



Fler
möjligheter för
arbete och
investeringar i
Sverige

STOCKHOLMS HANDELSKAMMARES ANALYS 2016:1

GE JOBBVISUM TILL TALANGER



Stockholms Handelskammare

Vi behöver talangerna

Den internationella konkurrensen om talangerna är knivskarp. Om Sverige ska stå sig i konkurrensen om de globala talangerna måste vi skapa fler möjligheter för dem med rätt kompetens att kunna arbeta i Sverige.

Därför föreslår vi i den här analysen att Sverige förbättrar möjligheterna att arbeta och investera i landet för att skapa ett konkurrenskraftigt erbjudande för utländska entreprenörer, talanger och investerare.

Enligt en undersökning från Stockholms Handelskammare upplever två tredjedelar av de företag som har mycket stora expertiskrav att de har ganska svårt eller mycket svårt att rekrytera den personal som de vill ha.¹ Kompetensförsörjningen håller i dag inte jämna steg med efterfrågan och de svenska företagens tillväxt begränsas av bristande förmåga att attrahera talanger. Yrkesområden inom både näringsliv och offentlig sektor kommer att drabbas hårt av kompetensbristen framöver.

Enligt Statistiska centralbyrån (SCB) kommer Sverige att ha ett underskott på över 50 000 ingenjörer år 2030.² Samtidigt växer ett generellt underskott fram i hela EU, vilket gör att det kan bli svårt att rekrytera från närliggande länder.

Företagen kommer att behöva rekrytera från länder utanför EU/EES och det i sin tur kan medföra problem eftersom det finns hinder för medborgarna i de länderna att arbeta på den svenska arbetsmarknaden i dag.

Ett ökat inflöde av högkvalificerad arbetskraft stimulerar innovation, förbättrar näringslivets förutsättningar att växa och stärker affärskontakter med omvärlden. Om företag ska överleva måste de ha skicklig och innovativ personal som klarar att verka i en föränderlig värld. Att hitta de rätta personerna med de rätta färdigheterna, kompetenserna eller idéerna, det vill säga talangerna, blir avgörande.

Det är dags att Sverige inför talangvisum för internationella studenter, arbetssökande, entreprenörer och investerare.

Nya vägar till talangerna

Nya regler för arbetskraftsinvandringen skapades år 2008 med en önskan om ett effektivare och mer flexibelt system, vilken skulle underlätta rekryteringen av arbetskraft från tredjeland (länder utanför EU, EES och Schweiz). Mellan åren 1999 och 2008 uppgick inflödet av arbetskraftsinvandrare till endast 0,15 procent av den arbetsföra befolkningen per år, vilket är klart under genomsnittet för OECD-länderna.

Det är alltså så att arbetskraftsinvandringen från tredje land är relativt sett begränsad, trots en av världens mest liberala lagstiftningar. Efter regeländringarna år 2008 ökade inflödet till 0,36 procent av den arbetsföra befolkningen per år (2009 och

¹ Delar av undersökningen är publicerad i Stockholms Handelskammares analys Rekrytering: Bemanningsföretagen får göra jobbet (analys 2015:5).

² SCB 2013, s. 7.

2010), men det var fortfarande lägre än snittet för OECD-länderna.³

Trots att det nu finns ett bättre system för kompetensförsörjning än det före år 2008 behöver Sverige ständigt söka nya vägar som kan locka skicklig och kvalificerad arbetskraft. Det finns förstås också informella hinder och kunskapsbrist som håller tillbaka antalet talanger från att söka sig till Sverige.

Stor brist på IT-kompetens i Stockholm

Vart tredje tillstånd för arbetskraftsinvandring till Sverige under åren 2009–2013 gällde ett kvalificerat yrke. Det är tjänster som antingen kräver högskoleutbildning eller teoretisk specialistkompetens, eller är inom kategorin ledningsarbete. Räknas inte tillstånden för säsongarbete in har de kvalificerade yrkena dominerat med mer än hälften av alla tillstånd i riket under perioden (53 procent). Hela 62 procent av de beviljade arbetstillstånden i Stockholms län gällde kvalificerade yrken.⁴

Inom många IT-yrken råder det stor brist på kompetens. Under åren 2009–2013 har också 19 procent av tillstånden i riket gällt IT-yrken (yrkesgrupperna dataspecialister samt datatekniker och dataoperatörer). I Stockholms län är motsvarande andel 41 procent. Räknar man inte in säsongarbetare, gällde nästan vart femte tillstånd i Sverige under perioden en indisk dataspecialist i Stockholms län.⁵

TIDIGARE I TOPP – NU TAPPAR SVERIGE

I rapporten *IMD World Talent Report 2015* står det klart att Sverige har tappat den topposition landet hade för bara några år sedan.⁶ Rankningen görs med hjälp av tre faktorer. Den första handlar om kvalitet och investeringar i inhemsk talang, (*investment and development factor*) till exempel i utbildningssystemen. Den andra faktorn (med bland annat löner och skatter) beskriver förmågan att attrahera utländska talanger, särskilt kvalificerad arbetskraft (*appeal factor*). Den tredje faktorn är ett mått på förmåga eller kapacitet att upprätthålla tillgången på kompetens och talanger (*readiness factor*).

Förutom att Sverige har tappat i rankningen är det oroväckande att den tredje faktorn, måttet på förmåga, är den som Sverige klarar sämst och har tappat mest sedan år 2011. Det bådär inte gott för den framtida utvecklingen.

I *IMD World Talent Reports* undersökning för år 2011 låg Sverige totalt sett på andra plats och var topp fem-rankat på de tre faktorerna. I undersökningen för år 2015 hamnar Sverige på elfte plats av sextioen länder. Det är bara investeringar (*investment and development factor*) som rankas inom topp tio på plats åtta.

Sveriges största svagheter är lärlingssystemets utformning, höga levnadsomkostnader, hög inkomstskatt och låg tonvikt på naturvetenskapliga skolämnen. Sverige är rankat på plats fyrtio eller sämre. Även vad gäller utvärdering av utbildningssystemet (PISA-resultat för 15-åringar) är Sverige på den nedre halvan med plats trettiofem.

³ Svenskt Näringsliv (2013), s. 10.

⁴ Stockholms Handelskammare (2014), s. 4.

⁵ Stockholms Handelskammare (2014), s. 5.

⁶ IMD, s. 73.

Schweiz är högst rankat. Även andra jämförbara och viktiga konkurrentländer placerar sig högre än Sverige – som de nordiska grannarna Danmark (2), Norge (4) och Finland (6), men även EU länder som Luxemburg (3), Nederländerna (5), Tyskland (7) och Belgien (9) ligger före. Intressant nog domineras tio i topp av europeiska länder, men Kanada och Singapore är med (plats 8 respektive 10). Efter Sverige (11) följer Hongkong, Australien, USA och Malaysia.

Tabell 1: Talangfaktorernas sammansättning

Rankningen av de sextioen länderna i IMD World Talent Report 2015 är uppbyggd på tre faktorer. Tabellen visar hur faktorerna är sammansatta av olika mått.

Investment and development factor	Appeal factor	Readiness factor
<ul style="list-style-type: none"> Total public expenditure on education Total public expenditure on education (per pupil) Pupil-teacher ratio (primary) Pupil-teacher ratio (secondary) Apprenticeship Employee training Female labor force Health infrastructure 	<ul style="list-style-type: none"> Cost of living Attracting and retaining Worker motivation Brain drain Quality of life Foreign skilled people Remuneration in services professions Remuneration of management Effective personal income tax rate Personal security and private property rights 	<ul style="list-style-type: none"> Labor force growth Skilled Labor Finance skills International experience Competent senior managers Educational system Science in schools University education Management education Language skills Student mobility in bound Educational assessment - PISA

Källa: IMD, s. 7.

OTILLRÄCKLIGA FÖRSLAG OCH REGLER

Reformen från år 2008 om arbetskraftsinvandring har tjänat Sverige och det snabbväxande Stockholm väl. Företag har kunnat anställa kvalificerade medarbetare och nyckelpersonal. Det gäller särskilt inom IT-området, där reformen har möjliggjort framväxten av startuppföretag och tryggt svenska high tech-jobb när företagen har stannat kvar och utvecklat verksamheten. Nedan behandlar vi några andra förslag som diskuterats för att hantera kompetensförsörjningen.

Förslag om arbetssökarvisum

När arbetskraftsinvandringsreformen förbereddes tog kommittén fram ett förslag om ett arbetssökarvisum. Förslaget innebar att en tredjelandsmedborgare skulle kunna beviljas en visering för som längst tre månader för att söka arbete i Sverige.

Möjligheten skulle gälla personer med särskilt efterfrågad kompetens eller kvalifikationer enligt en myndighetsförteckning. Förslaget blev inte verklighet, med hänvisning till att man kan träffa arbetsgivare under de 90 dagar man stanna i landet på ett besöksvisum. Följaktligen marknadsförs inte möjligheten att söka arbete i Sverige.⁷

⁷ Work in Sweden.

EU:s blåkort bidrar inte

Efter arbetskraftsinvandringsreformen har även EU:s blåkort införts. Kortet ger sedan år 2014 medborgare från tredjeländ rätt att arbeta i unionen.

De svenska reglerna för att få ett EU-blåkort ställer bland annat krav på att den sökande har ett anställningskontrakt eller ett anställningserbjudande om en högkvalificerad anställning i minst ett år med en lön på över 47 100 kronor per månad. Blåkortet bidrar följaktligen i princip inte alls till kompensationsförhållningen, jämfört med reglerna för arbetskraftsinvandring som infördes år 2008. Under det första året reglerna gällde utfärdades ett (1) blåkort.⁸ Totalt har 16 ansökningar om blåkort gjorts.⁹ Bara under det första året som de svenska arbetskraftsinvandringsreglerna gällde beviljades över 4 000 arbetstillstånd för kvalificerade yrken.¹⁰

KONKURRENTERNA BJUDER IN

Arbetskraftsinvandringsreformen behöver bevaras och utvecklas. Emellertid bygger den också på att arbetskraftsinvandrare får ett erbjudande om anställning i Sverige. I en globaliserad ekonomi kommer det att bli vanligare att människor vet var de kan göra nytta och söker sig till de platser där de får avsättning för sina kunskaper och kvalifikationer.

Om fler skulle komma till Stockholm, kanske inom branscher som dataspel och finansteknik eller till uppstarts företag, skulle det minska de svåra problem som många företag har att hitta personal. Ett avgörande verktyg blir alltså visum för de människor som skulle vilja söka ett arbete här.

Översynen *Worldwide start-up visa policies compared*, pekade år 2015 på åtminstone fem fördelar med den här sortens visum:¹¹

- Utländska entreprenörer och talanger ökar antalet nya företag och arbetstillfällen.
- Möjligheten att söka visum ger möjligheter att följa och analysera flödet av utländska entreprenörer. Det ger i sin tur möjlighet att justera reglerna för att öka nyttan av utländska entreprenörer och stödja snabbväxande företag i tidiga skeden.
- Visum skickar en tydlig signal till världens entreprenörer att landet är öppet.
- Med visumen blir det lättare för entreprenörerna att snabbt starta sina företag och börja bidra till den lokala ekonomin.
- Visum underlättar för till exempel utländska studenter att stanna och starta företag.

Vi har analyserat visumregler i tio relevanta och jämförbara europeiska länder: Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Lettland, Nederländerna, Norge, Schweiz, Storbritannien och Tyskland.¹²

⁸ Svenska Dagbladet.

⁹ E-brev med statistik från Migrationsverket, 9 november 2015.

¹⁰ Stockholms Handelskammare (2013), s. 4.

¹¹ Goube, s. 7–8.

¹² I IMD-undersökningen kommer Storbritannien på plats 21 och Lettland på plats 28.

Analysen fokuserar på visum och tillstånd som gäller för vistelser över 90 dagar och som är mer kvalificerade, och väljer att exkludera sådana som är alltför specifika, som arbetsvisum för religiösa ledare, artister och idrottsutövare. Alla länder erbjuder kort-tidsvisum och många länder har visum av detta specifika slag.

Liknande visumalternativ finns i flera länder; dessa har därför grupperats efter typ av visum i sju grupper:

- högt kvalificerade arbetstagare
- egenföretagare
- investerare
- allmän anställning
- yrken med arbetskraftsbrist
- arbetssökande.

Högt kvalificerade arbetstagare

Sex av de undersökta länderna erbjuder visum för migranter som bedöms som högt kvalificerade, så kallade *highly skilled*. Arbetsgivaren ska snabbt kunna organisera tillståndet och på detta vis locka till sig högutbildade tredjelandsmedborgare. Ett anställningserbjudande är för de flesta länder ett krav, likaså en viss lönenivå. Nederländerna delar upp lönenivån efter två åldersgrupper där den äldre gruppen har en högre gräns än den yngre. I vissa av fall tillåts endast certifierade företag att söka detta visum. Nederländerna är det enda land som inte ställer krav på att först söka efter lämpliga nederländska kandidater eller EU-kandidater.¹³

Storbritannien har en variant av detta visum och erbjuder årligen 1 000 experter att stanna i landet under fem år. Som kandidat ska man ha en ledande position inom sitt område eller inneha en framstående roll inom vetenskap, humaniora, teknik, medicin eller konst.¹⁴

Danmark sticker ut med två visumalternativ i denna kategori. Erbjuds man ett arbete med en lön på minst 50 265 euro per år ställs inga krav på vare sig yrke, utbildning eller erfarenhet och man kan ansöka om ett *pay limit scheme*. Ett så kallat *fast-track scheme* möjliggör för arbetsgivare att anställa högt kvalificerade internationella arbetstagare med kort varsel. Systemet tillåter arbetstagaren att växelsvis arbeta i och utanför Danmark. Visumet omfattar privata och offentliga företag, samt universitet.

Egenföretagare

Antalet beviljade tillstånd för egenföretagare i Sverige har minskat de senaste åren, från 617 år 2011 till 81 tillstånd 2014.¹⁵ Det kan i sig motivera en översyn. Flera av länderna erbjuder någon typ av visum för entreprenörer. I flera av fallen behöver man kunna visa att verksamheten fyller ett behov i landet, gynnar landet ekonomiskt och till fullo finansieras genom banklån eller eget kapital.

¹³ Ministry of Security and Justice (2015a).

¹⁴ Gov.uk (2015a).

¹⁵ Migrationsverket (2015b).

För att tilldelas ett nederländskt *entrepreneur permit* krävs att affärsverksamheten ger en betydande fördel för Nederländerna, vilket prövas genom ett poängsystem.¹⁶

Personer som har minst 50 000 pund att investera i Storbritannien genom att ta över eller starta ett brittiskt företag kan söka ett entreprenörsviisum.¹⁷

Danmark erbjuder 50 uppehålls- och arbetstillstånd per år till dem med en innovativ affärsidé, som kan bidra till tillväxt och nya arbetstillfällen i Danmark.¹⁸

Om man ska arbeta längre tid än tre månader för att starta och driva ett eget företag eller gå in som delägare i ett företag i Sverige, krävs ett uppehållstillstånd. Tillståndet ska vara klart före inresa i Sverige. Som egen företagare får man inte ta anställning någon annanstans. Migrationsverket gör en företagsekonomisk bedömning av företagsplanerna.

De svenska reglerna kan relativt sett vara svårare att uppfylla. Det krävs bland annat

- god branschfarenhet och tidigare erfarenhet av att driva ett eget företag
- relevant kunskap i svenska och/eller engelska
- att man ska kunna styrka att man driver företaget, har det avgörande ansvaret och äger minst hälften av företaget
- att företagets tjänster eller varor produceras och/eller säljs i Sverige
- att man har tillräckligt med egna pengar för att försörja sig under de två första åren
- att man har skapat kundkontakter och/eller ett nätverk i Sverige
- att företaget efter provotiden på två år har en ekonomi i balans och kan försörja företagaren och eventuell familj.¹⁹

Investerare

Frankrike och Storbritannien är två länder som välkomnar människor som planerar att investera en större summa pengar. I Frankrike kan man få uppehållstillstånd i tio år om man investerar 10 miljoner euro eller om man skapar eller räddar minst 50 arbetstillfällen.²⁰ De brittiska reglerna finns för två nivåer, 50 000 pund eller 200 000 pund, men med kortare tider för tillståndet.²¹

Arbetssökande

Tre av de tio länderna erbjuder ett arbetstillstånd av typen *search and orientation year*. Tyskland erbjuder *permits for university graduates*. Har man en utländsk universitetsexamen från ett erkänt akademiskt lärosäte samt har tillräckliga medel för att stödja sig under sin vistelse tillåts man komma till Tyskland under sex månader för att söka arbete.²²

Nederländerna erbjuder ett tillstånd för dem med examen på master- eller doktorsnivå

¹⁶ Ministry of Security and Justice (2015b).

¹⁷ Gov.uk (2015b).

¹⁸ Newtodenmark.dk (2015).

¹⁹ Migrationsverket.se (2015).

²⁰ Business France, s. 48.

²¹ Gov.uk (2015b).

²² Guide to Working in Germany, s. 6.

från något av de 200 högst rankade universiteten i världen eller ett universitet i Nederländerna, enligt den senaste rankningen av *Times Higher Education World University Rankings*, *QS World University Rankings* eller *Academic Ranking of World Universities*. Tillståndet låter studenter stanna ett år i landet för att söka arbete.²³



VÄLKOMMEN ATT SÖKA JOBB I SVERIGE

En minimiåtgärd vore att regeringen nu presenterade ett förslag om arbetssökarvisum baserat på förslaget som fanns innan arbetskraftsinvandringsreformen genomfördes. Dock bör det enligt Handelskammaren modifieras på några väsentliga punkter, särskilt vad gäller tidsperiod, kompetens och kvalifikationer. Andra länder har möjlighet att ge längre viseringsperioder.

Som med tidigare förslag och andra visum (eller motsvarande arbets- och uppehållstillstånd) är det dock rimligt att ha regler som säkerställer att den sökande kan försörja sig, har försäkringar under vistelsen samt möjlighet att återvända om vistelsen inte leder till ett arbete. Vid den närmare utformningen ska hänsyn också tas till anhöriga, säkerhetsaspekter, brottsförebyggande åtgärder och en anpassning till andra viseringsregler som gäller för Sverige.

En bärande del i arbetskraftsinvandringsreformen var att den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen upphörde. Det innebär att det är arbetsgivarna som gör bedömningen av vilken kompetens och vilka medarbetare de behöver anställa. I en tid av sådan ökad globalisering och snabb teknisk utveckling som digitaliseringen innebär är det rimligt att anta att även arbetssökande kan göra bedömningen att det finns avsättning för deras kompetens eller behov av deras kvalifikationer på den svenska arbetsmarknaden. En viktig del i ett talangvisum bör därför vara att den sökande inte behöver jämföras med någon förteckning av bristyrken eller liknande.

Det bör finnas möjlighet för dem som kan investera i Sverige att komma hit. De närmare reglerna bör anpassas till svenska förhållanden. Ett exempel är de brittiska reglerna som ger möjlighet för investerare att söka visum för en period av tre år och fyra månader, med möjlighet till förlängning.

²³ Ministry of Security and Justice (2015c).

Översiktligt kräver de brittiska reglerna tillgång till över 50 000 pund (ca 650 000 kr) att investera. Medlen ska finnas i godkända institut i Storbritannien. Det är andra och delvis enklare regler om den sökanden har över 200 000 pund (ca 2,2 miljoner kr).

Under vissa omständigheter kan personer som har uppstarts företag eller som får möjlighet att verka vid godkända företagsinkubatorer eller liknande initiativ få förenklade förutsättningar att ta sin verksamhet till landet.

De sökande måste även betala ansökningsavgifter på minst 12 000 kr och kunna visa att man har medel för uppehållet under viseringsperioden. I vissa fall måste man även visa att man har kunskaper i engelska.

EN FRÅGA OM ATTRAKTION OCH BALANS

Det är inte alltid möjligt att ta över ett annat lands modell. Nya regler måste passa svenska förhållanden och andra regelverk. Några viktiga överväganden när man inför och utvärderar visumregler för talanger är:²⁴

Villkor för att stanna – avseende tidplan, inkomst och tillväxt

Det gäller att balansera visumperiodernas längd med realistiska möjligheter att starta och utveckla en verksamhet, särskilt vad gäller inkomst- och arbetsskapande aspekter.

Kapitalkrav

Kapitalkraven är till för att se till att seriösa entreprenörer eller investerare söker sig till landet. För höga gränser kan naturligtvis hindra företag i tidiga skeden.

Missbruk

Det finns alltid en risk för att visumreglerna utnyttjas på ett sätt som inte är avsett. Experter och oberoende kontroller vid ansökningstillfället och vid kontrollstationer kan stävja missbruk.

Regional rörlighet – inte global

Erfarenheterna har visat att det huvudsakligen är talanger från närliggande områden som lockas till ett land. Språk, kultur, existerande affärsrelationer och geografi är faktorer som påverkar entreprenörernas beslut att flytta och starta affärsverksamhet utomlands. Ytterligare åtgärder och ansträngningar behövs för att locka de allra bästa och mest lämpade att komma.

Helhetssyn behövs för att attrahera de bästa

Talang- och entreprenörvisum har visat sig inte locka stora mängder ansökningar. Än så länge saknas det också utvärderingar av hur stora investeringar och hur många arbetstillfällen som har skapats.

Sverige har en klar fördel. Den flexibla arbetskraftsinvandringsreformen från år 2008 är avgörande för kompetensförsörjningen.²⁵ Talangvisum ska ses som ett komplement till reformen och den fria rörligheten inom EU. Fler länder ser nu över sina visumregler, även regler för dem som redan befinner sig i landet.

²⁴ Baserat på Goube s. 14–15.

²⁵ Goube, s. 15.

NÅR BUDSKAPET UT?

Kännedomen om Sverige och vårt erbjudande är för dåligt i omvärlden. När man frågar högkvalificerad arbetskraft som befinner sig i landet varför de just valt Sverige blir svaret ofta livskvalitet.²⁶

Här krävs ett proaktivt agerande och mer framsynt policy. Till exempel skulle Svenska institutets (SI) uppdrag kunna breddas. Kanske SI skulle få i uppgift att bedriva uppsökande verksamhet av talanger på de absolut bästa universiteten i ett urval av länder, eller att ambassaderna får det uppdraget. Uppenbarligen finner företag det nödvändigt att söka upp talangerna redan på universitetscampus; kanske också Sverige som land måste börja tänka i dessa banor.

ANSTRÄNGD MYNDIGHET

Utfärdande och hantering av visum i Sverige görs av Migrationsverket. Handläggningstiden för arbetskraftsinvandrare är i dag lång och processen är oförutsägbar. Migrationsverket är också mycket hårt ansträngt med asylsökande.

Flertalet av de undersökta länderna tycks ha samma system med en organisation som påminner om det svenska Migrationsverket. Danmark sticker ut där ansökan går genom *Newtodenmark.dk* – en webbplats som ägs och förvaltas av två myndigheter, det danska migrationsverket och *Danish Agency for Labour Market and Recruitment*.

Flykting- och arbetskraftsinvandring är två olika typer av migration. Flyktinginvandring handlar om att tillgodose utsatta människors rätt till skydd. Arbetskraftsinvandring handlar om att tillgodose behoven på arbetsmarknaden. Dessa två kategorier hanteras nu båda av Migrationsverket, en myndighet som är utsatt för en mycket stor påfrestning. Det leder till att hanteringen av arbetskraftsinvandringen prioriteras ned och att förutsägbarheten minskar.²⁷

Vi måste kontinuerligt följa upp och utveckla de regler som gäller för utländsk arbetskraft. Svenska myndigheter behöver också bli snabbare på att hantera arbetstillstånd, på att göra en bedömning av utländska utbildningar och på att utfärda behörighetsbevis.

Vi får inte missa chansen att attrahera den globala kompetensen. Att kompetent personal kan komma till Sverige är avgörande för konkurrenskraften. Det är en kärnuppgift för Migrationsverket att handlägga arbetstillstånd för arbetskraftsinvandrare. Det måste finnas resurser och personal som kan klara det – även när påfrestningarna på verket är mycket stora. Regering och riksdag måste avsätta det som behövs för att handläggningstiderna ska bli korta och förutsägbarheten hög. I dag varierar detta mycket, beroende på omvärldsutvecklingen som styr flyktingströmmarna till Sverige. Ett alternativ är att en annan myndighet, med jämnare arbetsbelastning, får sköta handläggningen av arbetstillstånd till arbetskraftsinvandrare. Det skulle kunna vara Svenska institutet, som har till uppdrag att främja Sverige i världen och som redan i dag lämnar närliggande information om att arbeta och studera i Sverige. Institutet skulle kunna förstärkas med specialiserade handläggare från Migrationsverket.

²⁶ Se till exempel Svenskt Näringsliv (2013), s. 23, 24 och 28.

²⁷ Migrationsverket (2015a), s. 41.

HANDELSKAMMARENS FÖRSLAG

Vi föreslår att Sverige ökar möjligheterna att arbeta och investera i landet för att skapa ett konkurrenskraftigt erbjudande för utländska entreprenörer, talanger och investerare.

Reglerna för arbets- och uppehållstillstånd måste bli föremål för utredning och lagstiftning. Det är dags att Sverige inför talangvisum för internationella studenter, arbetssökande, entreprenörer och investerare. Följande förslag kan tjäna som utgångspunkt för ett sådant arbete:

- Utöka möjligheten för nyexaminerade internationella studenter från svenska universitet att stanna i Sverige för att söka arbete i ett år efter examen i stället för nuvarande sex månader.
- Inför ett visum för arbetssökande med examen från de tre senaste åren på master- eller doktorsnivå från något av de 200 högst rankade universiteten i världen. Visumet ska ge möjlighet att söka arbete i Sverige under ett år.
- Inför ett visum för investerare och entreprenörer, baserat på de brittiska reglerna och anpassat för svenska förhållanden.
- Ansvaret för att bevilja arbetstillstånd bör hanteras i en särskild ordning på Migrationsverket eller flyttas till en annan myndighet, till exempel Svenska institutet, för att skapa förutsättningar för korta och förutsägbara ansöknings- och beslutsprocesser.
- Regeringen bör uppdra åt Svenska institutet att intensifiera och bredda kunskaps-spridningen om möjligheterna att arbeta i Sverige samt att överväga en uppsökande verksamhet.



Tabell 2: Kvalificerade yrken i riket 2009–2013

Yrkesområden	2009	2010	2011	2012	2013	Totalt
Arbete som kräver kortare högskoleutbildning eller motsvarande	990	1141	1 119	1 312	649	5 211
Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	3 011	3 257	4 055	4 540	4 460	19 323
Ledningsarbete	195	265	376	219	213	1 268
Totalsumma	4 196	4 663	5 550	6 071	5 322	25 802

Källa: Migrationsverket.

Uppgifterna är baserade på Migrationsverkets data för de fem helår (2009–2013) som arbetskraftsinvandringsreformen har varit i kraft. Det är data om beviljade tillstånd för varje år. Beräkningarna är gjorda av Stockholms Handelskammare.

Tabell 3: Översikt av arbetstillstånd

	Belgien	Danmark	Finland	Frankrike	Lettland	Nederländerna	Norge	Schweiz	Storbritannien	Tyskland
Högt kvalificerade	•	•	•	•		•	•		•	•
Egenföretagare	•	•	•		•	•		•	•	•
Investerare				•					•	
Allmän anställning	•		•	•	•	•		•	•	•
Arbetskraftsbrist	•	•		•		•	•		•	•
Arbetssökande					•	•				•

Källa: Sammanställning gjord av Stockholms Handelskammare baserad på information från länderna och webbplatser.

KÄLLFÖRTECKNING

- Business France, Doing Business in France, March 2015, <http://sayouitofrance-innovation.com/wp-content/uploads/2015/09/DB_BUSINESS_UK_2015_BD_2708.pdf>.
- Goube, Josephine, Worldwide start-up visa polices compared, Migreat, 2015.
- Gov.uk (2015a), Storbritannien, Tier 1 (Exceptional Talent) visa, <<https://www.gov.uk/tier-1-exceptional-talent/overview>>, 2015-12-04.
- Gov.uk (2015b), Storbritannien, Tier 1 (Entrepreneur) visa, <<https://www.gov.uk/tier-1-entrepreneur/overview>>, 2015-12-04.
- Guide to Working in Germany, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, <http://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/content/make-it-in-germany/PDF/Arbeiten/Guide-to-Working-in-Germany_en.pdf>, 2015-11-05.
- IMD, IMD World Talent Report 2015, Institute for Management Development
- Migrationsverket (2015a), Verksamhets- och utgiftsprognos. Oktober 2015, <<http://www.migrationsverket.se/download/18.23e76fe91505855cf767e4/1445526069526/Migrationsverkets+oktoberprognos+2015+P5-15.pdf>>, 2015-11-10.
- Migrationsverket (2015b), Översikt av beviljade arbets- och uppehållstillstånd åren 2005–2015-06, <<http://www.migrationsverket.se/download/18.2bbf7de914c17a2ed265510/1435761316063/%C3%96versikt-2005-2015.pdf>>, 2015-12-04.
- Migrationsverket.se (2015), Upphållstillstånd för den som har eget företag, <<https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Eget-foretag.html>>, 2015-12-04.
- Ministry of Security and Justice (2015a), Nederländerna, Highly skilled migrants, <<https://ind.nl/EN/individuals/residence-wizard/work/highly-skilled-migrant>>, 2015-12-04.
- Ministry of Security and Justice (2015b), Nederländerna, Working on a self-employed basis, <<https://ind.nl/EN/individuals/residence-wizard/work/working-on-a-self-employed-basis>>, 2015-12-04.
- Ministry of Security and Justice (2015c), Nederländerna, Orientation year for graduates in the Netherlands, <<https://ind.nl/EN/individuals/residence-wizard/work/orientation-year-for-graduates-in-the-netherlands>>, 2015-12-04.
- Newtodenmark.dk (2015), Danmark, Work, <https://www.nyidanmark.dk/en-us/coming_to_dk/work/work.htm>, 2015-12-04.
- SCB (2013), Ingenjörerna. En djupanalys av ingenjörutbildade och personer med ett ingenjörsyrke, Statiska centralbyrån, temarapport 2013:1.
- Stockholms Handelskammare (2013), Arbetskraftsinvandringen är avgörande för Stockholmsjobben, analys 2013:1.
- Stockholms Handelskammare (2014), Arbetskraftsinvandringen är avgörande för Stockholmsjobben, analys 2014:2.
- Svenska Dagbladet, Näringsliv, 25 augusti 2014, ”EU:s blåkort en svensk flopp”, <<http://www.svd.se/eus-blakort-en-svensk-flopp>>, besökt 2015-11-05.
- Svenskt Näringsliv (2013), Sverige ett lockande land för talanger?, Svenskt Näringsliv, februari 2013.
- Work in Sweden. <<http://work.sweden.se/work-permits/citizens-of-non-eu-countries-2/>>, besökt 2015-11-09.



Stockholms Handelskammare

STOCKHOLMS HANDELSKAMMARE

Box 160 50

103 21 Stockholm

Tfn: 08-555 100 00

Webbplats: www.chamber.se

ANSVARIG ANALYS

Fredrik Sand

fredrik.sand@chamber.se

RESEARCH

Lovisa Sekund

ANSVARIG KOMMUNIKATION

Andreas Åström

andreas.astrom@chamber.se