införts särskilda kontroller av tillstånden för arbetskraftsinvandring inom branscher där fusk och missbruk är mer förekommande. Därutöver har genomförandet av olika EU-direktiv inneburit att Sverige infört flera parallella system för arbetskraftsinvandring som är inriktade på särskilda kategorier. (Se avsnitt 4.2.1 och 4.2.3.)

Merparten av de studerade länderna har ingen officiell definition av begreppet högkvalificerad arbetskraft inom sin nationella lagstiftning, men i praktiken finns oftast en definition som används i tillämpningen av regelverken. Vanligast är att definitionen bygger på utbildningsnivå, inkomst eller en kombination av dessa. Sverige utmärker sig genom att inte ha någon definition av högkvalificerad arbetskraft. Detta förklaras av att det inte finns något behov av en definition, då Sverige tillämpar ett generellt system som inte skiljer på migranter med olika kompetensnivåer.

En jämförelse med andra länder innebär därför att det svenska generella systemet ställs mot andra länders målgruppsinriktade regelverk. Tabell 7 sammanfattar vår jämförelse av villkoren för invandringen av högkvalificerad arbetskraft i Sverige och några av våra grannländer med liknande förutsättningar när det gäller storlek, region och språk.

Då Tyskland huvudsakligen reglerar invandring av högkvalificerad arbetskraft genom EU:s blåkort beskrivs landets regelverk inte här. Det bör dock nämnas att det utöver blåkortet finns två andra kanaler för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare. Den första gäller kategorin ”exceptionellt högt utbildade” inom teknisk forskning och utbildning, med ett hundratal arbetstillstånd per år. Lönekraven är mycket höga och tillståndet är permanent. Den andra kanalen gäller inte bara för högkvalificerade arbetstagare, utan alla med minst två års yrkesutbildning kvalificerar sig för tillståndet. Dock krävs ett arbetserbjudande och att myndigheterna gör ett arbetsmarknadstest.

Regelverket i traditionella invandringsländer som USA, Kanada och Australien skiljer sig alltför mycket åt från det svenska för att kunna sammanfattas i en enskild tabell. I regel krävs kunskaper i engelska för att få arbetskraftsinvandra. Högre utbildning är i stort sett ett måste för att få ett tillstånd, och numera behövs också ofta ett konkret arbetserbjudande.

### 4.3.3 Villkor för arbetstillstånd

Danmark, Finland, Nederländerna och Norge har alla speciella regler för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare. I regel krävs ett arbetserbjudande och en universitetsexamen för att komma ifråga. I Danmark finns ett parallellt system där det räcker med ett arbetserbjudande med relativt hög lön (cirka 500 000 kr per år). Nederländerna har också ett parallellt regelverk med så kallade jobbsökarvisum. De som har en master- eller doktors-

examen från internationellt topprankade universitet kan få ett ettårigt visum för att komma till landet och söka jobb på plats. De måste kunna försörja sig själva och kan jobba inom valfritt yrke. Dock måste de hitta ett högkvalificerat jobb inom ett år för att få stanna i landet.

När det gäller lön har Danmark och Norge regler som liknar de svenska, det vill säga att lön och andra villkor ska leva upp till de avtal som finns på arbetsmarknaden. Finland och Nederländerna har i stället fastställda minimilöner. I Finland krävs det 3 000 euro i månadslön, medan det i Nederländerna krävs 3 229 euro i månaden för personer under 30 år och 4 404 euro för den som är 30 år eller äldre.

Sverige har de lägsta inkomstkraven och den lägsta ansökningsavgiften. I de andra länderna är ansökningsavgiften ungefär dubbelt så hög.

#### 4.3.4 Skillnader i rättigheter efter arbetstillstånd

Det finns väsentliga skillnaderna i de rättigheter som ett arbetstillstånd ger i de olika länderna. I Danmark och Finland finns det ingen övre gräns för längden på arbets- och uppehållstillstånden, medan uppehållstillstånden i Norge (3 år) och Nederländerna (5 år) gäller fram till att det går att söka permanent uppehållstillstånd. Sveriges regler med tidsbegränsade uppehållstillstånd som längst kan uppgå till två år framstår därför som mindre attraktiva. Det är värt att understryka att det endast är i Sverige som högkvalificerade arbetskraftsinvandrare måste ansöka om förlängning av sina tidsbegränsade arbetstillstånd.

Dock innebär inte reglerna i de övriga länderna en ovillkorlig rätt att stanna i landet under hela tillståndstiden. Precis som i Sverige upphör tillstånden vid arbetslöshet, även om samtliga länder har en period om 3–6 månader efter att anställningen har upphört då det är möjligt för individen att söka ett nytt arbete.

Tillgången till arbetsmarknaden framstår också som något mer begränsad i Sverige. Sverige och Danmark är de enda länder där arbetstillståndet är begränsat till ett yrke och en arbetsgivare. I Norge och Finland är arbetstillståndet begränsat till ett yrke, vilket innebär att det går att byta arbetsgivare från första dagen. I Nederländerna går det att direkt byta både yrke och arbetsgivare under förutsättning att det är ett högkvalificerat arbete. Både i Sverige och i de andra länderna är det normalt möjligt att byta yrke genom att söka ett nytt arbetstillstånd.

#### *Medföljande anhöriga*

Medan villkoren för arbetstillstånden framstår som mindre fördelaktiga i Sverige är det tvärtom när det gäller familjens möjligheter att följa med. Samtliga länder tillåter visserligen familjen att följa med, men försörjningskraven är betydligt högre ställda i de andra länderna.

I Sverige är det enda kravet att personen som arbetskraftsinvandrar kan försörja sig själv, och det ställs alltså inga krav på att anställningen ska göra det möjligt att även försörja medföljande. Övriga länder har högre försörjningskrav som ska garantera att hela hushållet är självförsörjande. I Danmark har familjerna ingen rätt till socialt bistånd, medan reglerna i Finland kräver att den anhöriga har 1 000 euro per månad att röra sig med. De högre kraven på kvalificerade anställningar i dessa länder innebär dock att lönen är så pass hög att försörjningskraven inte bör vara några problem för flertalet arbetskraftsinvandrare.

### *Permanent uppehållstillstånd*

Även möjligheten att få permanent uppehållstillstånd kan vara en viktig faktor för potentiella arbetskraftsinvandrare. Här utmärker sig Danmark och Norge som mest restriktivt respektive mest öppet. I Danmark krävs hela åtta år för att en arbetskraftsinvandrare ska kunna söka permanent uppehållstillstånd medan det endast krävs tre år i Norge.

Sveriges krav på minst fyra års uppehållstillstånd sticker alltså inte ut som en mer restriktiv ordning. Dock är vägen till permanent uppehållstillstånd i Sverige mer komplicerad och oförutsebar med kontroller av att villkoren för arbetstillståndet har efterlevts vid varje ansökan om förlängning av arbetstillståndet. De övriga länderna uppställer striktare krav för anställningens art och villkor för att utfärda arbetstillstånd, men bryr sig mindre om kontroller under tiden så länge som personen kan försörja sig själv och sin familj.

Tabell 7 Regelverk för invandring av högkvalificerad arbetskraft i utvalda länder

	<b>Sverige</b>	<b>Danmark</b>		<b>Norge</b>	<b>Finland</b>	<b>Nederländerna</b>	
<b>Kategori</b>	Generellt system	Minimilön	Bristyrke	Högkvalificerad	Specialist	Högkvalificerad	Jobsökarvisum för högutbildade
<b>Selektion</b>	Arbetserbjudande	Arbetserbjudande	Arbetserbjudande, universitetsexamen	Arbetserbjudande i kvalificerat yrke med lämplig universitetsexamen eller treårig yrkesexamen	Arbetserbjudande inom högkvalificerat arbete, högre utbildning	Arbetserbjudande hos certifierad arbetsgivare	Master eller PhD vid 200 topprankad fakultet/universitet
<b>Månadslön</b>	Enligt kollektivavtal (minimum 13 000 SEK)	Minst 48 600 kr (417 794 DKK/år)	Enligt kollektivavtal	Enligt kollektivavtal	Minst 31 200 SEK (3 000 EUR)	Under 30 år: 33 600 SEK (3 229 EUR), 30 år: 45 800 SEK (4 404 EUR)	Inga krav
<b>Kostnad*</b>	2 000 SEK	4 600 SEK (3 280 DKK)	4 600 SEK (3 280 DKK)	5 900 SEK (5 400 NOK)	4 200 SEK (400 EUR)	6 100 SEK (582 EUR)	3 000 SEK (285 EUR)
<b>Upphållstillstånd</b>	2+2 år	Inga begränsningar	Inga begränsningar	1–3 år	Inga begränsningar	Upp till 5 år	1 år
<b>Rätt att arbeta</b>	Först samma yrke och arbetsgivare, sedan inom samma yrke	Samma yrke och arbetsgivare	Samma yrke och arbetsgivare	Samma yrke	Samma yrke	Högkvalificerat yrke	Alla yrken
<b>Återförening med familj möjlig</b>	Ja (inga försörjningskrav)	Ja (inga sociala bistånd)	Ja (inga sociala bistånd)	Ja	Ja (försörjningskrav)	Ja (försörjningskrav)	Nej
<b>Permanent uppehållstillstånd</b>	4 år	8 år	8 år	3 år	4 år	5 år	5 år

Källor: [migrationsverket.se](http://migrationsverket.se), [nyidanmark.dk](http://nyidanmark.dk), [udi.no](http://udi.no), [ind.nl](http://ind.nl), [migri.fi](http://migri.fi). Regler redovisade på myndigheternas webbplatser juni 2018.

Anm: Valuta i svenska kronor enligt växelkurs 2018-08-09. Reglerna är de huvudsakliga. Det finns ofta undantagsregler.

#### 4.3.5 Tre av de studerade länderna erbjuder skattelättnader för experter

I vår jämförande studie kring kartläggning av regelverk och incitament för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare har det visat sig att tre av de studerade länderna erbjuder skattelättnader för experter, så kallade expertskatt. Tabell 10 redovisar utformningen av expertskatten i de undersökta länderna. Kartläggningen visar att reglerna kring expertskatterna, bland annat i fråga om kvalificeringsvillkoren, skiljer sig mellan länderna. I Sverige är det möjligt att få skattelättnaden under tre år, vilket kan jämföras med fem år i Danmark<sup>53</sup> och åtta år i Nederländerna<sup>54</sup>.

Tabell 8 Expertskatter i tre länder

Land	Skattesänkning	Kvalificeringsvillkor	Maximal tid
Sverige	25 procent av arbetsinkomsterna blir fria från skatt och sociala avgifter, liksom vissa utgifter som arbetstagaren har haft på grund av vistelsen i Sverige	Inkomster över 89 600 kr/mån (2017) Hög kompetens eller särskild inriktning. Dessutom ska det finnas betydande svårigheter att rekrytera sådan kompetens inom Sverige. Alternativt nyckelpersoner, till exempel i företagets ledning.	3 år
Danmark	31,92 procents skatt. (Vilket innebär en skattesänkning)	Disputerade forskare Nyckelmedarbetare, personer som har en lön om minst 82 700 SEK/mån (2017)	5 år
Nederländerna	Arbetsgivaren får betala 30 procent av arbetstagarens lön som skattefri ersättning	Inkomster om minst 352 980 SEK/år (2017) (37 000 euro per år) Gäller dock inte forskare anställda vid universitet. Arbetstagaren behöver ha kompetens som det är brist på i Nederländerna	8 år

*Källor: Sverige: Forskarskattenämnden, Danmark: SKAT, Nederländerna: Belastingdienst (Tax and Customs Administration/Department of International Issues).*

#### 4.3.6 EU-blåkortet ett underutnyttjat verktyg?

EU-blåkortet för högkvalificerad arbetskraft är ett potentiellt verktyg för rekrytering av högkvalificerad arbetskraft som är gemensamt för EU:s medlemsstater (se avsnitt 4.2.3). Dock finns det visst utrymme för medlemsstaterna att bestämma villkoren för arbetstillstånden. Kraven är också beroende av den allmänna lönenivån på den nationella arbetsmarknaden, vilket gör att en jämförelse av villkoren kan vara intressant.

Uppgifterna i tabell 9 är hämtade från EU-kommissionens webbplats och visar hur länderna genomfört direktivet för blåkort och antalet utfärdade EU-blåkort mellan 2013 och 2016.

<sup>53</sup> SKAT: *Tax scheme for foreign researchers and highly-paid employees.*  
<https://www.skat.dk/skat.aspx?oId=107035&chk=214661>.

<sup>54</sup> Belastingdienst: *30 percent facility for incoming employees.*  
[https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontenten/belastingdienst/individuals/living\\_and\\_working/working\\_in\\_another\\_country\\_temporarily/you\\_are\\_coming\\_to\\_work\\_in\\_the\\_netherlands/30\\_facility\\_for\\_incoming\\_employees/30\\_facility\\_for\\_incoming\\_employees](https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontenten/belastingdienst/individuals/living_and_working/working_in_another_country_temporarily/you_are_coming_to_work_in_the_netherlands/30_facility_for_incoming_employees/30_facility_for_incoming_employees).

Tabell 9 Regler för blåkort år 2014 och antalet utfärdade arbetstillstånd åren 2013–2016

	<b>Avgift (euro)</b>	<b>Uppehålls-tillstånd (mån)</b>	<b>Lönekrav (euro)</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
EU totalt, <i>varav</i>				12964	13869	17104	20979
Nederländerna	881	48	64 385	3	8	20	42
Sverige	218	24	61 600	2	0	2	11
Österrike	120	24	58 434	108	128	140	163
Finland	500	24	54 288	5	3	15	33
Frankrike	260	36	53 331	371	604	657	750
Belgien	215	13	51 494	5	19	19	31
Tyskland	110	48	49 600, 38 688 (bristyrken)	11580	12108	14620	17630
Spanien	418	12	33 908	313	39	4	21
Italien	274	24	24 789	87	165	237	254
Portugal	103	12	23 711	4	3	0	1

Källa: EU-kommissionen och Eurostat, nedladdat 2018-06-05.

Som tabellen visar har Tyskland varje år utfärdat mellan 85 och 90 procent av alla blåkort. Även om Tyskland också har parallella nationella system för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare är det tydligt att landet prioriterar blåkortet som rekryteringsverktyg och att blåkortet har en potential som få andra länder försökt att utnyttja. Kanske beror Tysklands framgång med blåkortet på att de, inom ramen för de gemensamma reglerna, ger de bästa villkoren, jämfört med andra medlemsstater. De har låga avgifter, ger de längsta uppehållstillstånden och har utnyttjat möjligheten att sätta lägre lönetrösklar för bristyrken.

Sverige har bara utfärdat ett fåtal blåkort. Villkoren för blåkort har harmoniserats med den nationella lagstiftningen när det gäller längden på tillstånden. Då avgifterna och lönekraven för blåkort är högre finns det få fördelar för en potentiell arbetstagare med att välja blåkortet framför den nationella lagstiftningen. Om den politiska viljan finns är det dock möjligt för Sverige att utnyttja de möjligheter som direktivet ger att införa längre arbetstillstånd, lägre avgifter och lägre lönekrav inom bristyrken, vilket skulle kunna göra EU-blåkortet mer attraktivt också i Sverige.

#### 4.3.7 Tre av de studerade länderna erbjuder skattelättnader för experter

I vår jämförande studie kring kartläggning av regelverk och incitament för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare har det visat sig att tre av de studerade länderna erbjuder skattelättnader för experter, så kallade expertskatt. Tabell 10 redovisar utformningen av expertskatten i de undersökta länderna. Kartläggningen visar att reglerna kring expertskatterna, bland annat i fråga om kvalificeringsvillkoren, skiljer sig mellan länderna. I Sverige är det möjligt att få skattelättnaden under tre år, vilket kan jämföras med fem år i Danmark<sup>55</sup> och åtta år i Nederländerna<sup>56</sup>.

<sup>55</sup> SKAT: *Tax scheme for foreign researchers and highly-paid employees.*  
<https://www.skat.dk/skat.aspx?oId=107035&chk=214661>.

<sup>56</sup> Belastingdienst: *30 percent facility for incoming employees.*  
[https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontenten/belastingdienst/individuals/living\\_and\\_working](https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontenten/belastingdienst/individuals/living_and_working)



Tabell 10 Expertskatter i tre länder

Land	Skattesänkning	Kvalificeringsvillkor	Maximal tid
<b>Sverige</b>	25 procent av arbetsinkomsterna blir fria från skatt och sociala avgifter, liksom vissa utgifter som arbetstagaren har haft på grund av vistelsen i Sverige	Inkomster över 89 600 kr/mån (2017) Hög kompetens eller särskild inriktning. Dessutom ska det finnas betydande svårigheter att rekrytera sådan kompetens inom Sverige. Alternativt nyckelpersoner, till exempel i företagets ledning.	3 år
<b>Danmark</b>	31,92 procents skatt. (Vilket innebär en skattesänkning)	Disputerade forskare Nyckelmedarbetare, personer som har en lön om minst 82 700 SEK/mån (2017)	5 år
<b>Nederländerna</b>	Arbetsgivaren får betala 30 procent av arbetstagarens lön som skattefri ersättning	Inkomster om minst 352 980 SEK/år (2017) (37 000 euro per år) Gäller dock inte forskare anställda vid universitet. Arbetstagaren behöver ha kompetens som det är brist på i Nederländerna	8 år

*Källor: Sverige: Forskarskattenämnden, Danmark: SKAT, Nederländerna: Belastingdienst (Tax and Customs Administration/Department of International Issues).*

[/working\\_in\\_another\\_country\\_temporarily/you\\_are\\_coming\\_to\\_work\\_in\\_the\\_netherlands/30\\_facility\\_for\\_incoming\\_employees/30\\_facility\\_for\\_incoming\\_employees.](#)

## 5 Arbetstagarnas perspektiv: Högkvalificerade arbetskraftsinvandrares upplevelser av Sverige

Vad attraherar en arbetstagare att söka sig till Sverige för att arbeta och kanske stanna? Och vad är det som gör ett land eller en plats attraktiv? Forskningen visar att individers beslut att flyttat till ett nytt land eller en ny stad bestäms av en kombination av olika faktorer, som arbets- och karriärmöjligheter, boendemiljö samt närheten till familj och vänner, fritidsmöjligheter och utbudet av kultur och nöjen. Betydelsen av de olika faktorerna varierar och värderas olika för olika individer vid olika tillfällen i livet. Merparten av dem som flyttar längst har högskoleexamen och anledningen är oftast arbets- och karriärmöjligheter (Tillväxtanalys PM 2014:13).

I detta avsnitt gör vi en genomgång av de studier som bygger på intervjuer med arbetstagare om deras upplevelser av att arbeta i Sverige. Vidare görs en kort genomgång av faktorer som har lyfts fram i forskningen som betydelsefulla för att locka individer till ett land eller en plats.

### 5.1 Arbetskraftsinvandrares upplevelser av Sverige

Ett sätt att förstå Sveriges attraktivitet för internationell kompetens är att studera varför högkvalificerade arbetskraftsinvandrare kommer till Sverige, hur de sedan upplever att bo i landet och vad som bidrar till att de antingen avser stanna respektive flytta hem eller till ett annat land. Det finns ett fåtal publicerade svenska studier av dessa faktorer, vilka syntetiseras i detta kapitel.

En brist med metoden som används i studierna är att endast de personer som valt att flytta till Sverige har kunnat studeras. Vi har inte kunnat identifiera dem som eventuellt kan ha funderat på att komma till Sverige men av något skäl avstått. Dessutom är de intervju- och enkätstudier som inkluderas i denna syntes baserade på självrekryterade deltagare, vilket kan leda till en svarsbias, dvs. de personer som valt att delta i studien kan ha erfarenheter som inte är representativa av den stora merparten högkvalificerade arbetskraftsinvandrare. Vi noterar dock att det finns återkommande teman i de olika studierna.

#### 5.1.1 Arbetstillståndet är relativt lätt att få men förlängning skapar oro

Invandringspolitik generellt och arbetstillstånd i synnerhet är faktorer som kan påverka högkvalificerades val av destinationsland. Shachar (2006) argumenterar för att permanent uppehållstillstånd och medborgarskap är av avgörande betydelse för högkvalificerad arbetskraftsinvandringens val av land.

Den relativt enkla processen att få arbetstillstånd uppges inte som anledning till att de har valt att arbeta i Sverige. Arbetstillstånd är naturligtvis avgörande för om de får arbeta i ett visst land. Dock styrs inte valet av destinationsland av hur lätt det är att få arbetstillstånd (se Doornik et al. 2009). Det finns en del variation i huruvida de upplever det som krångligt eller smidigt att få arbetstillstånd i Sverige, och det varierar också när det gäller om arbetsgivare har kunnat och velat bistå dem i ansökningsprocessen (Emilsson et al. 2014; Hedberg et al. 2014).

Tillgången till permanent uppehållstillstånd får dock synnerligen stor betydelse i Sverige eftersom rätten att fritt byta jobb kräver en permanent status. Tillfälliga tillstånd är knutna till en viss arbetsgivare eller ett specifikt yrke. Även de som inte planerat att bosätta sig

permanent i Sverige säger att de har för avsikt att ansöka om permanent uppehållstillstånd av detta skäl (Axelsson, 2017).

Risker associerade med förlängning av arbetstillstånd och långa handläggningstider hos Migrationsverket är en klart negativ faktor, dock något som uppdagas först när de ska förnya sitt arbetstillstånd efter två år. Kontrollerna som ska förhindra missbruket inom mer lågkvalificerade yrken drabbar också de högkvalificerade i form av långa väntetider, särskilt när det gäller förlängningar av arbetstillstånd (Riksrevisionen 2016). Högkvalificerade arbetskraftsinvandrare som väntar på att få ett beslut om förlängning av arbetstillstånd beskriver sin situation som att de är fångar; de får till exempel inte åka på tjänsteresor eller på semester utomlands, de får inte heller åka till hemlandet för släktangelägenheter (Axelsson 2017). Axelsson (2017) bekräftar problemen med 2008 års lagstiftning för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare. Hon har studerat arbetskraftsinvandrare inom IT-sektorn och funnit att de temporära uppehållstillstånden skapar känslor av osäkerhet. Arbetskraftsinvandrare får ibland vänta länge på arbetstillstånd och på att få dem förlängda.

### 5.1.2 Karriären är den i särklass mest avgörande faktorn

Karriärmöjligheter verkar vara det mest avgörande skälet till att högt kvalificerad arbetskraft väljer att arbeta i Sverige. En stor andel av den högt kvalificerade arbetskraften finns inom IT- och ingenjörsyrken.<sup>57</sup> Dessa lockas av Sveriges goda internationella rykte för sin innovativa IT-sektor. Möjligheten att skaffa sig nya erfarenheter genom att arbeta en tid på ett huvudkontor är också en attraktionsfaktor. (Osanami Törngren 2016 och Emilsson et al. 2014). Vid sidan om karriärutveckling beskrivs även kulturen på svenska arbetsplatser som attraktiv, inte minst den platta strukturen, förväntade kortare arbetstider och generös semester (Oxford Research 2009).

Samtidigt som karriären, genom utvecklande arbetsuppgifter hos dynamiska arbetsgivare med en trevlig arbetskultur, kan beskrivas som attraktionsfaktorer framkommer det att karriärutvecklingen även är ett skäl att lämna Sverige. Flera menar att de misstänker att deras utländska bakgrund utgör ett hinder för befordran och karriärutveckling. Det kan bero på bristande språkkunskaper, men även på diskriminering (Osanami Törngren 2016, Emilsson et al. 2014, Oxford Research 2009, Lifvendahl et al. 2014). Flera studier har påvisat förekomsten av diskriminering av utländskt födda på den svenska arbetsmarknaden genom att skicka fiktiva ansökningar där det arabiskt eller afrikanskt klingande namnet var den enda observerbara skillnaden mellan sökandena. (Bursell 2007 och 2014, Carlsson 2007)<sup>58</sup>

### 5.1.3 Privatekonomin är en uppenbar svaghet

Sverige har låg inkomstspridning, höga marginalskatter – särskilt på höga inkomster – och höga konsumtionsskatter. Utbildningspremien är lägre än i flertalet andra OECD-länder. Flera studier om Sveriges attraktivitet och högkvalificerade arbetskraftsinvandrares upplevelser av Sverige lyfter fram att lägre disponibla inkomster till följd av detta är en

<sup>57</sup> IT- och ingenjörsyrken är vanligast bland manliga högkvalificerade arbetskraftsinvandrare från EU och tredje land som folkbokför sig i landet. Bland högkvalificerade arbetskraftsinvandrare från tredje land totalt sett är IT- och ingenjörsyrken starkt dominerande.

<sup>58</sup> Bursell (2007) fann att graden av diskriminering i rekrytering varierar mellan yrken. Höga och låga nivåer skattades både för olika typer av högkvalificerade och lågkvalificerade jobb, medan Carlsson och Rooth (2007) fann mindre diskriminering i rekrytering till högkvalificerade yrken.

negativ faktor (Emilsson et al. 2014, Oxford Research 2009, Wallen och Sanandaji 2012). Detta blir en tydlig konkurrensnackdel för Sverige i de fall högkvalificerade, som kan välja mellan olika destinationsländer, flyttar för att maximera sin inkomst.

Vissa högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare uppger dock att den förhållandevis låga förekomsten av korruption som innebär att man kan se vad skattepengarna går till, ren miljö etc. uppväger den relativt sämre privatekonomiska situationen (Emilsson 2015). Många är införstådda med att de höga svenska skatterna finansierar den generösa välfärden, men vissa påpekar att de ändå inte kommer att nyttja välfärden (Oxford Research 2009). Vissa uttrycker också missnöje med att de, trots inbetalningar till a-kassa, ändå förlorar sitt uppehållstillstånd om de blir arbetslösa (Axelsson 2017) och inte hittar ett nytt arbete inom tre månader.

#### 5.1.4 Livskvaliteten är hög

Sverige har beskrivits som en pionjär i jämställdhet och är internationellt känd som förebild i detta hänseende (OECD 2017). Policyåtgärder som föräldraledighet, ledighet för att vårda sjuka barn och tillgänglig barnomsorg kan tänkas vara särskilt attraktiva för arbetstagare, i synnerhet för kvinnor. Dessa faktorer kan möjligen utgöra en konkurrensfördel i attraktionen av internationell kompetens. Möjligheten att kombinera karriär och familj lyfts fram av vissa, som menar att det kan bidra till valet att arbeta i Sverige under en längre tid, trots lägre inkomster (Osanami Törngren 2016, Oxford Research 2009).

Högkvalificerade arbetskraftsinvandrare upplever att boendemiljön är ren och trivsamt med god personlig säkerhet. De menar att arbetspendlingen generellt sett fungerar mycket bättre än i många internationella storstäder (Emilsson 2014, Oxford Research 2009). Frisk luft, rent vatten och förhållandevis lite nedskräpning är faktorer som lyfts fram. Samtidigt beskrivs bostadsmarknaden som problematisk. Systemet med köer och första- och andrahandskontrakt är svårt att förstå (Emilsson et al. 2014). Större företag som kan betala höga hyror har möjlighet att hyra bostäder på en annan marknad, medan arbetstagare på mindre företag inte får samma stöd. Vissa högkvalificerade arbetskraftsinvandrare känner sig tvungna att köpa en egen bostad, trots att de inte har för avsikt att stanna en längre tid i landet (ibid.) Bristande tillgång till internationella skolor är en annan negativ faktor för dem som har familj (Oxford Research 2009). Detta och faktumet att det uppmärksammats i internationella medier att Sveriges utbildningssystem fått sjunkande resultat i OECD:s PISA-studie<sup>59</sup> gör att det finns anledning att studera om utbildning för barn påverkar attraktionen av högkvalificerade arbetskraftsinvandrare till Sverige.

#### 5.1.5 Integration viktig för att känna sig hemma

Offentliga integrationssatsningar är främst inriktade på att få personer med skyddsbehov och lågutbildade i arbete. Dock har alla som inte pratar ett skandinaviskt språk rätt till gratis svenskundervisning i form av kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare (SFI). Det finns dock signaler om att högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare tycker att nivån hos SFI är låg (Emilsson et al. 2014). Låg kvalitet på SFI:s utbildningar behöver inte nödvändigtvis vara ett problem för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare, som trots allt är en köpstark grupp. Det finns även privata alternativ och flera söker sig till dem.

<sup>59</sup> Den negativa trenden kan ha vänts med en liten, men insignifikant, förbättring i 2015-årsstudien. OECD (2016).

Den sociala integrationen är problematisk för vissa som menar att det är svårt att få svenska vänner, och många umgås med personer från sina hemländer eller högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare från andra länder (Oxford Research 2009, Osanami Törngren 2016, Emilsson et al. 2014). Att ha bristande språkkunskaper menar flera är ett hinder till etablering av djupare relationer med svenskar – och även för karriärutvecklingen. Det förekommer att de även upplever särbehandling, rasism eller diskriminering i det vardagliga livet – i kollektivtrafik, på restauranger och barer och även på sina arbetsplatser (Osanami Törngren 2016, Emilsson et al. 2014). Vissa uttrycker oro för att bli misstagna för att vara flyktingar, och en strategi som används är att hellre prata engelska än bristfällig svenska. Flera av de högt kvalificerade arbetskraftsinvandarna upplever att de bemöts bättre av omgivningen om de först får möjlighet att berätta om sina högkvalificerade jobb (Emilsson et al. 2014).

De flesta högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare uppger dock att de värdesätter den öppna och inkluderande miljön i storstadsregionerna. En studie av högt kvalificerade EU-medborgare i Malmö-Lundregionen visar till exempel att den kosmopolitiska livsstilen i regionen, utbredda kunskaper i engelska och en allmänt hög tolerans för olikheter är faktorer som underlättar integration och ökar viljan att stanna (Emilsson och Adolfsson, 2018).

## 5.2 Länders attraktion

Det har gjorts försök att ranka länders konkurrenskraft för att attrahera talanger. Ett exempel är The Global Talent Competitiveness Index (GTCI), som mäter 68 indikatorer inom sex områden (INSEAD, 2018). Det som mäts är bland annat statliga regleringar, hur marknadsekonomi och arbetsmarknad fungerar, extern och intern öppenhet, utbildningssystemet och livslångt lärande, välfärd och livsstil, utbildningsnivå, forskning och export. I rankningen för 2018 placeras Sverige på femte plats av 199 länder, endast efter Schweiz, Singapore, USA och Norge och strax före Finland och Danmark. Även städer rankas, och där hamnar Stockholm på plats två av 90 undersökta städer.

Sverige får högt betyg inom de sex områden som mäts. Några faktorer som lyfts fram är Sveriges förmåga att behålla talanger, ett väl utbyggt utbildningssystem och framför allt utmärkt tillgång till livslångt lärande, liksom faktorer som är relaterade till livsstil och tolerans. Mer konkret rankas Sverige topp tre inom följande områden: tillämpning av teknologi, styrning av organisationer, tolerans av minoriteter, kompetensutveckling på arbetsplatser, delegering på arbetsplatser, användande av sociala nätverk, samverkan inom organisationer, miljö, säkerhet, en stor andel högutbildade och antalet innovationer.

### 5.2.1 Stadens särskilda attraktionskraft: agglomeration och ameniteter

I statistiken som beskrivs i avsnitt 3.3.2 kan vi se att merparten av den internationellt högkvalificerade kompetensen som kommit till Sverige är lokaliserad i storstäderna. Staden har fått en ökad betydelse som tillväxtmotor och som mål för både företag och människor. I dag väljs ofta boplatsen på grund av dess närhet till en kunskapskälla. Strukturomvandlingen av näringslivet har lett till att sysselsättningen inom både de agrara näringarna och inom tillverkningsindustrin har minskat, medan tjänstesektorns betydelse har ökat. Denna förändring är betydande eftersom många växande företag i tjänstesektorn kännetecknas som kunskapsföretag och drar nytta av att interagera med andra företag. Glaeser och Kohlhase (2003) har därför kommit att beskriva stadens roll som en mötesplats som möjliggör och underlättar människors interaktion.

Det finns omfattande internationell forskning som visar att arbetskraftens produktivitet tenderar att öka med regioners storlek och täthet. Detta är ett mönster som också gäller i Sverige och som framträder om man jämför korrelationen mellan exempelvis kommuners storlek och befolkningens genomsnittliga löneinkomster. Bland ekonomer används begreppet agglomerationsekonomi för att beskriva det faktum att produktiviteten tycks stiga med antalet ekonomiska aktörer inom ett givet geografiskt område. Det finns två huvudsakliga förklaringar till varför arbetsproduktiviteten tenderar att vara högre i stora och täta regioner jämfört med mindre och glesare. Den ena fokuserar på selektion, det vill säga att stora och täta regioner förmår attrahera individer och verksamheter som är mer produktiva. Den andra tar fasta på regioners egenskaper och menar att stora och täta regioner har särskilda förutsättningar som gör att de individer och företag som är verksamma där blir mer produktiva (Tillväxtanalys 2017, 2018).

I Tillväxtanalys rapporter (2010b, 2011) beskrivs agglomerationens fördelar utifrån tre perspektiv, delning, matchning och lärande, vilka utgör tillväxtskapande mekanismer. Här tolkas ”delning” som att flera kan dela på kostnaden eller samsas om olika faciliteter, till exempel laboratorer, infrastruktur och leverantörer. ”Matchning” ger upphov till en bättre matchning mellan till exempel arbetsgivare och arbetstagare, mellan köpare och säljare, eller mellan potentiella företagspartners, och ”lärande” ger upphov till interaktion och att det därmed är lättare att skapa och sprida idéer.

Staden är även attraktiv för inflyttning på grund av dess utbud av exempelvis handel och kultur. Inom forskningen talar man om så kallade ameniteter (faktorer som underlättar, förenklar eller som ger nytta eller nöje) SOU 2016:26. En ”amenitet” kan således innefatta en rad olika faktorer som är svårdefinierade. Niedomysl och Clark (2014) menar, att det i forskningslitteraturen inte finns en tydlig definition av ”ameniteter” och att ordet ibland får representera allt annat än betydelsen av sociala relationer och betydelsen av den regionala arbetsmarknaden.

Asheim och Kalso-Hansen (2009) studerade skillnaderna i lokalisering mellan olika typer av högutbildade. Deras hypotes var att olika typer av kreativa personer attraheras av olika faktorer beroende på yrkets kunskapsbas. De definierar tre grupper av yrken baserat på yrkets huvudsakliga kunskapsbas: den syntetiska kunskapsbasen, den analytiska kunskapsbasen och den symboliska kunskapsbasen. Den syntetiska kunskapsbasen innehåller yrken som ingenjörer, programmerare, kvalitetskontrollanter och så vidare. Den analytiska kunskapsbasen innefattar yrken som statistiker, forskare och universitetslärare, medan den symboliska kunskapsbasen innefattar yrken som författare och artister.

Asheim och Kalso-Hansen finner att yrken tillhörande den symboliska kunskapsbasen (dvs. författare och artister) attraheras mer av regioner som kännetecknas av ett ”people climate” (dvs. kultur och nöjen), medan yrken tillhörande den syntetiska kunskapsbasen (dvs. ingenjörer och programmerare) attraheras mer av regioner kännetecknade som ”business climate” (dvs. regioner med ett bra näringslivsklimat). Yrken tillhörande den analytiska kunskapsbasen (dvs. forskare och universitetslärare) attraheras lika mycket av både ”people climate” och ”business climate”. Asheim och Kalso-Hansen (2009) finner att olika typer av högutbildade grupper attraheras av olika faktorer beroende på yrkets särskilda kunskapsbas.

En individs beslut att flytta till ett nytt land eller till en ny stad består med andra ord av en avvägning mellan ett antal fördelar och nackdelar. Tillväxtanalys har i ett antal rapporter studerat vad som gör en plats attraktiv. Generellt handlar det om faktorer som skapar hög livskvalitet för de boende på platsen och ortens näringsliv. Förutsättningarna för att en ort

ska attrahera nyinflyttning eller behålla sin befolkning är att det finns goda levnadsförhållanden, goda möjligheter till bostäder, transport, skolor och kulturliv. Att kunna locka till sig företag och internationell kompetens är också viktiga komponenter. Samtidigt ska man vara medveten om att det som upplevs som attraktivt varierar beroende på var i livscykelns individ befinner sig. Olika saker väger olika tungt vid olika tillfällen.

Ett sätt att beskriva vad som uppfattas som attraktivt och vilka faktorer som övervägs innan individen tar ett eventuellt flyttbeslut är den modell som Niedomysl (2010) beskriver. Modellen utgörs av en pyramid bestående av tre nivåer: behov, krav och preferenser. Behoven utgör basen och består av grundläggande behov som måste vara uppfyllda för att en plats över huvud taget ska komma ifråga inför ett flyttbeslut. Pyramidens andra nivå, kraven, är faktorer som inte anses vara förhandlingsbara utan bör vara uppfyllda för att en plats ska vara attraktiv. Den tredje nivån, preferenserna, avser faktorer som betraktas som ”det där lilla extra” och som således skulle kunna utgöra en fördel inför ett flyttbeslut. Alla tre nivåer – behov, krav och preferenser – utgör viktiga aspekter i ett flyttbeslut. De tre nivåerna ska dock ses i en rangordning, där behoven först och främst måste vara uppfyllda för att krav och preferenser ska kunna komma i fråga. Detta innebär även att graden av attraktivitet ökar ju fler faktorer som är uppfyllda.

Figur 8 nedan presenterar en modell för boendeattraktivitet (Tillväxtanalys 2014). Modellen består likt Niedomysls modell av tre nivåer, men med den skillnaden att de olika nivåerna nu har fyllts med de faktorer som forskningslitteraturen anser har betydelse för platsers attraktivitet.

Tillgången till arbete/försörjning är den första byggklossen i modellen för boendeattraktivitet. Att ha ett arbete och en försörjning är viktigt men ska inte förväxlas med betydelsen av karriärmöjligheter. Den andra klossen är faktorer relaterat till boendet, som till exempel boendestandard, tillgången till offentlig och kommersiell service, de lokala omgivningarna och området trygghet. Kultur och nöjen utgör den tredje och sista klossen. Den första klossen – att ha arbete/försörjning – måste vara på plats innan den andra klossen – boendeaspekter – kan komma i fråga. Den sista klossen – fritid, kultur och nöjen – kan i sin tur komma ifråga först när de två nedre klossarna är på plats. Modellen sammanfattar dels vilka faktorer som är betydelsefulla för personers flyttningar, dels dessa faktors relativa betydelse.

Att det finns en skillnad i krav på platsbundenhet mellan arbete och boende framgår av den forskning som har studerat skillnader i flyttmotiv mellan korta och långa flyttningar. För en person som flyttar långt utgör arbete generellt den viktigaste faktorn. Men för en person som flyttar en kort sträcka är arbete inte en lika viktig faktor, utan där är det i stället boendefaktorer som spelar en stor roll. Den översta byggklossen – fritid, kultur och nöjen – består troligen av en del faktorer som har en platsbundenhet, medan en del faktorer har krav på tillgänglighet. En del av de faktorer som ingår i gruppen fritid, kultur och nöjen är att betrakta som sällanköpsvaror, det vill säga man går vanligtvis inte på bio, teater eller hockey alla dagar i veckan. Sådana faktorer borde således inte ha ett krav på platsbundenhet men däremot ett krav på tillgänglighet. Andra typer av fritidsaktiviteter, till exempel träning, är emellertid något som konsumeras mer dagligen och som däremot har ett större krav på platsbundenhet. Att de olika bestämningsfaktorerna kan antas ha olika grader av platsbundenhet innebär att kommuner och regioner kan ha olika strategier för att attrahera inflyttare. För att en individ ska vara villig att flytta till en plats kommer individen att efterfråga alla tre byggklossarna. Ett land, en region eller ett län måste se till helheten.

Figur 8 Modell för boendattraktivitet



Källa: Tillväxtanalys 2014

Ovan beskrivs ett antal faktorer som påverkar individers beslut att flytta. Att förstå dynamiken bakom högt kvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige är viktigt ur ett attraktivitetsperspektiv. Sverige erbjuder ett attraktivt paket för högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare som väljer att bosätta sig permanent i landet, i synnerhet för högkvalificerade kvinnor. Möjligheten att balansera arbete och föräldraskap är bättre i Sverige än i andra OECD-länder som kan betraktas som Sveriges konkurrenter om högt kvalificerad arbetskraftsinvandring. Livskvaliteten är hög när man har tagit sig över den höga tröskeln som den dåligt fungerande bostadsmarknaden utgör.

OECD beskriver bostadsmarknaden som ett allvarligt hinder för tillväxten. Diskriminering och rasism kan dock vara ett allvarligt hinder mot långsiktig bosättning för högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare i Sverige. En klar nackdel för Sverige är dock de ekonomiska faktorerna – relativt sett lägre bruttolön och höga marginalskatter tillsammans med höga priser för varor och för de tjänster som inte levereras av välfärdsstaten. Detta är sannolikt mindre problematiskt för högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare som arbetar tillfälligt i landet. De kan till exempel betala SINK-skatt, nyttja expertskatten eller få lönen utbetald i sitt hemland.



## 6 Arbetsgivarnas perspektiv: Att rekrytera högkvalificerade arbetskraftsinvandrare till Sverige

Kunskap och forskning om företag som rekryterar högkvalificerad arbetskraft är relativt ovanlig i jämförelse med arbetstagarperspektivet. I Sverige är Krifors avhandling *Managing Migrant Workers* (2017) ett av få exempel på forskning om arbetskraftsinvandring med arbetsgivarna i centrum. Ett av hennes studieområden är rekrytering av högkvalificerad arbetskraft inom IT-branschen, med fokus på indiska dataspecialister som i dag står för den stora majoriteten arbetskraftsinvandrare inom den yrkeskategorin. Avhandlingen bekräftar resultatet av tidigare studier att arbetskraftsinvandring av högkvalificerade karaktäriseras av temporär migration. Krifors noterar i sin avhandling att företagen generellt sett är förtegnade om arbetsförhållanden och löner för gruppen i stort, och de talar hellre om mer abstrakta ämnen som internationalisering och produktion. Arbetsgivare vill inte alltid berätta öppet om sina rekryteringsstrategier, både av konkurrensskäl och för att de inte vill få negativ uppmärksamhet.

Green and Hogarth (2017) har studerat rekrytering av högkvalificerade i Storbritannien utifrån ett företagarsperspektiv. De intervjuade tjugo företag med vana att rekrytera arbetskraft från länder utanför EU. De vanligaste anledningarna för företagen att rekrytera utanför EU var att få tillgång till expertis (till exempel affärsrådgivning till andra länder), att få tillgång till en specifik kombination av kunskaper (till exempel språk plus utbildning) och att det saknas personer med relevanta färdigheter inom EU. Det största rekryteringsbehovet bland arbetsgivarna var alltså arbetskraft inom smala specialistområden, eller där lands-, språk-, och kulturspecifika kunskaper anses viktiga.

### *Tillväxtanalys har intervjuat svenska företag som rekryterar högkvalificerad arbetskraft*

För att komplettera den knappa kunskapen om företagens perspektiv har Tillväxtanalys genomfört sju intervjuer med företag som har eller har haft ambition att rekrytera högkvalificerad kompetens från utlandet. I detta kapitel presenteras resultaten.

Intervjuerna syftar till att ge en bild av företagens behov av att rekrytera samt deras upplevelse av den administrativa processen att anställa internationell kompetens. De syftar också till att försöka förstå hur företagen uppfattar förutsättningarna att fortsätta rekrytera internationell kompetens samt att identifiera eventuella förbättringsmöjligheter. Intervjuerna ger inte någon heltäckande bild av vilka behov företag generellt har, inte heller deras generella uppfattning eller upplevelser av att rekrytera internationell kompetens. De semistrukturerade intervjuade företagen är några stora etablerade företag, både inom life science, IT och teknik/tillverkning samt några mindre och ganska unga startup-företag inom i princip samma branscher. Intervjuerna utgår från en intervjuguide (se bilaga 1) och har genomförts som samtal och dialog kring frågorna.

### *Tillvägagångssätt och bakgrund till företagsintervjuerna*

Under uppstartfasen av projektet genomfördes ett antal dialoger med både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, universitet och högskolor, intresseorganisationer samt pågående

statliga utredningar och redan befintliga statliga utredningar.<sup>60</sup> Syftet med samtalen var bland annat att få en bild av vad respektive respondent uppfattar som viktiga frågeställningar, vilket sedan kom att ligga till grund för vår intervjuguide.

De företag som vi sökte skulle ha genomfört eller haft behov av att anställa internationell högkvalificerad kompetens inom IT, teknik/tillverkning och life sciences. Branscherna är utvalda då yrkena i dessa inte har något krav på legitimation och för att både arbets- och företagsspråket i de flesta fall är engelska.

Tyvärr har det varit svårt att få respons från de tillfrågade företagen och ännu svårare att få till en intervju<sup>61</sup>. Detta har fått till följd att det är färre intervjuer än vad som var ambitionen från början. Vi kan ändå konstatera att det, även om de intervjuade företagen skiljer sig åt till både storlek och bransch, finns en viss samstämmighet och att vissa teman återkommer under intervjuerna. De intervjuade företagen är: *Spotify, Astra Zeneca, GE Healthcare, ABB AB, C/minde, Wide ideas samt Truecaller*. Intervjuerna är genomförda med de personer som företagen själva identifierade som mest lämpade att besvara frågorna. De intervjuade företagen kan grovt delas upp i två grupper: etablerade traditionella företag och nya startup-företag. Gemensamt för de båda grupperna är att de söker och konkurrerar om högkvalificerad kompetens på en global marknad.

### *De intervjuade företagens erfarenheter av internationell rekrytering*

De etablerade företagen har arbetsställen runt om i världen och har etablerat starka varumärken som kan locka högkvalificerad kompetens. Dessa företag har flera olika verksamhetsgrenar, allt ifrån ren produktion till forskning och utveckling. Olika verksamhetsdelar av företagen har olika behov av kompetens, och för vissa delar är det aktuellt att rekrytera internationellt. De större företagen har också egna avdelningar eller personal som har till uppgift att ”scouta” eller ”skanna av” nätverk och lärosäten för att hitta rätt kompetens.

Den andra gruppen, de nya start up-företagen, är IT/teknik-företag som är relativt unga. Några av dessa har redan skapat sig ett varumärke som gör att det kan vara lättare att locka till sig högkvalificerad kompetens. Jämfört med de traditionella företagen är human-kapitalet denna grups stora tillgång. Företagen behöver därför ständigt locka till sig den absolut eliten inom sitt område för att ligga i framkant och på så sätt locka nytt investeringskapital till företaget.

### *Varför rekrytera internationell högkvalificerad kompetens?*

I de flesta fall handlar det om en generell kompetensbrist inom vissa nischade yrken eller branscher (IT, life science, ingenjörer, dataprogrammerare) som beror på att det inte finns tillräckligt av den eftersökta kompetensen i Sverige. De intervjuade företagen ligger alla långt fram i sin teknikutveckling, och några är ledande inom sitt område. Det kan handla om att rekrytera etablerade forskare, seniora utvecklare eller ingenjörer som förutom sin egen kompetens och kunskap också kan ge tillgång till sina nätverk och samarbetspartners. I många fall är det väldigt specifik kunskap och speciella färdigheter som söks.

<sup>60</sup> Svenskt näringsliv, LO, Saco, Teknikföretagen, Dataspelsbranschen, Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien, Stockholms universitet, Malmö universitet, Svenska Institutet, Arbetsförmedlingen, Statistiska centralbyrån, Delegationen för migrationsstudier samt Internationaliseringsutredningen.

<sup>61</sup> Svårigheten att få företag att delta i intervjuer när det gäller attraktion av internationell arbetskraft bekräftas av Karin Krifors i hennes avhandling, se inledning till kapitel 6.

### *Vad lockar internationellt högkvalificerad kompetens till Sverige?*

De intervjuade företagen menar att det uteslutande är arbetsuppgifterna och karriärmöjligheterna som lockar. Möjligheten att få bygga sitt team, utvecklas, lösa tekniska utmaningar eller påverka flera miljoner användare inom sitt specialområde attraherar dem. Förutom det arbetsrelaterade erbjudandet är både den svenska företagstrukturen med den platta organisationen och den svenska livsstilen positiva aspekter. Trygghet på arbetsmarknaden och flexibiliteten i arbetslivet är också delar som företagen har lyft fram. Även den tillit som präglar den svenska företagskulturen, där medarbetaren förväntas utföra arbetsuppgifter utan att bli övervakade, beskrivs som en fördel när företagen förhandlar med en potentiell medarbetare.

### *Expertskatten*

När det gäller expertskatten har de intervjuade företagen lite olika inställning. Några använder sig av expertskatten relativt kontinuerligt och uppfattar den som en del i det erbjudande som kan underlätta att locka högkvalificerad arbetskraft från utlandet. Denna grupp tycker att skattereduktionen skulle kunna gälla i flera år än de tre som gäller i dag, eller att den under en period kunde trappas ned. Några av företagen refererar till Danmark som en förebild.

Andra av de intervjuade företagen utnyttjar inte möjligheten till skattereduktion, dels för att även expertskatten ska sökas separat och att det blir ytterligare en administrativ pålaga, dels för att det kan bli svårt att matcha den högre lönen efter de tre åren, som arbetstagaren har haft i och med skattereduktion, om arbetstagaren är kvar på företaget.

### *Genom vilka kanaler rekryterar företagen internationell högkvalificerad kompetens?*

Generellt verkar de intervjuade företagen ha relativt god kännedom om var och hur de ska finna sin kompetens. En svårighet är tiden det kan ta att hitta och rekrytera, då det är en global brist på den kompetens företagen söker. De skannar hela tiden av sina nätverk och olika grupper som de har samarbeten med.

De större företagen har egna avdelningar eller ett antal individer som på heltid söker efter kompetens via bland annat sociala medier där LinkedIn nämns som en vanligt förekommande kanal. Några arbetar med konsultbolag som headhuntar efter företagens specifika önskemål. Några av företagen har också etablerat samarbeten med lärosäten, vilket gör att en liten andel av de internationellt högkvalificerade som anställs kommer via lärosätena. En fördel med lärosätena som rekryteringskälla är att chansen att dessa individer stannar och etablerar sig i Sverige är större då de redan vet hur det svenska samhället fungerar.

### *Jämställdhet och mångfald*

De intervjuade företagen är överens om att jämställdhet och mångfald är viktigt i företagen och bidrar till att skapa en framgångsfaktor för att stimulerande och kreativa miljöer. Företagen framhåller inga specifika strategier kring jämställdhet för den internationella rekryteringen. Ambitionen är en jämställd rekrytering, men det är alltid kompetens och kunskap som kommer i första hand när det gäller rekrytering, oavsett kön eller nationalitet. Det kan dock konstateras att män är i majoritet i många yrken som rekryteras internationellt. Man kan dock se att andelen kvinnor som utbildas inom dessa yrken ökar, vilket också märks i fler ansökningar från kvinnor.

Här finns också en gemensam bild av att det som skiljer sig är om medföljande är man eller kvinna. Grovt generaliserat är det en större utmaning för manliga medföljande att anpassa sig då det är relativt svårt att hitta arbete. Detta trots att den svenska migrationslagstiftningen ger medföljare rätten att arbeta.

### *Hur upplever företagen processen och kontakten med myndigheter när det gäller att rekrytera internationell kompetens?*

Det finns en stor samsyn om de utmaningar som möter ett företag som rekryterar från tredjeländ. Alla företag tar ett stort ansvar och försöker göra rätt från början. Men det upplevs som svårt att göra rätt och företagen menar att regelverket är fragmenterat och svårtolkat och att det ibland är svårt att få korrekt information av Migrationsverket. Även om företagen har tagit hjälp av konsulter som är certifierade hos Migrationsverket eller själva är certifierade<sup>62</sup> har det uppstått problem som resulterat i att förlängning av uppehållstillstånd och arbetstillstånd inte beviljats.

Några företag sköter hela processen åt arbetstagaren, antingen via konsulter eller genom att de själva tillhandahåller tjänsten. Andra företag överlåter ansökningsförfarandet till den enskilde individen, men kan bistå om det uppstår några problem. Oavsett vem som sköter ansökan upplever de intervjuade företagen att handläggningstiderna hos Migrationsverket har varit väldigt långa, vilket har skapat stora problem både för medarbetare och för företagen. Men de upplever också att det har skett en positiv förändring på senare tid och att både dialogen med Migrationsverket har förbättrats och att handläggningstiderna har förkortats.

Glappet mellan olika myndigheters ansvarsdel i regelverk upplever de intervjuade företagen som fragmenterat och besvärande. Specifika hinder som framförts är bland annat svårigheten att teckna försäkringar<sup>63</sup> innan arbetssökanden har fått ett personnummer, vilket vid en förlängning av uppehålls- och arbetstillståndet kan få negativa följder.

Handläggningstiderna vid förlängningar av arbetstillstånd skapar också stor osäkerhet för företag, medarbetare och medföljare, likaså den upplevda otydligheten i regelverket när individer ska byta grund för tillstånd, exempelvis gå från ett tillstånd för studier eller forskning till ett arbetstillstånd. Företagen tycker att det vore bra om det gick att förenkla processen så att det blir enklare och tar kortare tid att anställa någon som redan är i Sverige och vill stanna.

### *Vilka svårigheter ser företagen med att rekrytera internationell kompetens?*

Medföljande är en av de största utmaningarna som alla intervjuade företag lyfter fram. Fungerar det inte för medföljande stannar inte heller företagets medarbetare. De svårigheter som tas upp är möjligheten att hitta arbete till medföljande och språkundervisning i svenska.

Bostadsmarknaden beskrivs också som problematisk. Att hitta bostäder är svårt, även för den inhemska befolkningen och ännu svårare för dem som rekryterats internationellt. Deras internationellt rekryterade medarbetare tycker också att det svenska systemet med

<sup>62</sup> <https://www.dn.se/arkiv/ekonomi/tusentals-utlandska-expert-er-ska-fa-arbetstillstand-snabbare/> se också <https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Arbetsgivare/Anstalla-fran-lander-utanfor-EU/Bli-en-certifierad-arbetsgivare.html>, Se även avsnitt 4.2.1.

<sup>63</sup> Arbetsgivare ska ha tecknat sjukförsäkring, livförsäkring, trygghetsförsäkring och tjänstepensionsförsäkring.

första- och andrahandskontrakt är svårt att navigera i. De intervjuade företagen försöker lösa det på olika sätt, allt ifrån att de själva står på lägenhetskontrakten till att de har tillgång till ett antal bostäder som den nyrekryterade medarbetaren kan nyttja under en period.

Internationella skolor för barnen är ytterligare en utmaning som framförs. Att ha tillgång till internationella skolor med gott rykte underlättar internationell rekrytering.

Att arbetstillstånden är knutna till en arbetsgivare och en yrkeskod försämrar både för arbetstagaren och för arbetsgivaren. Långa handläggningstider och osäkerheten vid förlängning av uppehålls- och arbetstillstånd har påverkat möjligheten att attrahera internationell kompetens. Informationen om de som inte blir beviljade förlängning sprids snabbt i olika yrkesnätverk (communities), vilket får till följd att rykten sprids om att det inte är värt besväret att arbeta i Sverige. Det har förekommit flera uppmärksammade fall då högkvalificerade arbetskraftsinvandrare utvisats till följd av fel som begåtts av arbetsgivare, oftast avseende försäkringar som arbetsgivaren oavsiktligt eller avsiktligt underlåtit att teckna.

#### *Vad staten kan göra för att underlätta attraktion av internationell kompetens*

På frågan om vad staten kan göra menar alla intervjuade företag att staten skulle kunna bidra till att få den högkvalificerade kompetensen som kommit att stanna. Att ge rekryterade tid och utrymme (lugn och ro) att etablera sig här. Det skulle vara tids- och kostnadseffektivt och främja både företagen och landet. Det skulle också främja innovation och kunskapsöverföring mellan företagen om ”stocken” av högkvalificerad arbetskraft skulle öka (Tillväxtanalys 2018).

En minskning av handläggningstiderna hos Migrationsverket framförs som en viktig faktor som staten kan påverka. Högt upp på önskelistan står också ett administrativt system som inte är så fragmenterat, ett system där de olika myndigheterna kommunicerar och samordnar sig, och att någon har ett helhetsansvar så att alla administrativa delar är klara när de rekryterade kommer, det vill säga att det redan från början finns ett personnummer (eller samordningsnummer), så att företagen kan ordna försäkringar, bankkonton med mera. Det vore en viktig signal utåt, menar de, att det är enkelt att komma till Sverige och arbeta här – att det fungerar från början.

Det är kostsamt att rekrytera internationellt (ansökningsprocess, bostad, skola, flygresa med mera). Mindre företag avstår ofta eftersom det tar för mycket tid och energi från kärnverksamheten och de väljer i stället att arbeta med konsulter i utlandet. De större företagen, som har arbetsställen runt om i världen, funderar på om det kanske är mer ekonomiskt lönsamt att anställa i ett annat land och internt flytta arbetskraften till Sverige. Sådana förflyttningar är i princip inte några problem då företagets organisation i allt minde utsträckning är landbaserad utan mer organiserad efter verksamhetsområden.

Flera av företagen menar att det inte är bra att arbetstillstånden är kopplade till enskilda arbetsgivare och yrken. De efterlyser mer flexibla regler som innebär att arbetstagaren inte måste lämna landet för att söka ett nytt arbetstillstånd om de vill byta arbetsgivare. Här är de intervjuade företagen medvetna om att lagstiftningen naturligtvis måste se till att skydda arbetstagarna så de inte blir utnyttjade, även om de anser att den risken är i stort sett obefintlig när det gäller den högkvalificerade arbetskraften.

När det gäller medföljande är upplevelsen att det är svårt för dem att komma in i det svenska samhället. En av svårigheterna är att hitta ett arbete. På några ställen i landet har

man försökt att lösa det genom att företag och lokalsamhället samverkar och försöker hjälpas åt att exempelvis hitta arbete till medföljande eller att hitta gemensamma arenor för dem att samlas och verka på.

## 7 Diskussion och slutsatser

Denna rapport syftar till att förstå och analysera invandringen av högkvalificerad arbetskraft till Sverige. Utgångspunkten är frågan vad staten kan göra för att underlätta rekrytering, särskilt från tredjeland. Frågan är motiverad mot bakgrund av att den svenska regeringens ambition är att verka för ett väl fungerande regelverk för personrörlighet, bland annat då det är en utmaning för svenska företag att få tillgång till rätt arbetskraft för att kunna expandera och nå nya marknader.<sup>64</sup>

I studien har vi satt inflödet av internationell högkvalificerad arbetskraft i relation till det generella behovet av högkvalificerad arbetskraft och gjort en sammanställning av data över inflödet och sammansättningen av högkvalificerade arbetskraftsinvandrare. Vi har även jämfört regelverket i Sverige med den i jämförbara länder i Europa. Studien bygger även på en sammanställning av studier kring internationella arbetstagares uppfattning om att arbeta i Sverige och på våra intervjuer med företag kring deras erfarenheter av att rekrytera internationellt. Genom att på detta vis sätta frågan i ett sammanhang har vi kunnat identifiera svårigheter och möjligheter att attrahera utländsk högkvalificerad arbetskraft till Sverige.

### 7.1 Företagens behov av kompetensförsörjning

För att få bättre kunskap om arbetskraftsinvandringens betydelse har vi velat granska den ur ett bredare kompetensförsörjningsperspektiv. Det är tydligt att arbetskraftsinvandring, särskilt av högt kvalificerade individer, kan ha positiva effekter på ekonomisk tillväxt och täcka behov på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt är det viktigt att påpeka att kompetensförsörjningen främst är avhängig sammansättningen i den inhemska arbetskraften och i vilken utsträckning det finns brist på arbetskraft i olika yrken.

Varje år rekryterar svenska arbetsgivare ungefär 200 000 personer som kan definieras som högkvalificerade, varav cirka 150 000 är jobbytare och 50 000 är nytilträdna på arbetsmarknaden. Majoriteten av de nytilträdna går från studier till arbete. Av de nytilträdna på arbetsmarknaden rekryteras ungefär 5 000 från ett annat land, cirka 3 000 från EU/EES och 2 000 från tredjeland. Det innebär att cirka fyra procent av rekryteringarna av nytilträdna högkvalificerade personer till svensk arbetsmarknad är tredjelandsrekryteringar<sup>65</sup>.

Utlödet av kvalificerad arbetskraft påverkar dock utbudet av högkvalificerad arbetskraft mer än inflödet. I genomsnitt utvandrar varje år 11 000 personer med universitets- eller forskarexamen. Över två tredjedelar av de som lämnar Sverige är utrikes födda. Många har en teknisk eller naturvetenskaplig utbildning, särskilt bland de med forskarutbildning. Att minska utflödet av kvalificerad arbetskraft från Sverige framstår därför som minst lika viktigt som att locka nya arbetskraftsinvandrare till Sverige.

Vi bör också vara medvetna om att det finns hinder som försvårar kompetensförsörjning genom arbetskraftsinvandring. Svenska är ett jämförelsevis litet språk. Det är bara en del av arbetsmarknaden där det räcker att tala engelska, vilket begränsar möjligheten att täcka behovet av kompetens genom arbetskraftsinvandring.

<sup>64</sup> Regeringens skrivelse 2015/16:48 *Regeringens exportstrategi*.

<sup>65</sup> Detta givet Tillväxtanalys definition av högkvalificerad arbetskraftsinvandrare, se avsnitt 1.2 och avsnitt 2.1.2.

Det kan också finnas svårigheter att överföra kompetens och utbildningar förvärvade utomlands till svenska förhållanden, som till exempel för advokater och andra juristyrken som kräver kunskaper om svenska rättsförhållanden och rättsliga traditioner. Många högkvalificerade yrken är dessutom reglerade och kräver legitimation för att få utövas. Då vägen till att få svensk legitimation i många reglerade yrken ofta förutsätter dels kunskaper i svenska, dels praktiktjänstgöring inom yrket i Sverige, och arbetskraftsinvandrare från tredjeland måste ha ett arbetserbjudande för att få arbetstillstånd, försvåras rekrytering av tredjelandsmedborgare till dessa yrken.

Ett annat problem är information och matchning, det vill säga hur utländsk arbetskraft ska hitta arbetsgivare med rekryteringsbehov och vice versa. Studier visar att det främst är stora multinationella företag och små arbetsgivare med rötterna i tredjeland som rekryterar tredjelandsmedborgare. Avsaknaden av egna internationella nätverk tycks alltså vara hindrande för arbetsgivare.

Dessa hinder gör det extra viktigt att bibehålla och utnyttja kompetenser hos de högkvalificerade EU/EES- och tredjelandsmedborgare som redan bor i landet, vilka redan kan ha gångbara utbildningar och kunskaper i svenska.

## 7.2 Arbetskraftsinvandringens sammansättning

I föregående avsnitt sammanfattar vi våra studier och slutsatser av den in- och utvandring som framgår av den registerbaserade statistiken. Det framgår dock tydligt av vår analys av statistiken över antalet beviljade arbetstillstånd, sammanställning av tidigare forskning och intervjuer med arbetsgivare att arbetskraftsinvandrare består av flera olika kategorier som fyller olika behov hos arbetsgivare.

Den större delen av arbetskraftsinvandringen från tredjeland till kvalificerade yrken är av temporär natur, dvs. varken arbetsgivarens eller individens syfte är att individen på längre sikt ska bli kvar i landet. Företagen rekryterar alltså i stor omfattning arbetskraft från tredjeland för kortare projekt, varför behovet av kompetensförsörjning genom arbetskraftsinvandring är större än vad som framgår av den registerbaserade statistiken.

Dataspecialister står för över hälften av den kvalificerade arbetskraftsinvandringen från tredjeland. Liksom tidigare forskning visar vår uppföljning att få av dessa stannar i Sverige. Mindre än 15 procent av alla som får arbetstillstånd som dataspecialister folkbokförs i landet, vilket betyder att över 85 procent är i landet för kortare uppdrag. Denna typ av arbetskraftsinvandring är förknippad med näringslivets internationalisering, där utlokalisering av tjänsteproduktion i syfte att vinna konkurrensfördelar är den främsta orsaken för arbetstillstånd. Till största delen handlar det om att personer från underleverantörer och dotterbolag i tredjeland kommer på kortare besök till IT-konsultföretag främst i Stockholm, i syfte att få produktionen att fungera smidigare.

Temporär arbetskraftsinvandring förekommer bland andra yrkesgrupper även om en betydligt större andel i andra yrken verkar stanna kvar i Sverige. Det handlar om cirka 2 000 personer per år, där de vanligaste yrkena är sådana som inte är så bundna till en svensk nationell kontext, där arbetspråket ofta är engelska och kunskaper lättare att överföra mellan länder, till exempel civilingenjörer, tekniker och anställda inom universitet och högskolor. Vår granskning tyder på att bland civilingenjörer och tekniker stannar mer än var tredje person kvar i landet i mer än ett år.

Lägger man ihop rekryteringar från både inom och utanför EU/EES är personal inom universitet och högskolor den största gruppen arbetskraftsinvandrare bland de som



folkbokförs. Bland arbetskraftsinvandrare från EU/EES finner vi en relativt stor rekrytering till övrig offentlig sektor, särskilt av hälso- och sjukvårdsspecialister. Sannolikt är det samarbetet inom EU/EES när det gäller reglerade yrken som gör det enklare att rekrytera EU/EES-medborgare till sådana yrken.

### **7.3 Politiken för arbetskraftsinvandring**

Statliga interventioner genom lagar och annan reglering kan påverka invandringens volym och sammansättning, samt individernas efterföljande arbetsmarknadsintegration.

I rapporten har vi koncentrerat oss på reglerna för arbetskraftsinvandring från tredjeland, och inte närmare analyserat den politik och de regelverk som styr den fria rörligheten för arbetstagare som är medborgare i EU/EES.

2008 års regelverk för arbetskraftsinvandring från tredjeland innebär att staten släppt ambitionen att styra arbetskraftsinvandringen genom migrationslagstiftningen men också i princip genom andra typer av statliga interventioner. Det är arbetsgivarna som avgör behovet av rekrytering, och staten försöker varken påverka hur många som får komma eller till vilka yrken, eller sammansättningen hos de individer som invandrar i syfte att arbeta i Sverige. Den svenska strategin skiljer sig därmed från de flesta andra OECD-länder som främst försöker rekrytera högt utbildade till kvalificerade yrken.

Den svenska modellen för arbetskraftsinvandring är generellt sett mer öppen för arbetskraftsinvandring från tredjeland än de modeller som finns i andra liknande länder, eftersom den inte ställer några krav på att individen ska ha högre utbildning eller att yrket ska nå upp till en viss kvalifikationsnivå. Inte heller ställs som krav att rekryteringen ska avhjälpa kompetensbrist i landet. Det betyder dock inte att villkoren för de högt kvalificerade i Sverige är mer förmånliga och därmed innebär ett mer attraktivt system. Vår jämförelse med länder med liknande förutsättningar, som Danmark, Norge, Finland, och Nederländerna, visar att den svenska lagstiftningen på vissa områden tvärtom är mindre fördelaktig.

Den grundläggande förutsättningen för att få ett arbetstillstånd är likartad i jämförelseländerna genom att det i allmänhet krävs ett anställningserbjudande. En generell skillnad är att andra länder ställer fler och högre krav på kvalifikationsnivå eller arbetskraftsbrist i yrket för att utfärda arbetstillstånd, men att länderna sedan genomför färre kontroller efter inresan i landet så länge personen kan försörja sig själv och sin familj.

Det som framför allt skiljer är alltså rättigheterna och villkoren som ges efter beviljat arbetstillstånd. Sverige och Danmark är de enda länder där arbetstillståndet är knutet till både ett yrke och en arbetsgivare. I Norge och Finland är arbetstillståndet knutet till ett yrke, medan det i Nederländerna fritt går att byta yrke så länge det räknas som kvalificerat.

Sverige är ensamt om att ha ett system med tidsbegränsade tillstånd där individer som vill arbeta längre tid i Sverige måste gå igenom ett nytt ansökningsförfarande. Det innebär också att Sverige har betydligt fler efterhandskontroller av löner och arbetsvillkor än våra grannländer, kontroller som innebär en betydande osäkerhet både för arbetstagaren och för arbetsgivaren. Det är viktigt att framhålla i sammanhanget att det svenska kontrollsystemet fyller en viktig funktion genom att motverka osund konkurrens och annat missbruk av systemet.

## 7.4 Samarbetet inom EU påverkar arbetskraftsinvandringen till Sverige

Inom EU finns även ett samarbete för att reglera arbetskraftsinvandringen till unionen från tredjeland, så att EU:s medlemsländer ska kunna konkurrera om högkvalificerad arbetskraft på den globala arenan. Den EU-gemensamma lagstiftning som har antagits innebär skilda rättsakter för olika kategorier av arbetssökande, med vissa möjligheter för medlemsstaterna att ta hänsyn till sina nationella system vid genomförandet.

När det gäller arbetskraftsinvandring till högkvalificerade yrken är det främst den reglering som styr EU-blåkorterna för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare och ICT-tillstånden för företagsinterna förflyttningar av personal som är av betydelse. Sverige har vid genomförandet av regelverken valt att behålla det generella regelverket och i stor utsträckning valt att anpassa arbetstillstånden enligt EU-regelverken till de krav som gäller enligt detta. Det innebär att arbetsgivare och de utländska arbetstagarna har att förhålla sig till delvis parallella regelverk.

EU-blåkorterna har sedan de infördes tillämpats i mycket liten omfattning i Sverige. Sannolikt hänger det samman med hur Sverige har valt att genomföra direktivet, där villkoren för blåkorterna har harmoniserats med den nationella lagstiftningen bland annat när det gäller längden på tillstånden. Samtidigt är ansökningsavgiften och lönetröskeln för blåkorterna högre, vilket innebär att det finns det få fördelar för en potentiell arbetstagare att välja blåkortet framför den nationella lagstiftningen.

När det gäller ICT-tillstånden har de svenska reglerna kring dessa varit i kraft sedan mars 2018, vilket innebär att det ännu inte går att dra några säkra slutsatser om tillämpningen i Sverige. ICT-tillstånden är dock tvingande och ska utfärdas om förutsättningarna är uppfyllda, vilket sannolikt innebär att de kommer att tillämpas i större omfattning än blåkorterna. I så fall kommer det på ett annat sätt än i dag kunna gå att följa i vilken omfattning den svenska arbetskraftsinvandringen består av företagsinterna förflyttningar och förändringar som sker över tid.

## 7.5 Vad gör Sverige attraktivt

Arbetskraftsinvandrare och arbetsgivare är samstämmiga om vad som gör Sverige attraktivt som land och vad som utgör hinder och problem. Det finns även en samstämmig bild av vad som attraherar högkvalificerad kompetens till Sverige. Både i forskningslitteraturen och våra företagsintervjuer lyfts arbetsuppgifterna och karriärmöjligheterna som de faktorer som lockar mest. Förutom detta är både den svenska företagstrukturen med den platta organisationen positiva aspekter, liksom den svenska livsstilen generellt. Likaså lyfts jämställdhetspolitiken fram som en attraktionsfaktor.

På den negativa sidan nämns särskilt att processen för förlängningar av arbetstillstånd skapar oro och osäkerhet. De menar också att det administrativa systemet är fragmenterat och de upplever att det är svårt att orientera bland olika myndigheter och deras olika ansvarsområden. Som ett exempel på en särskild svårighet nämner de intervjuade företagen tidsglappet mellan att en arbetstagaren kommer till Sverige och tilldelningen av ett personnummer/samordningsnummer, vilket i vissa fall har lett till långa väntetider och svårigheter att få vardagen med alla dess myndighetskontakter att fungera. Företagen framhåller att det vore önskvärt om alla tillstånd och administrativa åtgärder var klara när de rekryterade kom till Sverige.

Företagen anser att staten skulle kunna bidra även med andra åtgärder för att underlätta för den internationella arbetskraften att stanna. Ett sätt är att skapa möjligheter för medföljande att hitta sysselsättning.

## 7.6 Rekommendationer

Oavsett om arbetskraftsinvandringen är temporär eller mer långsiktig till sin natur gynnas den av en politik som generellt förmår att främja företagets kompetensförsörjning. Det handlar om insatser inom olika politikområden, till exempel för en god infrastruktur, för en väl fungerande bostadsmarknad och för ett utbildningssystem som tillhandahåller utbildning av god kvalitet.

Inte minst den befintliga och prognosticerade arbetskraftsbristen i många yrken med höga kvalifikationskrav motiverar statliga åtgärder som ytterligare stärker Sveriges attraktionskraft. En sådan politik behöver ta hänsyn till arbetskraftsinvandringens olika villkor och förutsättningar och verka både nationellt och på EU-nivå.

### *En viktig beståndsdel är en väl fungerande tillståndsprocess*

Hur politiken är utformad inom migrationsområdet har betydelse som attraktionsfaktor. Först och främst behöver tillståndsprocessen vara flexibel och förutsägbar, både för företagen och för arbetstagarna. Genom 2008 års arbetskraftsinvandringsreform har Sverige ett öppet och flexibelt system för att söka arbetstillstånd, som utgår från arbetsgivarnas behov och som ger goda förutsättningar för att snabbt kunna fylla kompetensluckor.

Det är också främst på ett väl fungerande regelverk som den svenska politiken på området har riktat in sig efter 2008 års reform. Under senare år har regeringen prioriterat att korta Migrationsverkets handläggningstider och att förbättra myndighetens service till sökande och till företagen. Ett led i detta är den möjlighet som företagen har att bli så kallade certifierade företag och på så sätt få en snabb hantering av ansökan om arbetstillstånd.

Regeringen bör överväga åtgärder för att även andra delar av processen ska fungera utan onödiga fördröjningar. Till exempel handlar det om att ge Skatteverket rätt förutsättningar för att underlätta processen med att snabbt kunna tilldela svenskt personnummer eller samordningsnummer.

### *Staten bör överväga att göra innehålllet i arbetstillståndet mer attraktivt*

I en internationell jämförelse framstår innehålllet i de svenska arbets- och uppehållstillstånden i vissa avseenden som mindre attraktiva än i jämförelseländerna. Det gäller bland annat att tidsbegränsade tillstånd som längst får ges för två år, men även förfarandet med förlängning av tillstånd. Det är framför allt högkvalificerade arbetstagare som har för avsikt att stanna i Sverige en längre tid som behöver gå igenom denna process, eftersom de oftare än andra grupper av arbetskraftsinvandrare ansöker om förlängning av arbetstillståndet. Det innebär att det svenska systemet framför allt kan verka avskräckande för just denna grupp.

Även tillgången till arbetsmarknaden är begränsad, genom att arbetstillståndet under de första två åren knyts till en specifik arbetsgivare och därefter till ett yrke. I vissa andra länder ges högkvalificerade arbetstagare snabbare tillgång till hela eller delar av arbetsmarknaden. I den ordning som gällde före 2008 års reform fanns en möjlighet för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare att direkt få permanent uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl och därigenom tillgång till hela arbetsmarknaden.

För att stärka de svenska arbetstillståndens attraktivitet bör regeringen överväga att ge längre tidsbegränsade tillstånd eller andra insatser som innebär att gruppen högkvalificerade arbetstagare kan undantas från omprövningsprocessen. Regeringen bör också överväga att öppna större delar av arbetsmarknaden tidigare än vad som sker i dag.

#### *Möjliggör utvärdering av skattelättnaden för utländsk nyckelkompetens*

I dag redovisas endast viss statistik över antalet ansökningar om att få skattelättnad för utländska experter och annan nyckelkompetens, liksom över Forskarskattenämndens beslut. Bristen på registerdata över personer som beviljats skattelättnad respektive fått avslag, samt uppgifter om arbetsgivare, yrke med mera försvårar utvärdering av insatsen. För att skapa förutsättningar för att ta fram underlag om hur väl skattelättnaden fyller sitt syfte bör regeringen överväga åtgärder som möjliggör utvärderingar.

#### *Regeringen bör följa tillämpningen av EU-blåkort och ICT-tillstånden*

Genom EU:s migrationslagstiftning finns numera parallella regelverk för högkvalificerad arbetskraft genom EU-blåkort och för företagsinterna förflyttningar genom ICT-tillstånden. Regeringen bör följa genomförandet och utvecklingen och vid behov överväga åtgärder som underlättar myndigheternas tillämpning och olika intressenters förståelse av systemet.

#### *Arbetskraftsinvandring kan användas som ett mer strategiskt verktyg i kompetensförsörjningen*

I flera andra länder tar staten en större roll för att locka högkvalificerade migranter till landet, genom olika former av poängsystem och andra system för att identifiera individer med önskade kompetenser. Även i Sverige skulle arbetskraftsinvandring från tredjeland kunna utnyttjas som ett mer strategiskt verktyg för kompetensförsörjning i yrken där det råder arbetskraftsbrist och för att ge stöd till arbetsgivare som saknar internationella nätverk. Regeringen bör därför se över möjligheten att vidareutveckla det svenska systemet i en sådan riktning.

## Referenser

- Adsera, A., & Pytlikova, M. (2015). The role of language in shaping international migration. *The Economic Journal*, 125(586), F49–F81.
- Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2012). Inkomst- och yrkesposition bland invandrare från de nya EU-länderna. *Ekonomisk Debatt*, vol. 40(2), 50–58.
- Andersson Joonas, P. & Wadensjö, E. (2011). Rekrytering av utländsk arbetskraft. Invandras arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i Sverige. Stockholm: Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS).
- Arbetsförmedlingen (2018). Var finns jobben? Bedömning för 2018 och på fem års sikt. Stockholm: Arbetsförmedlingen.
- Asheim, B. och Hansen, H.K. (2009). Knowledge Bases, Talents, and Contexts: On the Usefulness of the Creative Class Approach in Sweden. *Economic Geography*. Vol 85(4): 425–442.
- Attström, Karin. (2007). Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment. Geneva: ILO.
- Axelsson, Linn. (2017). Living within temporarily thick borders: IT professionals' experiences of Swedish immigration policy and practice. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 43(6), s 974–990.
- Aydemir, A. (2011). Immigrant selection and short-term labor market outcomes by visa category. *Journal of Population Economics*, 24(2), 451–475.
- Bedford, R. & Spoonley, P. (2014). Competing for talent. Diffusion of an innovation in New Zealand's immigration policy. *International Migration Review*, 48(3), s. 891–911.
- Bellini, S. (2016). EU Blue Card: a promising tool among labour migration policies? A comparative analysis of selected countries (No. 76/2016). Working Paper, Institute for International Political Economy Berlin.
- Bevelander, P., Emilsson, H, Magnusson, K. & Törngren, S. O (2014). Världens öppnaste land—arbetskraftsinvandring efter reformen 2008. Stockholm: Fores.
- Boeri, T., Brücker, H., Docquier, F. & Rapoport, H. (2012). Brain drain and brain gain. The global competition to attract high-skilled migrants. Oxford: Oxford University Press.
- Bursell, M. (2007). What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process. Stockholm: Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS).
- Bursell, M. (2014). The Multiple Burdens of Foreign-Named Men—Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden. *Oxford Sociological Review*, Vol. 30 (3), s. 399–409.)
- Carlsson, M. & Rooth, D. (2007). Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data. *Labour Economics*, Vol. 14(4), s 716–729.

- Caviedes, A. (2010). Towards a European Model for High Skilled Labour Migration? i Luedtke, A. (ed.), *Migrants and Minorities: The European Response*, Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars, s. 61–81.
- Chaloff, J. & Lemaître, G. (2009) *Managing Highly-Skilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 79, Paris, OECD.
- Chiswick, B. R, Liang Lee, Y., & Miller, P. W. (2005). A longitudinal analysis of immigrant occupational mobility: A test of the immigrant assimilation hypothesis. *International Migration Review*, 39(2), 332–353.
- Chiswick, B. R. & Miller, P. W. (2003). The complementarity of language and other human capital: Immigrant earnings in Canada. *Economics of Education review*, 22(5), 469–480.
- Chiswick, B. R. & Miller, P. W. (2009). Earnings and Occupational Attainment among Immigrants. *Industrial Relations*, 48(3), s. 454-465.
- Cobb & Clark, D. A. (2003). Public Policy and the Labor Market Adjustment of New Immigrants to Australia. *Journal of Population Economics* 16(4), 655–681.
- Czaika, M. & de Haas, H. (2013). The effectiveness of immigration policies, *Population and Development Review*, 39(3): 487–508.
- Czaika, M., & Parsons, C. R. (2017). The gravity of high-skilled migration policies. *Demography*, 54(2), 603–630.
- Desiderio, M. V. & Hooper, M. (2016). *The Canadian expression of interest system. A model to manage skilled migration to the European Union?* Bryssel: Migration Policy Institute.
- Desiderio, M. V., & Schuster, A. (Eds.). (2013). *Improving access to labour market information for migrants and employers*. Brussels: International Organization for Migration.
- Doomernik, J., Koslowski, R. & Thränhardt, D. (2009). *The Battle for Brains – Why immigration policy is not enough to attract the highly skilled*. Brussels Forum Paper Series. Washington: The German Marshal Fund of the United States.
- Education First (2017). *EF English Proficiency Index*, EF Education First Ltd., [www.ef.com/epi](http://www.ef.com/epi).
- Emilsson, H. et al. (2014). *The World's Most Open Country: Labour migration to Sweden after the 2008 law*. Malmö: Malmö University.
- Emilsson, H. & Magnusson, K. (2015). "Högkvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige". I C. Calleman & P. Herzfeld Olsson (red.), *Arbetskraft från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delegationen för Migrationsstudier (Delmi)
- Emilsson, H. & Adolfsson, C. (2018, kommande). *Dreaming of Sweden as a space of wellbeing: 'Lifestyle migration' among young Latvians and Romanians*, *Nordic Journal of Migration Research*.
- Erel, U. (2010). Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies. *Sociology*, 44 (4), s. 642-660.

- Esser, H. (2006). Migration, language and integration. AKI Research Review 4. Berlin: Social Science Research Center Berlin (WZB) .
- Finotelli, C. & Kolb, H. (2017). 'The good, the bad and the ugly' reconsidered. A comparison of German, Canadian and Spanish labour migration policies. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 19(1), s. 72–86
- Geddes, A. & Niemann, A. (2015). Introduction. Conceptualizing EU policy on labour migration. *Cambridge Review of International Affairs*, 28(4), s. 523–535
- Glaeser, E. och Kohlhase, J. (2003). Cities, Regions and the Decline of Transport Costs. HIER Discussion Paper Number 2014.
- Green, A. G., & Green, D. A. (1995). Canadian immigration policy: The effectiveness of the point system and other instruments. *Canadian Journal of Economics*, 1006–1041.
- Green, A., & Hogarth, T. (2017). Attracting the best talent in the context of migration policy changes: the case of the UK. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(16), 2806–2824.
- Hall, P. & Soskice, D. (2001) An Introduction to Varieties of Capitalism, in Hall, P. & Soskice, D. (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press, pp. 1–68.
- Hawthorne, L. (2005). Picking Winners: The recent transformation of Australia's skilled migration policy. *International migration review*, 39(3), 663–696.
- Hawthorne, L. (2011). Competing for skills. Migration policies and trends in New Zealand and Australia. Wellington: Department of Labour
- Hedberg, C., Hermelin, B. & Westermark, K. (2014). Transnational spaces 'from above' – the role of institutions in promoting highly skilled labour migration from India to Sweden. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 105(4), s 511–525.
- INSEAD (2018): The Global Talent Competitiveness Index 2018, Fontainebleau: INSEAD
- Institutet för tillväxtpolitiska studier, ITPS (2005). Utvärdering av expertskatten. Regleringsbrevsuppdrag nummer 4 2005, dnr 1-010-2005/0054. Östersund: ITPS.
- Irastorza, N. och Bevelander, P. (2018) Högutbildade immigranternas representation på svensk arbetsmarknad, i Povranovic Frykman and Öhlander (ed.), Högutbildade migranter i Sverige, Lund: Arkiv Förlag.
- Iredale, R. (2001). The migration of professionals: Theories and typologies. *International Migration*, vol 39(5), s 7–26.
- Kolb, H. (2014). When extremes converge. German and Canadian labor migration policy compared. *Comparative Migration Studies*, 2(1), s. 57–75.
- Kolb, H. (2018). Perspectives in Immigration Policy Reform: Towards a General Typology of Labour Migration Schemes. ifo DICE Report, 16(1), 24–27.
- Konjunkturinstitutet (2018). Konjunkturläget juni 2018. Stockholm: Konjunkturinstitutet.
- Konjunkturinstitutet (2017). Dämpas sysselsättningen av brist på arbetskraft?, Fördjupning i Konjunkturläget december 2017. Stockholm: Konjunkturinstitutet.
- Koslowski, R. (2014). Selective migration policy models and changing realities of implementation. *International Migration*, 52(3), s. 26–39.

- Krifors, K. (2017). *Managing Migrant Workers: moral economies of temporary labour in the Swedish IT and wild berry industries*. Doctoral dissertation, Linköping University Electronic Press.
- Lifvendahl, T., Lindahl von Sydow, K. & Schwaag Serger, S. (2014). *Jakten på det nya kapitalet*. Stockholm: Fores.
- Luik, M. A., Emilsson, H. & Bevelander, P. (2018). The male immigrant–native employment gap in Sweden: migrant admission categories and human capital, *Journal of Population Research*, early view.
- Martin, P. L. & Ruhs, M. (2014). Independent commissions and labour migration. *The British MAC. Migration Letters*, 11(1), s. 23–32.
- Menz, G. (2011) Employer Preferences for Labour Migration: Exploring ‘Varieties of Capitalism’-Based Contextual Conditionality in Germany and the United Kingdom, *The British Journal of Politics and International Relations*, 13(4), pp. 534–550.
- Menz, G. & Caviedes, A. (2010) Introduction: Patterns, Trends, and (Ir)Regularities in the Politics and Economics of Labour Migration in Europe, in Menz, G. & Caviedes, A., *Labour Migration in Europe*, Basing-stoke, Palgrave Macmillan, pp. 1–22.
- Migrationsverket (2017). *Migrationsverkets årsredovisning 2016*. Norrköping: Migrationsverket.
- Millar, J., & Salt, J. (2007). In whose interests? IT migration in an interconnected world economy. *Population, Space and Place*, 13(1), 41–58.
- Niedomysl, T. (2010). Towards a conceptual framework of place attractiveness: a migration perspective. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography* 92(1): 97-109.
- Niedomysl, T. och Clark, W.A.V. (2014). What matters for internal migration, jobs or amenities. *Migration letters*, 11(3): 101–08.
- OECD (2011). *Recruiting Immigrant Workers: Sweden*. Paris: OECD.
- OECD (2016). *Country Note – Programme for International Student Assessment (PISA) Results from PISA 2015: Sweden*. Paris: OECD.
- OECD. (2017). *Economic Policy Reforms 2017: Going for growth*. Paris: OECD.
- OECD. (2017). *Sweden Policy Brief – Inequality: Strengthening the application of gender mainstreaming to the budget process*. Paris: OECD.
- Oxford Research (2009). *Är Sverige attraktivt? Utländsk kvalificerad arbetskrafts syn på Sverige som land att arbeta och bo i*. Malmö: Oxford Research.
- Osanami Törngren, S. & Holbrow, K. (2016). Comparing the experiences of highly skilled labor migrants in Sweden and Japan: Barriers and doors to long-term settlement. *International Journal of Japanese Sociology*, no. 26, s 67–82.
- Papademitriou, D. & Sumption, M. (2011) *Rethinking Points Systems and Employer Selected Immigration*, Washington DC, Migration Policy Institute.
- Petersson, S. (2012). *Bemanningsföretagens roll i rekryteringen av utländsk arbetskraft*. Stockholm: Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS).



- Rambøll (2010). Undersøgelse af greencard-ordningen. Tillgänglig på [https://www.nyidanmark.dk/NR/rdonlyres/7D130980-B0D0-433F-B6D0-29D7EC623101/0/ramboll\\_greencardrapport\\_oktober\\_2010.pdf](https://www.nyidanmark.dk/NR/rdonlyres/7D130980-B0D0-433F-B6D0-29D7EC623101/0/ramboll_greencardrapport_oktober_2010.pdf). Nerladdad: 12 mar. 2018.
- Regeringens beslut Regeringsbeslut 2017-10-19 och 2018-02-15. Uppdrag om digital information till utländska arbetstagare, arbetsgivare och egenföretagare som verkar eller avser att verka i Sverige., dnr A2017/01962/ARM, och A2017/00185/ARM och, samt regeringsbeslut 2018-02-15, dnr A2018/00336/ARM.
- Regeringens skrivelse 2015/16:48. Exportstrategi för Sverige. Regeringsbeslut 2015-09-24. UD2015/03580/UD/FIM.
- Regeringens strategi Smart industri – en nyindustrialiseringsstrategi för Sverige. Regeringsbeslut 2016-01-21. N2015/07080/FÖF.
- Regeringskansliets Faktapromemoria 2015/16:FPM113. Nytt blåkortsdirektiv. Justitiedepartementet 2016-07-14.
- Regeringskansliets promemoria Ds 2018:37. Genomförande av student- och forskardirektivet. Justitiedepartementet.
- Regeringskansliets promemoria. Överläggning med socialförsäkringsutskottet den 22 mars 2018. Justitiedepartementet 2018-03-20.
- Riksdagens protokoll 2008/09:26, onsdagen den 12 november 2008.
- Riksdagens skatteutskott (2014). Utvärdering av skattelättnader för utländska experter, specialister, forskare och andra nyckelpersoner. 2013/14:RFR11. Riksdagstryckeriet Stockholm 2014ISSN.
- Riksrevisionen. (2016). Ett välfungerade system för arbetskraftsinvandring? RiR 2016:32. Stockholm: Riksrevisionen.
- Ruhs, M. (2013). *The price of rights. Regulating international labor migration*. Woodstock: Princeton University Press
- Ruhs, M. (2016). The rights of migrant workers. *Economics, politics and ethics. International Labour Review*, 155(2), s. 281–296
- Shachar, Ayelet. (2006). The Race for Talent: Highly skilled migrants and competitive immigration regimes. *New York University Law Review*, Vol. 81(148), s. 148–205.
- SOU 2007:35. Flyttning och pendling i Sverige. Bilaga 3 till Långtidsutredningen 2008.
- SOU 2016:26. På väg mot en ny politik för Sveriges landsbygder – landsbygdernas utveckling, möjligheter och utmaningar. Delbetänkande.
- Sumption, M. (2017). Labour immigration after Brexit. Trade-offs and questions about policy design. *Oxford Review of Economic Policy*, 33, S45–S53.
- SVR, Expert Council of German Foundations on Integration and Migration (2015). *Immigration Countries: Germany in an International Comparison. 2015 Annual Report*. Berlin: SVR.
- Tani, M. (2017). Skilled Migration Policy and the Labour Market Performance of Immigrants (No. 11241). Institute for the Study of Labor (IZA).

- Tillväxtanalys (2010b). Städer och tillväxt – Vad säger forskningen? WP/PM 2010:04. Östersund: Tillväxtanalys.
- Tillväxtanalys (2011). Städer och deras tillväxtförutsättningar – En beskrivning av olika städer och deras förutsättningar för tillväxt. Rapport 2011:08. Östersund: Tillväxtanalys.
- Tillväxtanalys (2014). Varför är vissa platser mer attraktiva för boende än andra? – En forskningsöversikt om de faktorer som skapar boendeattraktivitet. PM 2014:13. Östersund: Tillväxtanalys.
- Tillväxtanalys (2017) Näringslivsdynamik, städer och agglomerationsekonomier – forskningsöversikt och agenda PM 2017:08. Östersund: Tillväxtanalys.
- Tillväxtanalys (2018) The effects of immigration on economic growth – a literature study, PM 2018:07. Östersund: Tillväxtanalys.
- Tillväxtanalys (2018) Regional agglomeration of skills and earnings – from convergence to divergence? PM 2018:09. Östersund: Tillväxtanalys.
- Tillväxtanalys (2018) Svenska lärosäten som verktyg för att attrahera utländsk högkvalificerad arbetskraft, PM 2018:11. Östersund: Tillväxtanalys.
- Tillväxtverket (2017). Företagens villkor och verklighet 2017 – Huvudrapport. Rapport 0232, Nr 1 i serien om Företagens verklighet och villkor. Stockholm: Tillväxtverket.
- Triadafilopoulos, T. & Smith, C. D. (2013). Introduction. I T. Triadafilopoulos (red.), Wanted and welcome? Policies for highly skilled immigrants in comparative perspective. New York: Springer.
- van de Ven, J., & Voitchovsky, S. (2015). Skilled migrants and labour market integration: how important is the selection process? IZA Journal of Migration, 4(1), 22.
- Wallen, Fabian & Sanandaji, Nima. (2012). Kampen om talangerna. En politik för ökad invandring av högkvalificerad arbetskraft. Stockholm: Svenskt näringsliv.

### *EU-dokument*

- Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG av den 29 april 2004 om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier och om ändring av förordning (EEG) nr 1612/68 och om upphävande av direktiven 64/221/EEG, 68/360/EEG, 72/194/EEG, 73/148/EEG, 75/34/EEG, 75/35/EEG, 90/364/EEG, 90/365/EEG och 93/96/EEG, EUT L 158, 30.4.2004, s. 77.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer (Text av betydelse för EES), EUT L 255, 30.9.2005, s. 22.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/55/EU av den 20 november 2013 om ändring av direktiv 2005/36/EG om erkännande av yrkeskvalifikationer och förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), EUT L 354, 28.12.2013, s. 132.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning, EUT L 94, 28.3.2014, s. 37.

- Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU av den 15 maj 2014 om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal, EUT L 157, 27.5.2014, s. 1.
- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/801 av den 11 maj 2016 om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för forskning, studier, praktik, volontärarbete, deltagande i elevutbytesprogram eller utbildningsprojekt och för au pairarbete, EUT L 132, 21.5.2016, s. 21.
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/589 av den 13 april 2016 om ett europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar (Eures), om arbetstagares tillgång till rörlighetstjänster och om ytterligare integration av arbetsmarknaderna samt om ändring av förordningarna (EU) nr 492/2011 och (EU) nr 1296/2013, EUT L 107, 22.4.2016, s. 1.
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1288/2013 av den 11 december 2013 om inrättande av "Erasmus+": Unionens program för allmän utbildning, yrkesutbildning, ungdom och idrott och om upphävande av besluten nr 1719/2006/EG, nr 1720/2006/EG och nr 1298/2008/EG, EUT L 347, 20.12.2013, s. 50.
- Europeiska kommissionen (2014). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, An open and secure Europe: making it happen. COM (2014) 154 final.
- Europeiska kommissionen (2015). Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, En europeisk migrationsagenda. COM(2015) 240 final.
- Europeiska kommissionen (2016). Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkompetent anställning. COM (2016) 378 final.
- Europaparlamentet (2018). Legislative Train 02. 2018, 8 Towards a New Policy on Migration. <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/pdfs/legislative-train-schedule-theme-towards-a-new-policy-on-migration-02-2018.pdf> . Hämtad 2018-06-05.
- Rådets direktiv 2009/50/EG av den 25 maj 2009 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning, EUT L 155, 18.6.2009, s. 17.

## Bilaga 1 Intervjuguide till företagsintervjuer

### *Generellt om företagets internationella rekrytering*

Har ni rekryterat (eller försökt rekrytera) internationellt? Funderar ni på att göra det i framtiden?

- Om ni rekryterat internationellt, i vilken utsträckning har rekrytering av högkvalificerad personal skett under de senaste åren?
- Vad var anledning till att ni valt att rekrytera internationellt?
- Särskilda tjänster som varit svåra att tillsätta nationellt?
- Vilken funktion skulle internationell rekrytering fylla i er strategi för företaget?
- (Exempel: kompetensbrist i landet, nya innovativa idéer, minska kostnader, underlätta export eller utländska direktinvesteringar, öka mångfalden inom företaget etc.)
- Hur har könsfördelningen varit?
- Har ni andra strategier för att få tillgång till internationell kompetens än rekrytering till Sverige?
- (Exempel: outsourcingbolag, dotterbolag i utlandet, samarbetsavtal, samarbeten med lärosäten för att underlätta kompetensförsörjning etc.)

### *Specifika frågor om internationella rekryteringar det senaste året*

Berätta mer om er erfarenhet med att anställa högkvalificerad utländsk arbetskraft under det senaste året (hösten 2016–hösten 2017).

- Hur ser fördelningen ut mellan personer från Norden, EU och tredjeländ? Något särskilt land som ni rekryterat många ifrån?
- Hur initierades kontakten mellan er och arbetstagaren? (Exempel: genom personliga eller professionella nätverk, dotterbolag m.m.)?med mera)?
- Var personen/personerna tidigare verksamma i Sverige?
- (Exempel: t.ex. till exempel som studenter, forskare eller inom ett annat svenskt företag)?
- Arbetar ni på något speciellt sätt med verifiering när det gäller internationella rekryteringar?

Berätta om anställningen/anställningarna:

- Vilka tjänster inom företaget handlade det om?
- Hade ni försökt att fylla positionen nationellt först?
- Var det tänkt som en kort-/eller långsiktig tjänstgöring från början?
- Är personen/personerna kvar inom företaget? Inom koncernen? Inom ert nätverk?
- (Exempel: konsulter, underleverantörer, innovations- och forskningssamarbeten)

Berätta om er erfarenhet att få hit personen/personerna:

- Viseringar och arbetstillstånd
- Bostäder
- Barn – skolor
- Medföljande maka/make/partner – sysselsättning
- Har ni haft något särskilt paket för dem (bostad etc.)?
- Expertskatten

*Generella frågor om Sveriges attraktivitet för högkvalificerade*

- Är Sverige ett attraktivt land för högkvalificerad arbetskraft? På vilket sätt? Upplever ni att högkvalificerade personer från andra länder vill komma till Sverige och arbeta hos er? Skiljer det sig för män och kvinnor?
- Påverkar svensk jämställdhetspolitik arbetstagarnas uppfattning om Sveriges attraktivitet? Är det något företagen använder/övervägt att använda i sitt rekryteringsarbete?
- Upplever ni att högkvalificerade personer från olika länder har olika förväntningar på arbetet och på flytten till Sverige?
- Kan företaget göra något för att förmå högkvalificerade och duktiga personer ska stanna?
- Kan politikerna göra något för att Sverige ska bli mer attraktivt för högkvalificerad arbetskraft? Vilka är de viktigaste åtgärderna? Prioritera!

## Bilaga 2 Statistisk analys av de högkvalificerade arbetskraftsinvandrnans inkomster

I den här bilagan presenteras mer detaljer rörande vår analys av skillnader i inkomster mellan högkvalificerade arbetskraftsinvandrare och den infödda högkvalificerade arbetskraften.

Som tidigare framkommit saknar en stor andel av arbetskraftsinvandarna uppgift om utbildningsnivå i statistiken. I vårt datamaterial är det drygt 40 procent av de högkvalificerade arbetskraftsinvandarna som saknar uppgift om utbildning det år de anlände. Andelen minskar dock betydligt ju längre personerna vistats i Sverige.<sup>66</sup> Bland dem där uppgift om utbildning saknas det år de invandrade, men där denna information senare tillkommit, visar det sig att de allra flesta registrerats med längre eftergymnasial utbildning (tre, fyra eller fem år). På grundval av denna information har vi valt att koda om samtliga med okänd utbildning som innehavande fyra år eftergymnasial utbildning.<sup>67</sup>

Som inkomstmått använder vi summerad kontant bruttolön under året. Storleken på bruttolönen påverkas både av lörens storlek och av arbetad tid under året. I den meningen erbjuder måttet en bra bild av hur väl arbetskraftsinvandarna är integrerade på arbetsmarknaden jämfört med den infödda arbetskraften.

Tidigare studier och vår egen statistik visar att högkvalificerade arbetskraftsinvandrare skiljer sig från den infödda högkvalificerade arbetskraften i flera viktiga avseenden. Med hjälp av ett antal regressionsanalyser har vi undersökt om det föreligger några skillnader i inkomster mellan arbetskraftsinvandrare och den infödda arbetskraften när vi kontrollerar för faktorer såsom olika individuella karaktäristika och var på arbetsmarknaden personer är verksamma.

OLS-skattningarna i tabell 11 redovisar den genomsnittliga skillnaden i kontant bruttolön under året mellan den infödda högkvalificerade arbetskraften och högkvalificerade arbetskraftsinvandrare. Av den första kolumnen framgår att både män och kvinnor från EU/EES hade högre inkomster än infödda män och kvinnor året efter ankomst (2013). För männen var inkomsten knappt 48 000 kronor högre (motsvarande drygt 9 procent) medan kvinnorna hade drygt 65 000 kronor högre inkomst (motsvarande knappt 19 procent). Även män och kvinnor från tredjeland erhöill högre inkomster än infödda män och kvinnor. I båda fallen var inkomsterna cirka 35 000 kronor högre (vilket motsvarar knappt 7 procent för männen och 10 procent för kvinnorna). Om vi jämför inkomsterna för de båda grupperna av arbetskraftsinvandrare kan vi vidare konstatera att skillnaden mellan kvinnor från EU/EES och tredjeland är statistiskt signifikant.

När vi blickar fram mot andra (2014) respektive tredje (2015) året efter ankomst kan vi konstatera att högkvalificerade arbetskraftsinvandrare från EU/EES fortsatt uppvisade ett statistiskt signifikant inkomstövertag i jämförelse med den högkvalificerade infödda

<sup>66</sup> För att minska antalet personer med okänd utbildning i Utbildningsregistret skickar SCB sedan år 1999 en årlig enkät till utrikes födda.

<sup>67</sup> Vi kan också konstatera att de högkvalificerade arbetskraftsinvandrare som saknar uppgift om utbildning har inkomster ungefär i samma nivå som den infödda högkvalificerade arbetskraften med längre eftergymnasial utbildning. Som tidigare nämnts fann även Emilsson och Magnusson (2015) att arbetskraftsinvandrare med okänd utbildning hade inkomster i nivå med arbetskraftsinvandrare med länge eftergymnasial utbildning.

arbetskraften. För männen var inkomstövertaget alltså i storleksordningen 50 000 kronor medan det för kvinnorna föll något och uppgick till omkring 45 000 respektive 35 000 kronor. Däremot kvarstår ingen statistiskt signifikant skillnad i inkomst mellan arbetskraftsinvandrade från tredjeland och den infödda arbetskraften. Det gäller både män och kvinnor.<sup>68</sup>

Tabell 11. OLS-skattningar av inkomstskillnader mellan högkvalificerade arbetskraftsinvandrade och den infödda högkvalificerade arbetskraften åren 2013–2015

	(1)		(2)		(3)	
	2013		2014		2015	
<b>Män</b>						
Sverige	Referens		Referens		Referens	
EU/EES	47 701	***	47 866	***	50 496	***
Tredjeland	35 172	***	868		25 482	
Antal observationer	49 766		49 347		48 966	
EU/EES skild från tredjeland	NEJ		JA	***	NEJ	
<b>Kvinnor</b>						
Sverige	Referens		Referens		Referens	
EU/EES	65 474	***	45 304	***	34 541	***
Tredjeland	35 232	***	14 236		22 080	
Antal observationer	62 913		62 649		62 409	
EU/EES skild från tredjeland	JA	*	JA	**	NEJ	

Anm. Skattningarna är utförda med OLS-regression med robusta standardfel. Beroende variabel är summa kontant bruttolön under året. Samtliga skattningar inkluderar kontrollvariabler för arbetslivserfarenhet (definierad som ålder minus antal utbildningsår minus sex), kvadraten av arbetslivserfarenhet, längd på eftergymnasial utbildning (sex klasser), yrkesområde (tre klasser), privat sektor, arbetsställets bransch (22 klasser) och arbetsställets län (21 klasser). \* indikerar statistisk signifikans på 10-procentnivån, \*\* på 5-procentnivån och \*\*\* på 1-procentnivån.

Källa: Egna beräkningar baserade på Tillväxtanalys Individ- och företagsdatabas.

Tabell 12 presenterar kvantilregressionsskattningar av inkomstskillnader mellan den infödda högkvalificerade arbetskraften och högkvalificerade arbetskraftsinvandrade i olika delar av inkomstfördelningen år 2014 (alltså det andra året efter arbetskraftsinvandranens ankomst). Högkvalificerade män som invandrat från EU/EES hade högre inkomster än infödda män över hela inkomstfördelningen. Skillnaden var särskilt stor i toppen av inkomstfördelningen (90:e percentilen) och uppgick där till nästan 53 000 kronor (motsvarande drygt 6 procent). För högkvalificerade kvinnor som invandrat från EU/EES finner vi ett liknande mönster. De hade högre inkomster än infödda kvinnor i mitten (50:e percentilen) och toppen av inkomstfördelningen. I toppen var skillnaden drygt 57 000 kronor (motsvarande 10 procent).

<sup>68</sup> Vid slutet av år 2015 var 3 487 av de 4 176 högkvalificerade arbetskraftsinvandrade som anlände till Sverige år 2012 fortfarande kvar i landet (motsvarande knappt 84 procent). Notera att eftersom vi inte villkorat på att personerna erhållit någon kontrolluppgift från arbetsgivare vare sig år 2014 eller år 2015 (gäller både den infödda arbetskraften och arbetskraftsinvandranerna) omfattar vårt material både individer med noll i bruttolön och individer med positiv bruttolön dessa båda år.

Om vi studerar högkvalificerade arbetskraftsinvandrare från tredjeland framträder en annorlunda bild. I botten av inkomstfördelningen (10:e percentilen) erhöll arbetskraftsinvandrare från tredjeland betydligt lägre inkomster än den infödda arbetskraften. Inkomstgapet var särskilt stort för invandrade män och uppgick till nästan 83 000 kronor (motsvarande drygt 34 procent). Även för invandrade kvinnor var inkomstgapet betydande och uppgick till knappt 40 000 kronor (motsvarade 30 procent). Invandrade män från tredjeland uppvisade även något lägre inkomster i mitten av inkomstfördelningen. I toppen av inkomstfördelningen erhöll invandrade män från tredjeland däremot högre inkomster än infödda män. För invandrade kvinnor från tredjeland fanns inga statistiskt signifikanta skillnader i inkomst i jämförelse med infödda kvinnor i mitten och toppen av inkomstfördelningen.

Tabell 12 Kvantilregressionsskattningar av inkomstskillnader mellan högkvalificerade arbetskraftsinvandrare och den infödda högkvalificerade arbetskraften år 2014

	(1)		(2)		(3)	
	Q10		Q50		Q90	
<b>Män</b>						
Sverige	Referens		Referens		Referens	
EU/EES	23 958	**	26 431	***	52 791	***
Tredjeland	-82 651	***	-6 870	*	27 789	***
Antal observationer	49 347		49 347		49 347	
EU/EES skild från tredjeland	JA	***	JA	**	NEJ	
<b>Kvinnor</b>						
Sverige	Referens		Referens		Referens	
EU/EES	7 382		37 358	***	57 443	***
Tredjeland	-39 658	***	12 300		4 128	
Antal observationer	62 649		62 649		62 649	
EU/EES skild från tredjeland	JA	**	NEJ		JA	**

Anm. Skattningarna är utförda med kvantilregression med robusta standardfel. Beroende variabel är summa kontant bruttolön under året. Samtliga skattningar inkluderar kontrollvariabler för arbetslivserfarenhet (definierad som ålder minus antal utbildningsår minus sex), kvadraten av arbetslivserfarenhet, längd på eftergymnasial utbildning (sex klasser), yrkesområde (tre klasser), privat sektor, arbetsställets bransch (22 klasser) och arbetsställets län (21 klasser). \* indikerar statistisk signifikans på 10-procentnivån, \*\* på 5-procentnivån och \*\*\* på 1-procentnivån.

Källa: Egna beräkningar baserade på Tillväxtanalys Individ- och företagsdatabas.





Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Tillväxtanalys, utvärderar och analyserar svensk tillväxtpolitik. Vi ger regeringen och andra aktörer inom tillväxtpolitiken kvalificerade kunskapsunderlag och rekommendationer för att effektivisera och utveckla statens arbete för hållbar tillväxt och näringslivsutveckling.

I vårt arbete fokuserar vi särskilt på hur staten kan främja Sveriges innovationsförmåga, på investeringar som stärker innovationsförmågan och på landets förmåga till strukturomvandling. Dessa faktorer är avgörande för tillväxten i en öppen och kunskapsbaserad ekonomi som Sverige. Våra analyser och utvärderingar är framåtblickande och systemutvecklande. De är baserade på vetenskap och beprövad erfarenhet.

Sakkunniga medarbetare, unika databaser och utvecklade samarbeten på nationell och internationell nivå är viktiga tillgångar i vårt arbete. Genom en bred dialog blir vårt arbete relevant och förankras hos de som berörs.

Tillväxtanalys finns i Östersund (huvudkontor) och Stockholm.

Du kan läsa alla våra publikationer på [www.tillvaxtanalys.se](http://www.tillvaxtanalys.se). Där kan du också läsa mer om pågående och planerade projekt samt prenumerera på våra nyheter. Vi finns även på LinkedIn och Twitter.

