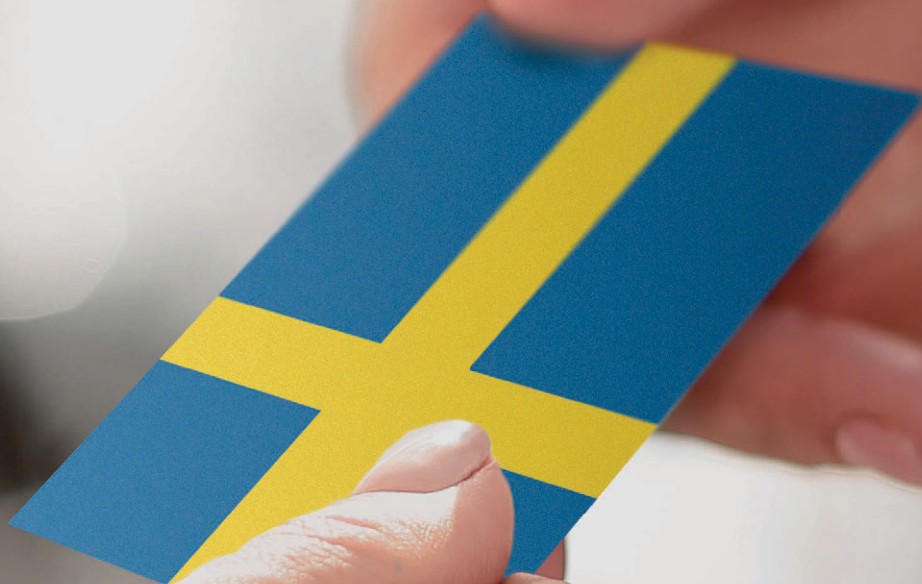


Hur bra är Sverige på talangattraktion?



november
2019

almeGa

Hur bra är Sverige
på talangattraktion?

almeGa

Förord

Kunskap är Sveriges främsta konkurrensfördel och den kunskapsintensiva tjänstesektorn spelar en avgörande roll för den ekonomiska tillväxten.

En av de främsta bromsklossarna för tjänsteföretagen och särskilt inom kunskapsintensiva branscher är svårigheten att rekrytera personal med den kompetens som behövs. I Sverige finns forskning på en hög nivå och en generellt välutbildad befolkning men många expansiva tjänsteföretag kan inte hitta den kompetens de söker inom landet. Internationell rekrytering ger möjlighet att bredda talangpoolen så att fler företag hittar de medarbetare de behöver för att växa. Detta är särskilt viktigt för tjänsteföretag eftersom tjänsteverksamheter är extra beroende av humankapitalet bland sina medarbetare.

Det pågår en global kamp mellan företag och länder om talanger. Att Sverige kan hävda sig i den kampen är viktigt om vi ska behålla vår position som ett kunskaps och innovationsland.

I denna rapport presenteras en ny studie med jämförbar statistik över andelen högutbildade utrikes födda i den arbetsföra befolkningen i Sverige och 23 andra utvecklade ekonomier. I rapporten presenteras också aktuella index från bland annat OECD över hur attraktivt Sverige är för högutbildad arbetskraft jämfört med länder som är våra konkurrenter om talangerna. Rapporten ger även, utifrån tillgänglig forskning, en inblick i varför högutbildade personer alltmer söker en karriär över gränserna och vad som utmärker de länder som de söker sig till. Rapporten avslutas med förslag från Almega för att stärka Sveriges talangattraktion och underlätta kvalificerad kompetensinvandring till Sverige.

Rapporten har författats av teknologie doktor Nima Sanandaji (huvudförfattare) och Almegas chefsekonom Patrick Joyce.

Stockholm 2019-11-26

Andreas Åström, näringspolitisk chef Almega

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
1. Talangattraktion är viktigt	5
1.1 Vad driver talangattraktion?	5
1.2 Vad gör ett land attraktivt för talanger?	6
1.3 Brist på kompetens är ett globalt problem	7
1.4 Stora företag vårdar sina talanger	10
2. Hur väl lockar Sverige talanger?	12
2.1 Sveriges plats olika index	12
2.2 Antal högskoleutbildade migranter i Sverige	14
3. Förslag för att förbättra talangattraktionen	21
3.1 Förbättra reglerna för kompetensinvandring	21
3.2 Inför ett talangvisum	21
3.3 Locka fler utländska studenter och förmå dem att stanna	22
3.4 Stärk informationen om att arbeta i Sverige för personer med efterfrågad kompetens	22
3.5 Hjälp under ett tak	23
3.6 Sänkt skatt på arbete	23
Referenser	24
Appendix A Data och metod för DIOC-undersökningen	26

Sammanfattning

Sverige är ett litet exportberoende land i utkanten av Europa. Vi har inga givna fördelar i konkurrensen med andra länder utan lever på den kompetens och innovationsförmåga som finns i våra företag och i arbetskraften. Hittills har Sverige lyckats förhållandevis bra. I Sverige finns forskning på hög nivå och en generellt välutbildad befolkning. Vi har ett kunskapsintensivt näringsliv och i förhållande till vår storlek ovanligt många viktiga internationella företag.

Många expansiva tjänsteföretag finner ändå inte den nyckelkompetens de söker inom landets gränser. Bristen på kompetens inom tjänsteföretagen har aldrig varit så hög som den var 2018, strax innan högkonjunkturen började klinga av. Svenska företag behöver söka personal i hela världen och den globala konkurrensen om talanger är stor. Att Sverige ska vara attraktivt att bo och arbeta i är därför mycket viktigt för att vi ska kunna locka fler högkvalificerade personer att flytta till Sverige.

Högutbildade utrikes födda utgör nästan sju procent av den svenska befolkningen. 24 procent av de högutbildade i Sverige är utrikes födda. Det är en stor andel jämfört med de flesta länder i OECD men långtifrån den högsta. Jämfört med andra OECD-länder är också en större del av de högutbildade utrikes födda i Sverige flyktingar eller anhöriginvandrare som oftare än inrikes födda inte arbetar inom det yrke de är utbildade för utan i ett lägre kvalificerat yrke.

Sverige borde dock kunna locka fler internationella talanger att flytta hit. Väger man samman de faktorer som enligt forskning är viktiga för att ett land ska vara attraktivt för utländska talanger står sig Sverige relativt bra. I erkända index över talangattraktion tillhör Sverige de tio främsta länderna i världen. Sveriges betyg dras upp av en god forskning och en utbildad arbetskraft, hög innovationsgrad och en god livskvalitet. Att de svenska reglerna för kompetensinvandring är öppnare än i de flesta andra OECD-länder drar också upp betyget. De höga skatterna på arbete i Sverige sänker dock vår attraktionskraft.

Även om Sverige står sig relativt väl jämfört med andra länder i konkurrensen om talanger är det viktigt att fortsätta att stärka Sveriges attraktivitet. Bland annat bör:

- Reglerna för kompetensinvandring förbättras och risken för utvisningar av kompetent arbetskraft undanröjas.
- Utländska studenter och forskare få möjlighet att stanna längre i Sverige efter examen och söka arbete.
- Staten bör ta ett större ansvar för att informera utländsk högutbildad arbetskraft i efterfrågade yrken om möjligheten att arbeta i Sverige.

1. Talangattraktion är viktigt

1.1 Vad driver talangattraktion?

Utvecklingen under de senaste decennierna har präglats av en tilltagande globalisering samt en gradvis övergång mot en mer kunskapsintensiv samhällsekonomi. En allt viktigare aspekt av framgångsrikt företagande har därför blivit att rekrytera och behålla högkvalificerade och specialiserade medarbetare.¹

Utbildningsnivån och yrkeskunnigheten i arbetskraften globalt har ökat kraftigt de senaste decennierna i takt med att de unga som går in i arbetskraften är bättre utbildade än de äldre som lämnar den. Trots detta bedöms inte utbudet av utbildad arbetskraft ha hållit jämna steg med efterfrågan. Därför har den internationella rekryteringen av utbildade migranter ökat kraftigt. Mellan åren 2000 och 2015 ökade antalet högutbildade migranter till de utvecklade länderna inom OECD med 108 procent. Ungefär hälften av de högutbildade migranterna kom från länder utanför OECD.²

Att locka och behålla talanger från omvärlden blir allt viktigare för näringslivet. De företag som lyckas rekrytera internationellt får ökad kompetens samtidigt som de stärker sin internationella närvaro. Medarbetare med rötter i olika länder kan även hjälpa företag att marknadsföra produkter och tjänster till omvärlden. Internationell rekrytering har av dessa skäl blivit ett allt viktigare komplement till rekrytering på hemmaplan.³

En rad forskare har under senare tid studerat vilka faktorer som påverkar varför utbudet av och efterfrågan på talanger ökar på den globala arbetsmarknaden.⁴

Länder som framgångsrikt växer attraherar fysiskt kapital från omvärlden. Detta kapital behöver kompletteras med humankapital för att kunna utnyttjas på bästa sätt.

Teknologiska förändringar kan leda till att behovet av talang ökar. Spetskompetens behövs nämligen för att kunna utnyttja nya tekniska lösningar. Specifik kunskap behövs för att implementera allt från ny teknik för gruvor och skogsbruk till moderna IT-system.

När kluster av företag inom exempelvis bioteknik, IT eller finans uppstår i en region attraheras även många kompetenta personer inom fältet till ett litet geografiskt område. Skalfördelar skapas av att många kompetenser finns samlade på området, vilket leder till att fler företag och talanger söker sig dit.

Framväxten av billiga flygresor har inneburit att reskostnaderna har minskat avsevärt de senaste decennierna. Tidigare har kulturella hinder som språk, socioekonomiska förutsättningar och nätverk, hämmat rörligheten av talanger. Välutbildade och urbana människor lever dock alltmer i en global miljö. De ser på samma tv-program, kan ofta engelska och ibland också andra internationella språk, etc. Talangfulla personer kan därför idag snabbare än tidigare anpassa sig till nya kulturer.

¹ Se till exempel Crook m.fl. (2011).

² OECD & Bertelsmann Stiftung (2019).

³ Collings & Mellahi (2009), Schuler, Jackson & Tarique (2011) samt Collings, Mellahi & Cascio (2019).

⁴ Se till exempel Farndale, Scullion & Sparrow (2010).

Även politiska förändringar främjar rörligheten av talang. Dels försöker många länder aktivt attrahera högkvalificerade arbetskraftsinvandrare. Dels har världen fått fler öppna ekonomier, vilket främjar ekonomisk tillväxt samt internationellt utbyte. En allt mer internationell ekonomi leder till ökad efterfrågan på framförallt högkvalificerad arbetskraftsrörlighet över gränserna.

1.2 Vad gör ett land attraktivt för talanger?

Allt fler länder har öppnat sin arbetsmarknad för kompetensinvandring för att stärka sin konkurrenskraft.⁵ De länder som har öppna regler för kompetensinvandring och – inte minst – en enkel hantering av arbetstillstånden – har en fördel i konkurrensen om talanger.

Inkomst efter skatt är den drivande kraften bakom talangmigration inom och mellan länder. Det finns stora skillnader i inkomster mellan olika länder även för samma typer av arbeten. Personer vars färdigheter har hög överförbarhet, det vill säga inte är starkt bundna till inhemska förutsättningar, lockas därför att röra sig över gränserna. Ingenjörer och IT-specialister har kunskaper som är applicerbara i ett land lika väl som ett annat.

Till vilket land högkvalificerade arbetskraftsinvandrare söker sig till påverkas därför främst av lönenivån för kvalificerade arbeten. I detta sammanhang är också skattenivåerna viktiga där länder med höga skatter har en nackdel. Hansjörg Blöchliger och José Pinero-Campos noterar, i en studie publicerad av OECD, att personer och företag som tar beslut om att flytta inom ett land kan påverkas av regionala skillnader i skattenivåer.⁶ Resonemanget är minst lika viktigt för migration över länders gränser där skattenivåerna skiljer sig ännu mer. Ett stort antal forskningsstudier om idrottsstjärnor visar att vart dessa väljer att flytta till stor påverkas av skattenivåerna i olika länder.⁷

Kvalifikationsrelaterade löneskillnader efter skatt är den främsta förklaringen till att USA och Kanada har en hög andel högutbildade migranter.⁸ Vidare ger studier belägg för att strikta anställningsskydd och andra regleringar på arbetsmarknaden tenderar att minska andelen högskoleutbildade invandrare.⁹

Kompetensinvandring är också socialt fenomen. Faktorer som påverkar hur attraktivt ett land är för talanger inkluderar även vädret och möjligheten att få en bra bostad.¹⁰ Det senare innebär att länder med flexibla bostadsmarknader, där förstahandskontrakt kan fås smidigt och till rimliga priser även i storstäder, har en fördel.

Möjligheten för migranter att ta med sina familjer samt den service, i form av skolor och andra välfärdstjänster, som landet erbjuder familjen kan också påverka länders attraktivitet.

⁵ Sanandaji & Wallen (2012).

⁶ Blöchliger & Pinero-Campos (2011). Att migration inom ett land kan påverkas av även små skillnader i beskattning mellan olika regioner bekräftas av Agrawal & Foremny (2019).

⁷ Kleven, Landais & Saez (2013), Kopkin (2012) samt Alm, Kaempfer & Sannoga (2012).

⁸ Grogger, J. & G.H. Hanson (2011).

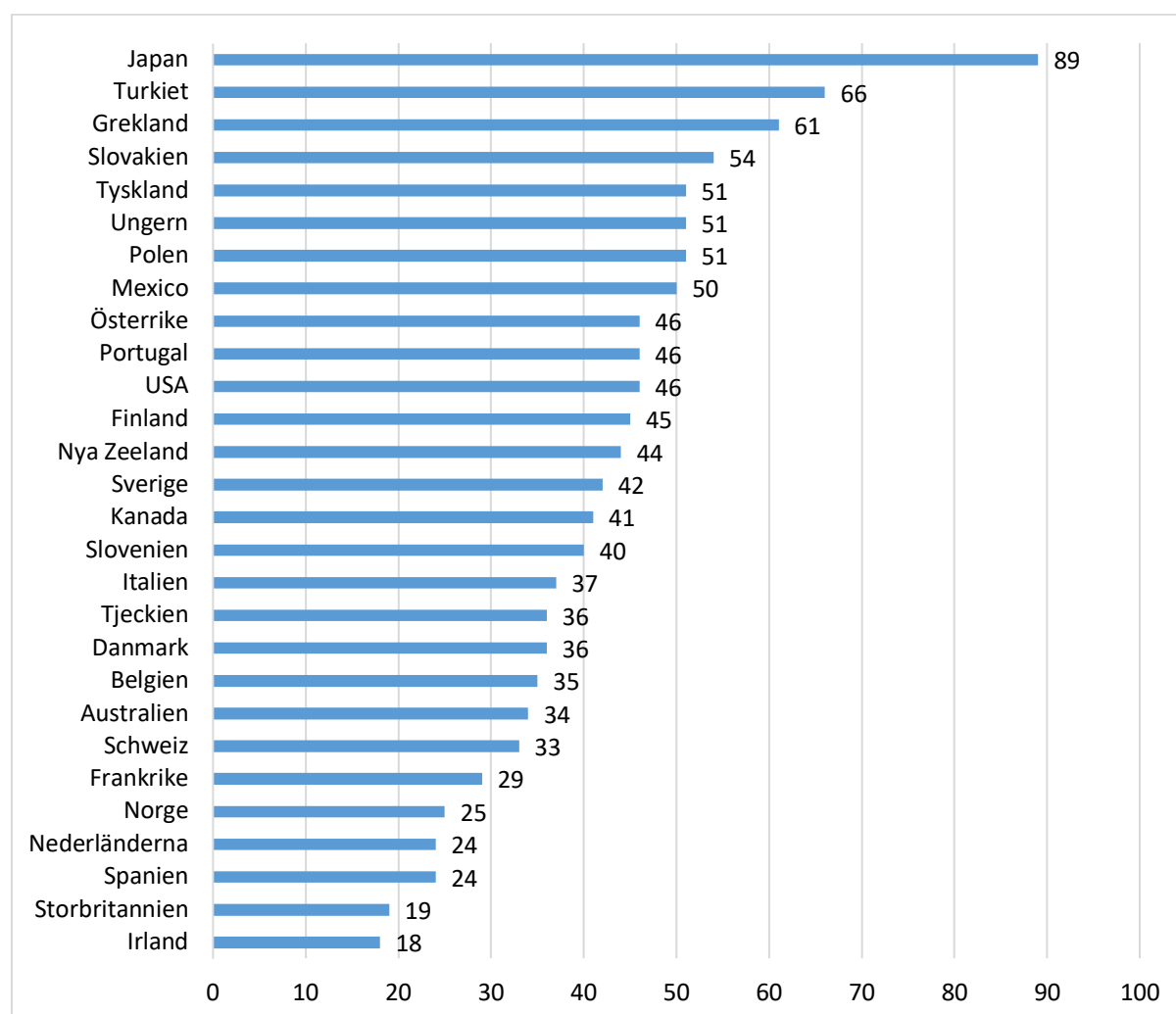
⁹ Bertoli m.fl. (2009).

¹⁰ Solimano (red.) (2008).

1.3 Brist på kompetens är ett globalt problem

Kompetensförsörjningen fortsätter dock att vara en bromskloss för näringslivets utveckling i Sverige liksom i andra delar av världen. Svårigheter att rekrytera högutbildad och yrkesutbildad arbetskraft är stora i flertalet utvecklade länder. Frågan om kompetensförsörjning är framförallt viktig för de privata tjänsteföretagen, vars verksamhet är starkt beroende av kunskapen hos medarbetarna. Tjänsteföretagen utgör en växande del av samhällsekonomin och hämmas ofta i sin tillväxt av brist på personal med eftertraktade kompetenser.

Diagram 1. Andel av tillfrågade företag som anger att de har svårt att rekrytera i 28 OECD-länder 2018, procent



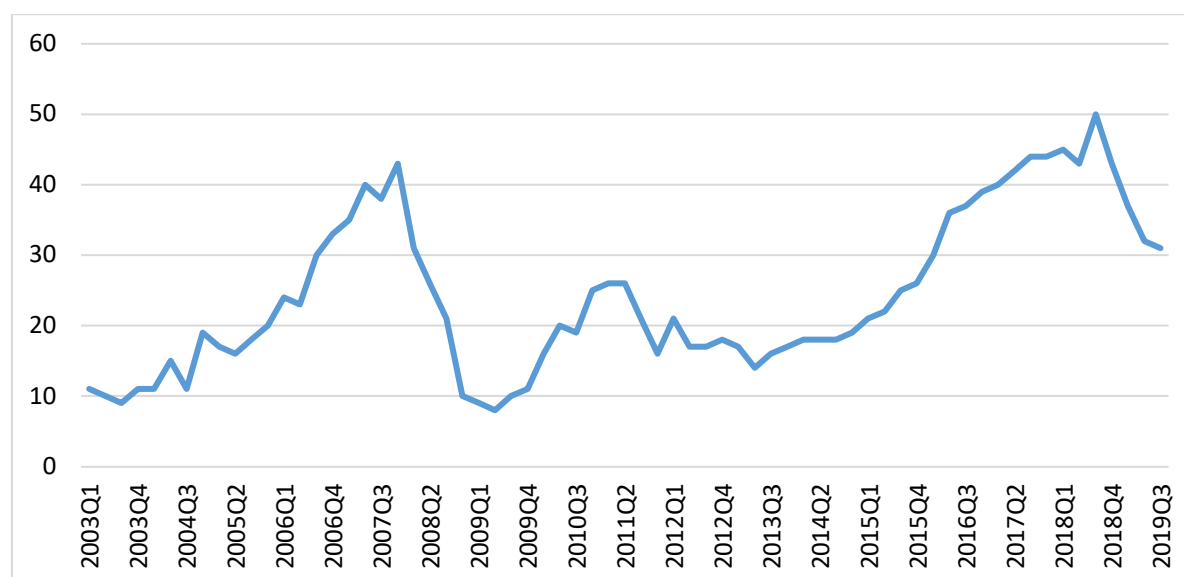
Källa ManpowerGroup (2018)

Företaget ManpowerGroup frågar varje år ett stort antal företag inom både industrin och tjänstesektorn om de har svårt att rekrytera arbetskraft. 2018 års undersökning omfattade närmare 40 000 företag i 43 länder och visar att bristen på kompetens ökar. 45 procent av de tillfrågade företagen uppgav att de hade svårt att rekrytera vilket var den högsta nivån sedan undersökningarna startade 2006. Bland de kompetenser som de tillfrågade företagen hade svårast att rekrytera fanns både yrken som krävde högskoleutbildning och yrken där det räckte med yrkesutbildning på gymnasial nivå.¹¹

I diagram 1 visas resultaten för de 28 OECD-länder som ingick i studien. Det land där rekryteringsproblemen upplevs vara som störst av arbetsgivare är Japan, ett land med åldrande befolkning, brist på ungdomar och begränsad migration. Hela 89 procent av företagen i Japan anger att de har svårt att rekrytera. Grekland, som många talanger lämnar på grund av landets ekonomiska problem, är ett annat land där majoriteten av företag anger att det är svårt att lyckas med rekrytering.

42 procent av de svenska företag som ingick i studien uppgav att de hade svårt att rekrytera vilket var i nivå med genomsnittet för OECD-länderna. Det kan noteras att andelen arbetsgivare som anger att de har svårt att rekrytera i Sverige ligger på samma nivå som i Kanada och Nya Zeeland länder som ofta lyfts fram som exempel på länder med väl fungerande system för kompetensinvandring och flexibla arbetsmarknader.

Diagram 2. Andel svenska tjänsteföretag som har brist på personal 2003–2019, procent
säsongrensade data.



Källa: Konjunkturinstitutet (2019)

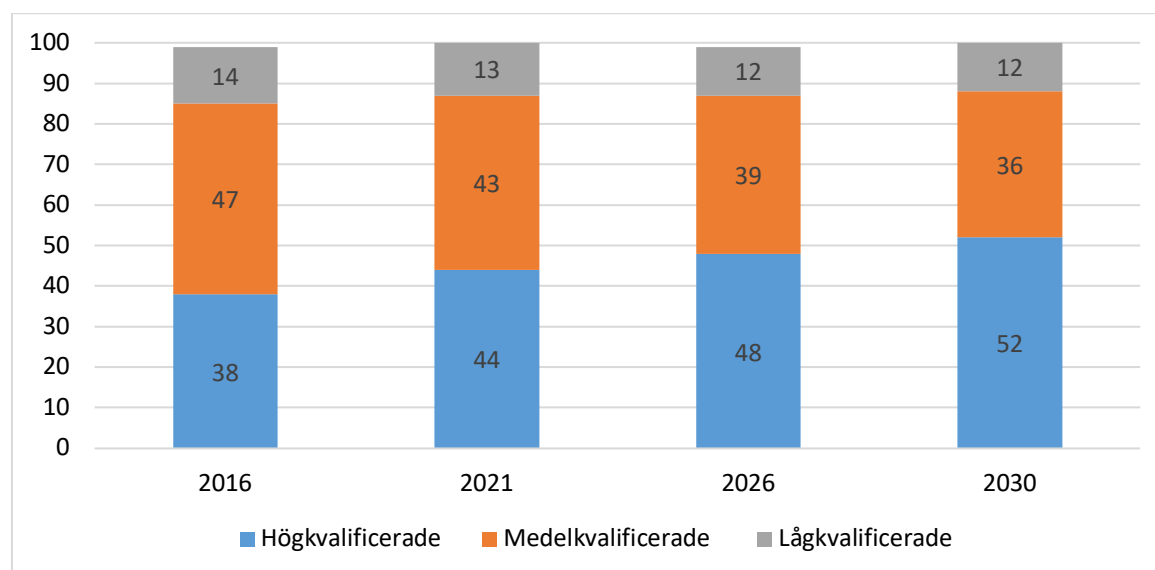
¹¹ De yrken som företagen hade svårast att rekrytera inom var i rangordning: 1. Yrkesutbildade hantverkare och mekaniker, 2. Försäljare, 3. Ingenjörer, 4. Förare, 5. Tekniker, 6. IT-specialister, 7. Revisorer och finansanalytiker, 8. Högutbildade projektledare, jurister, forskare, 9. Administrativ kontorspersonal samt 10. Yrkesutbildade industriarbetare.

I diagram 2 visas andelen tjänsteföretag i Sverige med brist på personal. På toppen av den senaste högkonjunkturen det tredje kvartalet 2018 hade hela 51 procent av tjänsteföretagen i Sverige brist på personal. Bristen på personal har minskat under 2019 på grund av den vikande konjunkturen. Bristen på personal i tjänstesektorn var större under den senaste högkonjunkturen än under högkonjunkturen före finanskrisen.

Trots konjunkturedgången är bristen på kompetens fortfarande påtaglig i kunskapsintensiva tjänstebranscher. Det tredje kvartalet 2019 hade 61 procent av datakonsultföretagen brist på personal. Även bland arkitekter och tekniska konsulter hade 46 procent av företagen brist på personal trots nedgången i bostadsbyggandet.¹²

Den europeiska myndigheten Cedefop gör detaljerade prognoser för framtidens arbetsmarknad i Europa och förutspår en fortsatt ökning av kompetensnivån på arbetsmarknaden. Som illustreras i figur 4 förväntas andelen högutbildade i Sverige att öka gradvis från 38 procent av arbetskraften 2016 till 52 procent år 2030.¹³ Cedefops analyser baseras på aktuella trender på arbetsmarknaden där arbetsgivare förväntas kräva allt mer högkvalificerad och specialiserad kompetens. Detta är inte unikt för Sverige utan förväntas ske i Europa överlag.

Diagram 3. Arbetskraftens fördelning efter kompetensnivå i Sverige 2016 och förväntad utveckling till 2030



Källa: Cedefop (2018)

Anm: Uppdelning enligt ISCED-klassifikation.

¹² Konjunkturinstitutet (2019)

¹³ Cedefop (2018).

1.4 Stora företag vårdar sina talanger

En rad vetenskapliga publikationer pekar på att konkurrensen om att locka till sig personer med rätt kvalifikationer ökar mellan både företag och länder. Becker, Beatty och Huselid hävdar att företag tävlar om att vinna "kriget om talangerna". Forskarna menar att företag i stor utsträckning kan nå en ledande ställning på marknaden genom att attrahera och utveckla talanger bättre än sina konkurrenter. Det är också viktigt att företagen lockar till sig rätt talang, det vill säga de specifika kompetenser som behövs, och ger medarbetare rätt förutsättningar att lyckas i organisationen.¹⁴

Ett liknande perspektiv framförs av Davenport, Harris och Shapiro. De tre forskarna noterar att ledande företag som Google, Best Buy och Sysco inte bara är fokuserade på att locka till sig talang. Som komplement till detta har de skapat sofistikerade verktyg för att samla in och analysera data kring medarbetarnas talanger. Därmed kan dessa företag utnyttja det tillgängliga humankapitalet på bästa sätt.¹⁵ Resultaten ligger i linje med en forskningsgenomgång kring hur företagen anpassar sig till en skarp internationell konkurrens i en föränderlig världsekonomi. För att kunna utmärka sig som effektiva behöver organisationer administrera sitt humankapital på ett systematiskt och effektivt sätt. Inte bara en global talangmarknad, utan också globala processer för att administrera talanger, växer därmed fram.¹⁶

Redan i mitten av 1900-talet växte strategier fram i näringslivet som syftade till att säkerställa långsiktig tillgång på kompetens i olika verksamheter. Under senare tid har dock inte bara behovet av humankapital ökat. Snabbare förändringstakt och en högre nivå av specialisering bland medarbetarna har dessutom lett till att det blivit svårare att i förväg planera för det framtida behovet av kompetenser bland medarbetarna. För att bättre kunna anpassa sig till förändrade förutsättningar har företagen därmed kommit att i allt större utsträckning rekrytera och vidareutveckla talang på en global nivå. Därmed blir det möjligt att nå en större pool av talanger.¹⁷ En åldrande befolkning bland flertalet av världens rikare ekonomier, stärkt utbildningssystem i många delar av världen, ökad betoning av personers kompetensnivåer på arbetsmarknaden samt en stigande grad av globalisering är exempel på faktorer som driver på behovet av rekrytering över gränserna.¹⁸

Ett nytt forskningsfält med fokus på företagens förmåga att attrahera och behålla talanger har vuxit fram. Litteraturen tar fasta på betydelsen av talangrekrytering från landet där företagen har sitt säte liksom från den växande internationella talangmarknaden.¹⁹ Rosalie Tung lyfter fram att talangmigration över gränserna blivit allt viktigare för näringslivets kompetensförsörjning. Det rör sig inte nödvändigtvis om "brain drain" (utflöde av kvalificerade personer från mindre utvecklade länder till mera utvecklade länder), utan "brain circulation". Talanger rör sig mellan olika länder och för med sig nya kunskaper och kontaktnät, vilket gynnar också länderna från vilka talanger migrerar. En drivkraft i utvecklingen är att företag söker personer som agerar och tänker globalt vilket passar in i företagskulturer som blir alltmer globala.

¹⁴ Becker, Beatty & Huselid (2009).

¹⁵ Davenport, Harris & Shapiro (2010).

¹⁶ Tarique & Schuler (2010).

¹⁷ Cappelli (2008).

¹⁸ McDonnell m.fl. (2017) s. 89.

¹⁹ Gallardo-Gallardo m.fl. (2015). McDonnell m.fl. (2017) argumenterar för att forskningsfältet kring global talang management behöver vidareutvecklas med större fokus på betydelsen av individuella talanger.

Den globala kampen om talanger har influerat företagens syn på hantering av mänskliga resurser, genom ökat fokus på att locka till sig kompetenta personer från omvärlden samt medveten utveckling av den egna verksamheten för att öka företagets attraktionskraft.²⁰ Attraktionskraft för internationella talanger kan vara särskilt viktigt för företag som ingår i internationella värdekedjor och verkar på en global arena.²¹

David Collings, Kamel Mellahi och Wayne Cascio har utvecklat ett teoretiskt ramverk för hur företags hantering av globala talanger har en påtaglig inverkan på verksamhetens utformning. Talangattraktion och behållning är en fråga som tas upp både på huvudkontorsnivå och lokalkontorsnivå hos större företag. Företag som utvecklar strategier för global talanghantering och lyckas få både huvudkontor och lokalkontor att anamma strategierna har enligt studien bättre förutsättningar att lyckas med sin verksamhet.²² Det är därmed inte enbart viktigt att locka till sig talanger från omvärlden utan också att anpassa företagets struktur till en internationell talangpool. Svenska internationella företag som till exempel Spotify utmärker sig redan genom att ha en global företagskultur, med engelska som huvudspråk och respekt för olika kulturer som en integrerad del av verksamheten. I näringslivet finns många liknande exempel på anammande av ett förhållningssätt som gör att företagen blir välkomnande arbetsplatser för talanger från olika kulturer.

²⁰ Tung (2016).

²¹ Se t.ex. Latukha (2017).

²² Collings, Mellahi, & Cascio (2019).

2. Hur väl lockar Sverige talanger?

2.1 Sveriges plats olika index

I en värld där de utvecklade ekonomierna tävlar om att rekrytera fler internationella talanger ger bra jämförelser av olika länders attraktivitet viktig information för både migranter, företag och politiska beslutsfattare.

Vilket land en högutbildad migrant väljer att flytta till avgörs främst av ekonomiska faktorer som tillgång på arbete och löner men även sociala faktorer som livskvalitet och attityder till migranter bland befolkningen har betydelse. Skillnader i regelverken för kompetensinvandring mellan länderna har naturligtvis stor betydelse. Flera studier väger samman dessa faktorer till index över olika länders attraktivitet för talanger.

Mest uppmärksamhet får den årliga studien *The Global Talent Competitiveness Index (GTCI)* som i sin studie för 2019 rankade 125 länder utifrån attraktivitet på att locka och behålla internationella talanger. Indexet byggs upp av 68 olika faktorer som vägs samman. Det handlar bland annat om politisk stabilitet, företagsklimat, flexibiliteten på arbetsmarknaden, attityder till utrikes födda, jämställdhet, offentliga utgifter för forskning och utbildning, innovationsgraden ekonomin, social trygghet, brottslighet och utbildningsnivån bland den befintliga arbetskraften och matchningen mellan yrke och utbildning på arbetsmarknaden.

Tabell 1. The Global Talent Competitiveness index 2019. Topp 20 av 125 länder.

Ranking	Land	Ranking	Land
1	Schweiz	11	Nya Zeeland
2	Singapore	12	Australien
3	USA	13	Island
4	Norge	14	Tyskland
5	Danmark	15	Kanada
6	Finland	16	Irland
7	Sverige	17	Belgien
8	Nederländerna	18	Österrike
9	Storbritannien	19	Förenade Arabemiraten
10	Luxemburg	20	Israel

Källa: Insead, The Adecco Group & Tata Communications (2019).

Med några få undantag så domineras de översta platserna av rika länder i Europa och engelsktalande länder utanför Europa. Rankingen toppas av Schweiz med Sverige på en sjunde plats strax efter de övriga nordiska länderna. Sverige får bra betyg för forskningsutgifter, innovationsgrad, låg brottslighet och möjligheter till livslångt lärande och mycket låga betyg på flexibiliteten på arbetsmarknaden.

GTCI väger dock inte in andra viktiga policyfaktorer som har stor betydelse för ett lands förmåga att attrahera och behålla talanger. Det gäller framförallt regelverken för kompetensinvandring och internationella studenter samt beskattningen av höginkomsttagare och entreprenörer.

Den ekonomiska samarbetsorganisationen OECD har i en första studie för 2019 rankat 35 av sina 38 medlemsländer utifrån hur attraktiva de är för internationella talanger. Till skillnad från GTCI har OECD studien gjort separata rankingar av länderna utifrån hur attraktiva de är för högutbildad arbetskraft, respektive entreprenörer och internationella universitetsstudenter.

OECD:s index är uppbyggt av färre faktorer än GTCI men dessa har enligt OECD valts ut på en tydligare vetenskaplig grund. OECD:s index tar även hänsyn till policyfaktorer som regelverken och handläggningstiden för arbetstillstånd för högutbildad arbetskraft, möjligheten för medföljande familjer att få uppehållstillstånd, regler och avgifter för internationella studenter samt nettolönen för högutbildade efter skatt i de olika länderna.²³

Tabell 2. Attraktiviteten för potentiella migranter bland 35 OECD-länder

Ranking	Högutbildade arbetstagare	Entreprenörer	Internationella universitetsstudenter
1	Australien	Kanada	Schweiz
2	Sverige	Nya Zeeland	Norge
3	Schweiz	Schweiz	Tyskland
4	Nya Zeeland	Sverige	Finland
5	Kanada	Norge	USA
6	Irland	Tyskland	Australien
7	USA	Australien	Frankrike
8	Nederländerna	Finland	Kanada
9	Slovenien	Danmark	Nya Zeeland
10	Norge	Irland	Sverige

Källa: OECD & Bertelsmann Stiftung (2019)

Anm: Med högutbildad menas master- eller doktorsexamen.

²³ OECD & Bertelsmann Stiftung (2019) samt Tuccio (2019).

Sverige står sig bra i denna ranking och kommer på plats två i attraktivitet för högutbildade arbetstagare. Sverige får höga betyg i faktorer som utbildning och forskning, livskvalitet, tolerans för utrikes födda och låga betyg för nettolön efter skatt för högutbildade. Den höga arbetslösheten bland utrikes födda och stora andelen högutbildade utrikes födda som är överkvalificerade för sina arbeten i Sverige drar också ner betyget. Det öppnare svenska regelverket för arbetstillstånd lyfter ensamt Sverige i rankingen från plats fem till plats två.

I rankingen av attraktivitet för entreprenörer kommer Sverige på fjärde plats. Även här dras betyget ned av den högre beskattningen i Sverige.

I OECD-studiens ranking av attraktiviteten för internationella universitetsstudenter kommer Sverige på plats tio. Vårt betyg dras bland annat ned av att vi har färre högt rankade universitet och högre terminsavgifter för studenter från länder utanför EU.

2.2 Antal högskoleutbildade migranter i Sverige

Inledning

I detta avsnitt görs en unik jämförelse av andelen utrikesfödda med olika utbildningsnivåer i den arbetsföra befolkningen i Sverige och 23 andra rika OECD-länder.²⁴ Undersökningen bygger på OECD:s databas DIOC som samlar jämförbara uppgifter om utbildningsnivån för befolkningen i OECD:s medlemsländer. Mer om data och metod för jämförelsen finns i appendix A.

I diagram 5 visas hur de utrikes födda mellan 25 och 64 år i de 24 rika OECD-länderna fördelas på olika utbildningsnivåer. Det är i första hand i de engelskspråkiga länderna och i andra hand i de nordiska länderna där den största andelen av de utrikes födda är högutbildade.

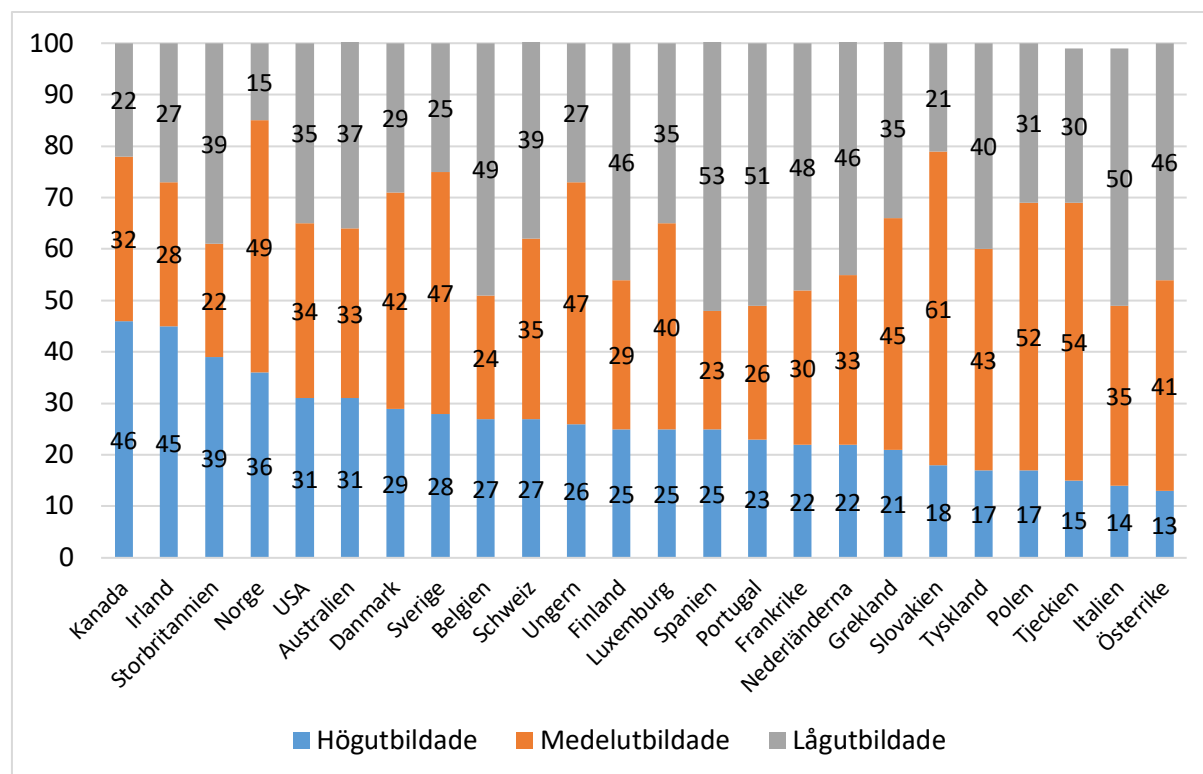
I Sverige är 28 procent av de utrikes födda högutbildade vilket är en lika stor andel som bland den inrikes födda befolkningen. Det ger en åttonde plats i andel högutbildade bland de utrikes födda i de 24 OECD-länderna.

Den förhållandevis stora andelen högutbildade bland de utrikes födda i Sverige förklaras av andelen högutbildade är stor bland invandrare från EU-länder. Även bland utrikes födda från Asien – främst asylinvandrare från Mellanöstern – är andelen högutbildade nästan lika stor som bland inrikes födda. Bland högutbildade asylinvandrare arbetar dock en stor andel i yrken som de är överkvalificerade för. Medan runt tio procent av högutbildade inrikes födda i Sverige är överkvalificerade för sina yrken är andelen överkvalificerade bland högutbildade från länder utanför Europa mellan 30 och 40 procent.²⁵

²⁴ OECD är samlingsorganisationen för världens rika ekonomier. Dessa länder är Australien, Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Kanada, Luxemburg, Nederländerna, Norge, Österrike, Polen, Portugal, Schweiz, Slovakien, Spanien, Sverige, Tjeckien, Tyskland, UK, Ungern samt USA.

²⁵ Joyce (2017).

Diagram 4. Utrikes födda (25–64 år) fördelade efter utbildningsnivå i 24 OECD-länder 2018, andel i procent.



Källa: DIOC (2019)

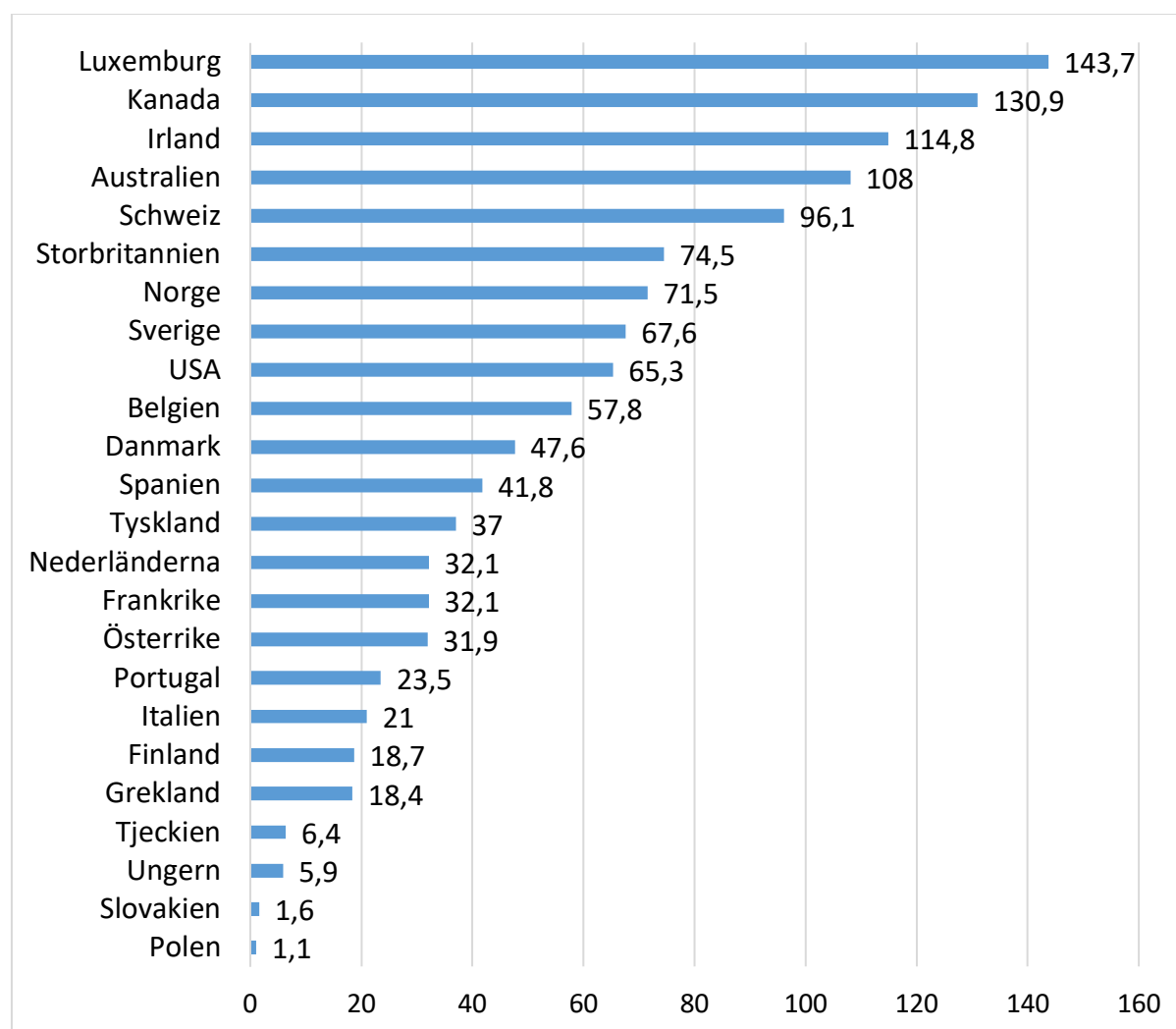
Anm: Data för Australien, Kanada och Schweiz gäller 2017.

Högutbildade utrikes födda som andel av arbetskraften

För att mäta de högutbildade utrikes föddas betydelse för arbetsmarknaden är det viktigt att även mäta deras andel av befolkningen i arbetsför ålder i respektive land.

Det land som har störst andel högutbildade utrikesfödda i befolkningen är Luxemburg, ett litet land med omfattande kompetensinvandring. Här är 14,4 procent av befolkningen mellan 25 och 64 år högutbildade utrikes födda. På andra plats följer Kanada, ett stort land med en omfattande kompetensinvandring med 13,1 procent. Sverige ligger på nionde plats med 6,8 procent av befolkningen mellan 25 och 64 år som är högutbildade utrikes födda.

Diagram 5. Högutbildade utrikes födda (25–64 år) per tusen invånare 2018



Källa: DIOC (2019), ILO (2019) och egna beräkningar.
Data för Australien, Kanada och Schweiz gäller 2017.

Intressant nog har Sverige något högre koncentration av högutbildade utrikesfödda personer än USA, som ofta ses som världens främsta talangmagnet. Migrationspolitiken i USA har dock blivit restriktiv under senare tid vilket begränsat inflödet av utrikes födda.

24 procent av de högutbildade mellan 25 och 64 år i Sverige är utrikes födda.²⁶ Långtifrån alla har dock invandrat med sin utbildning. En betydande del av dem kom till Sverige som unga och har hela eller delar av sin utbildning härifrån. Detta är även fallet i andra OECD-länder. En studie av Saco fann att närmare 40 procent av de utrikes födda akademikerna i Sverige hade en svensk högskoleutbildning.²⁷

²⁶ SCB (2019a).

²⁷ Saco (2015).

Kampen om talangerna handlar i stor utsträckning om att öka attraktionskraften för utrikes födda personer med efterfrågade kompetenser i näringslivet. Det handlar ofta, men inte alltid, om högskoleutbildade personer. I många fall behövs även personer med kortare utbildningar i bristyrken.

Arbetskraftsbarometern som SCB publicerar årligen anger de yrken där det finns störst brist på nyutexaminerade. Som visas i tabell 2 rör det sig både om yrken som kräver högskoleutbildning och yrken där det räcker med en yrkesinriktad gymnasieutbildning.

Tabell 2. Utbildningar där det råder störst brist på nyutexaminerade i Sverige 2018.

Utbildning	Nivå	Andel arbetsgivare som svarar brist
Restaurangutbildning	Gymnasienivå	92
Fordonsutbildning	Gymnasienivå	91
Transportutbildning	Gymnasienivå	88
Tandhygienistutbildning	Högskola	87
Distriktssköterskeutbildning	Högskola	86
Sjuksköterskor; övrig specialistutbildning	Högskola	85
Industri teknisk utbildning	Gymnasienivå	85
Förskolläraryrket	Högskola	81
Sjuksköterskor; anestesi, intensiv, operationssjukvård	Högskola	80
Grundlärare; fritidshem	Högskola	80

Källa: SCB (2019b).

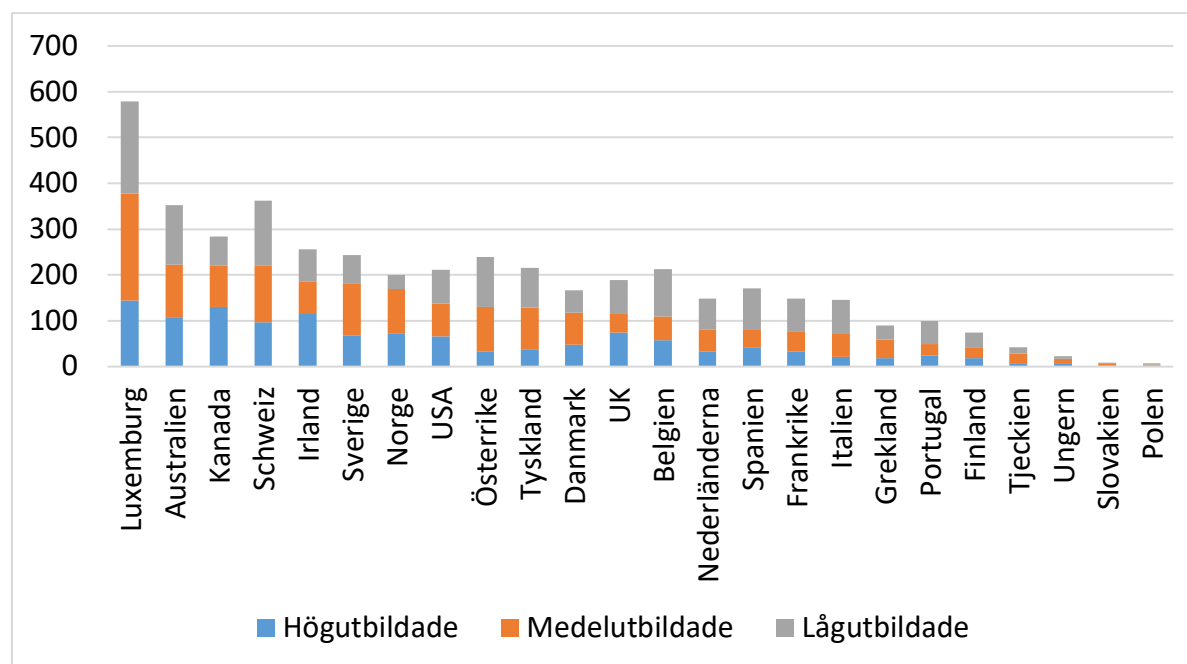
I Arbetsförmedlingens senaste prognos över bristyrken på fem år sikt toppas listan av IT-arkitekter, speciallärare, yrkeslärare och läkare men även lastbilsförare, VVS-montörer, motorfordonsmekaniker och undersköterskor finns bland de tio yrken där det förväntas råda störst brist de närmaste fem åren.²⁸

Därför är det också intressant att jämföra länders talangattraktion och talangbehållning genom andelen högutbildade och medelutbildade utrikes födda bland befolkningen i arbetsför ålder.

²⁸ Arbetsförmedlingen (2019)

I diagram 8 visas de 24 rika OECD-länderna rankade utifrån andelen utrikesfödda personer som är hög- och medelutbildade som andel av befolkningen (25–64 år).²⁹ Luxemburg är det land där medel- och högutbildade utrikesfödda utgör störst del av befolkningen. Nära fyra av tio personer i arbetsför ålder är utrikesfödda med högre eller medelhög utbildningsnivå. Därefter följer Australien, Kanada och Schweiz. Schweiz. Sverige kommer på sjätte plats. I Sverige utgör utrikes födda med hög eller medelhög utbildning 18,2 procent av befolkningen mellan 25 och 64 år. Det är en relativt hög siffra. I USA är andelen 13,7 procent.

Diagram 6. Utrikesfödda (25–64 år) med olika utbildningsnivå per tusen invånare (25–64 år) i 24 OECD-länder 2018.



Källa: DIOC (2019).

Anm: Länderna har rankats efter andel hög- och medelutbildade utrikes födda.

Data för Kanada, Australien och Schweiz gäller 2017.

De länder som har en hög andel utrikes födda med högre eller medelhög utbildning i befolkningen har flera gemensamma drag. Det rör sig om välutvecklade ekonomier med högre lönenivåer som är öppna för migration. De länder som ligger i botten, som Polen, Slovakien, Tjeckien och Ungern präglas av lägre inkomstnivåer och även mindre liberala regelverk för utländsk arbetskraft. Dessa länder har även haft svårt att behålla sina inhemska talanger och har haft en omfattande utvandring av arbetskraft till övriga EU-länder efter att de blev medlemmar i EU 2004.

²⁹ Statistiken bakom figuren finns i appendix A.

Varifrån kommer de högutbildade migranterna?

Utrikesfödda personer med högskoleutbildning utgör en betydande del av den arbetskraft som finns i Sverige. Två viktiga frågor är från vilka delar av världen som de högutbildade personerna kommer från och från vilka delar av världen lyckas Sverige inte locka högutbildade.

I tabell 3 visas fördelningen av högutbildade utrikesfödda, enligt DIOC databasen, i Sverige samt totalt för de 24 rika OECD-länder som analyseras i denna rapport. Europeiska länder dominerar. 58 procent av de högutbildade utrikesfödda kommer från Europa. Att majoriteten av de högutbildade utrikesfödda i Sverige har sina rötter i övriga Europa kan förklaras av geografisk och kulturell närhet och den fria rörligheten inom Norden och EU.

Ytterligare 26 procent av de högutbildade utrikes födda kommer från Asien och främst Mellanöstern. Enbart 15 procent av de högutbildade utrikesfödda kommer från övriga världen.

Tabell 3. Andel högutbildade utrikes födda (25–64 år) fördelade på födelseregion, procent

	Europa	Asien	Latin- amerika	Afrika	Nord- amerika	Oceanien
I Sverige	58	26	6	5	3	1
I alla 24 länder	34	35	16	10	4	2
Skillnad Sverige och alla 24 länder	+24	-9	-10	-5	-1	-1

Källa: DIOC (2019).

I samtliga 24 rika OECD-länder är fördelningen av ursprungsregion för de högutbildade utrikes födda jämnare. En dryg tredjedel har sitt ursprung i Asien respektive Europa. En fjärdedel kommer från Syd- och Centralamerika samt Afrika. Fyra procent kommer från Nordamerika och ytterligare två procent från Oceanien – en liten kontinent som ligger långt från resten av världen. Nordamerika har en större befolkning, men två av de tre länderna i kontinenten – USA och Kanada – är höginkomstländer vilket förklarar varför få talanger från dessa länder söker sig utomlands. Mexiko är ett medelinkomstland med har en stor befolkning med migration till framförallt USA.

Från Afrika söker sig relativt få högutbildade till Sverige. Enbart fem procent av de högutbildade utrikesfödda i Sverige har rötter i Afrika. Bland samtliga 24 rika OECD-länder är andelen tio procent. Andelen högutbildade utrikesfödda från Syd- och Centralamerika är också låg i Sverige, enbart sex procent. Bland alla OECD-länder i studien är andelen 16 procent. Sverige har därmed potential att stärka attraktionskraften för talanger från dessa två delar av världen. Syd- och Centralamerika samt Afrika präglas idag av låga löner men också växande högskolesystem, vilket leder till att allt fler högutbildade kan förväntas söka sig till omvärlden.

Till sist är Asien intressant att studera närmare. Av de 26 procent högutbildade som kommit från Asien till Sverige har hela 17 procentenheter sitt ursprung i Mellanöstern. Migrationen från Mellanöstern till Sverige har huvudsakligen skett via asylinvandring. Trots att en del av migrationsvågen handlar om lågutbildade finns också en betydande andel högutbildade som sökt sig till Sverige inte minst från länder som Iran och Irak. Som jämförelse har enbart fyra procent av de högutbildade utrikesfödda i samtliga 24 länder sitt ursprung i Mellanöstern. Som nämnts tidigare arbetar en stor andel av de högutbildade med asylbakgrund i yrken som de är överkvalificerade för.

Däremot lyckas Sverige inte särskilt väl med att locka och behålla talanger från övriga Asien. Enbart en procent av de högkvalificerade migranterna till Sverige har rötter i Indien och enbart två procent i Kina inklusive Hong Kong. Bland samtliga 24 rika länder kommer sex procent av de högutbildade migranterna från Indien och fem procent från Kina. Dessa två länder är världens folkrikaste och i båda av dem pågår en snabb expansion av utbildningssystemet inklusive framväxten av högskolor som håller hög internationell klass.

Bland de dryga 20 000 personer som varje år kommer till Sverige som kompetensinvandrar varje år är dock 5 000 personer IT-specialister och ingenjörer från Indien. Huvuddelen av dem stannar dock bara tillfälligt i Sverige. En viktig utmaning vore att locka fler av dem att stanna permanent. Att stärka Sverige attraktionskraft för talanger från Indien och Kina, liksom Syd- och Centralamerika och Afrika, är ett sätt att stärka näringslivets kompetensförsörjning samt stärka kontakterna med delar av världen där en stor del av den kommande ekonomiska tillväxten förväntas ske.

3. Förslag för att förbättra talangattraktionen

3.1 Förbättra reglerna för kompetensinvandring

De senaste åren har ett stort antal kompetensinvandrare blivit utvisade eller hotats av utvisning på grund av mindre misstag av deras arbetsgivare. Att lönen eller något anställningsvillkor under en enstaka månad understeg vad som uppgivits i ansökan om arbetstillstånd räckte för att personen skulle kunna utvisas ur Sverige. Kompetensutvisningarna av kvalificerade medarbetare som behövdes i sitt yrke har sannolikt bidragit till att försämra Sveriges rykte som ett attraktivt land att flytta till och arbeta i.

Situationen har blivit bättre efter den nya rättstillämpningen som började 2018 som innebär att Migrationsverket gör en helhetsbedömning av löner och andra anställningsvillkor och bortser från mindre fel om de rättas till. Ytterligare förbättringar behövs dock för att undanröja risken för kompetensutvisningar en gång för alla.

- Den praxis om en helhetsbedömning av hur villkoren för arbetstillstånd uppfyllts som tillämpats sedan 2018 bör skrivas in i tydligt i Utlänningslagen för att garantera att små fel inte kan leda till att utvisning.
- Misstag som begåtts av tidigare arbetsgivare ska inte hindra ett förlängt arbetstillstånd hos en ny seriös arbetsgivare om anställningen uppfyller regelverket.
- Regeln att arbetstillståndet ska återkallas vid avvikelser från vad som angavs i ansökan bör mildras till att arbetstillståndet kan återkallas. Utvisningsbeslut ska inte kunna fattas utan att arbetsgivaren får en chans att rätta till eventuella fel.

3.2 Inför ett talangvisum

Det svenska systemet för kompetensinvandring bygger på att arbetsgivare rekryterar personer till sina företag. I princip kan bara personer som har ett erbjudande om anställning få komma till Sverige och arbeta. Personer från tredje land kan inte komma hit och söka arbete även om de har hög utbildning eller kvalificerade yrkeskunskaper.

Tyskland kommer inom kort att införa en möjlighet för personer att med särskild utbildning eller kvalifikationer att komma till landet och söka arbete i sex månader om de kan försörja sig själva. Kanada, Australien och Nya Zeeland väljer också ut kandidater enligt ett poängsystem där bl.a. utbildning och yrkeserfarenhet ingår. Flera länder bl.a. Storbritannien, Australien och Kanada har också särskilda system för egna företagare.

Beslutet i Januariöverenskommelsen om att införa ett särskilt talangvisum för högkvalificerade personer som vill söka arbete eller starta företag är ett steg för att göra det enklare för högutbildade eller personer med viktig entreprenörserfarenhet att komma till Sverige.

3.3 Locka fler utländska studenter och förmå dem att stanna

Utländska studenter och forskare som utbildar sig i Sverige är en viktig talangpool som bör utökas och fler av dem bör lockas att stanna i Sverige efter avslutade studier.

De svenska högskolorna har en stark förlitan på internationell talang i den egna organisationen. Av den forskande och undervisande personalen i svenska högskolor har 35 procent utländskt ursprung.³⁰ Bland postdoktorander har 78 procent utländskt ursprung.³¹ Svenska högskolor lyckas dock bättre med att locka forskare än studenter. Ett arbete för att stärka högskolornas attraktionskraft för internationella studenter behövs. Huvudsakligen kan detta nås genom att svenska högskolor får förutsättningar och drivkrafter att stärka sin position i internationella rankingar över högskolors kvalitet.

Det är också viktigt att förbättra möjligheterna för utländska studenter att stanna och arbeta i Sverige efter examen. Tidigare undersökningar har visat att en majoritet av dem vill stanna och arbeta i Sverige. I praktiken stannar dock få. 20 procent av de internationella studenterna är kvar i Sverige två år efter examen. Av de utländska forskarna är 40 procent kvar tre år efter examen.³² Studenter och forskare från tredje land får stanna i Sverige i nio månader efter examen och söka arbete om de kan försörja sig själva. I Norge och Finland får de stanna ett år och i Tyskland 18 månader.³³

- Rätten för utländska studenter och forskare att stanna i Sverige efter examen och söka arbete bör förlängas till minst 12 månader.

3.4 Stärk informationen om att arbeta i Sverige för personer med efterfrågad kompetens

Det svenska systemet för kompetensinvandring bygger på att arbetsgivare i Sverige hittar medarbetare i andra länder via egna nätverk. Den svenska staten hjälper inte aktivt till i denna matchningsprocess. Insatser för att marknadsföra möjligheten att arbeta i Sverige för de personer som har den utbildning och kompetens som är efterfrågad här kan spela en viktig roll för talangattraktion, inte minst i länder som Kina och Indien. Om svenska högskolor lyckas bättre med internationell rekrytering skapas större möjligheter att via högskolorna marknadsföra möjligheten att utbilda sig och arbeta i Sverige. Sverige har 100 ambassader och generalkonsulat. En del av dessa kan också engageras för att talangrekrytering.

- Särskilda jobbcenter skulle kunna öppnas på ambassader och konsulat i länder som är särskilt intressanta för talangrekrytering. Jobbcentren skulle kunna hjälpa till med ansökningar om arbetstillstånd, informera om bostäder och skolor i Sverige och även erbjuda viss språkundervisning.

³⁰ Utrikes födda eller födda i Sverige med två utrikesfödda föräldrar.

³¹ Universitetskanslersämbetet (2019). Siffror för 2018.

³² Joyce (2019).

³³ Joyce (2019).

3.5 Hjälp under ett tak

Under 2020 kommer International House att öppna i Stockholm. Syftet är att Stockholms stad tillsammans med representanter för näringsliv och berörda myndigheter som Skatteverket, Migrationsverket och Arbetsförmedlingen ska kunna underlätta för kompetensinvandrare som anlänt till Sverige. Det kan handla om myndighetsregistrering och hjälp med bostad och jobb eller utbildning för medföljande partners samt skola för barnen. Genom att samla flera myndigheter under samma tak ska kompetensinvandrarna lättare kunna hantera en svensk byråkrati som kan vara komplicerad och spretig.

International House planeras också att startas i Göteborg och Lund. Förebilden är de framgångsrika s.k. Expatcentren i Nederländerna och Danmark som Almega tidigt föreslog ska införas även i Sverige.³⁴

3.6 Sänkt skatt på arbete

Som tidigare nämnts i rapporten är nettolönen efter skatt en av de viktigaste drivkrafterna när högutbildade migranter väljer till vilka länder de vill flytta. Sverige har idag den högsta marginalskatten på arbete av alla länder i OECD om arbetsgivaravgifterna räknas in. Det skatteundantag som finns i form av den lägre expertskatten för är viktiga för att kunna rekrytera en avgränsad grupp av särskilt kvalificerade experter under en begränsad tid men en bredare sänkning av de samlade skatterna på arbete är också nödvändig. Avskaffandet av värnskatten den 1 jan 2020 är ett viktigt steg i rätt riktning men även efter denna sänkning kommer Sverige fortfarande att tillhöra de tre länder i OECD med högst marginalskatt på arbete.

- Fortsatta sänkningar av den statliga inkomstskatten behövs för att stärka Sveriges förmåga att locka och behålla talanger på längre sikt.

³⁴ Almega (2016)

Referenser

- Agrawal, D.R. & D. Foremny (2019). "Relocation of the rich: Migration in response to top tax rate changes from Spanish reforms", *Review of Economics and Statistics* 101;2:214-232.
- Alm, J., W.H. Kaempfer och E.B. Sannoga (2012). "Baseball Salaries and Income Taxes The "Home Field Advantage" of Income Taxes on Free Agent Salaries", *Journal of Sports Economics*, 13;6:619-634.
- Almega (2016) "One stop shop för kompetensinvandring."
- Arbetsförmedlingen (2019) Var finns jobben? Bedömning för 2019 och på fem års sikt.
- Becker, B.E., R.W. Beatty & M.A. Huselid (2009). "Differentiated Workforce: Transforming Talent into Strategic Impact", Harvard Business Press.
- Bertoli, S., H. Brücker, G. Facchini, A.M. Mayda och G. Peri (2009). "The battle for brains: how to attract talent", Presented at: Brain Drain and Brain Gain, XI European Conference, Pisa, 23 maj.
- Blöchliger, H. & J. Pinero-Campos (2011). "Tax Competition Between Sub-Central Governments", OECD.
- Cappelli, P. (2008). "Talent on Demand – Managing Talent in an Age of Uncertainty", Harvard Business Review Press.
- Cedefop (2018). "2018 skills forecast Sweden".
- Collings, D.G. & K. Mellahi (2009). "Strategic talent management: A review and research agenda", *Human Resource Management Review*, 19;4:304-313.
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). "Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective", *Journal of Management*, 45;2:540-566.
- Crook T.R., S.Y. Todd, J.G. Combs, D.J. Woehr & D.J. Ketchen (2011). "Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance", *J. Appl. Psychol*, 96;3:443-456.
- Davenport, T.H., J. Harris & J. Shapiro (2010). "Competing on Talent Analytics", Harvard Business Review, The Big Idea, oktober.
- DIOC (2019) "Dataset: Immigrants by sex and age", OECD. Informationen hämtades senast 2019-08-10.
- Farndale, E., H. Scullion & P. Sparrow (2010). "The role of the corporate HR function in global talent management", *Journal of World Business*, 45;2:161-168.
- Gallardo-Gallardo, E., Nijs, S., Dries, N., & Gallo, P. (2015). "Towards an understanding of talent management as a phenomenon-driven field using bibliometric and content analysis", *Human Resource Management Review*, 25;3:264-279.
- Grogger, J. & G.H. Hanson (2011). "Income maximization and the selection and sorting of international migrants", *Journal of Development Economics*, Volume 95, Issue 1, maj.
- ILO, "Working-age population by sex, age and place of birth (thousands)". Informationen hämtades senast 2019-09-25 från ILOSTAT.
- Insead, The Adecco Group & Tata Communications (2019). "The Global Talent Competitiveness Index 2019 – Entrepreneurial Talent and Global Competitiveness".
- Joyce, P. (2017) "Rätt jobb åt utrikes födda akademiker." Jusek

- Joyce, P. (2019) "Kompetensinvandring – vägar framåt." Fores och Ratio.
- Kleven, H.J., C. Landais & E. Saez (2013). "Taxation and international migration of superstars: Evidence from the European football market", *American economic review* 103;5:1892-1924.
- Kopkin, N. (2012). "Tax Avoidance : How Income Tax Rates Affect the Labor Migration Decisions of NBA Free Agents", *Journal of Sports Economics*, 13;6:571-602.
- Konjunkturinstitutet (2019) Brist på personal efter bransch (SNI 2007), Fråga, Serie och Period. Informationen hämtades senast 2019-11-04.
- Latukha, M. (2017). "Talent Management and Global Value Creation: How Do Russian Companies Do This?". In "Value Creation in International Business" (pp. 383-405). Springer International Publishing.
- ManpowerGroup (2018). "Solving the Talent Shortage – Build, Buy, Borrow and Bridge".
- McDonnell, A., Collings, D. G., Mellahi, K., & Schuler, R. (2017). "Talent management: a systematic review and future prospects", *European Journal of International Management*, 11;1:86-128.
- OECD & Bertelsmann Stiftung (2019). "How do OECD countries compare in their attractiveness for talented migrants?", *Migration Policy Debates*, No 19.
- Saco (2015) Sveriges utrikes födda akademiker.
- Sanandaji, N. & F. Wallen (2012). "Kampen om talangerna – En politik för ökad invandring av högkvalificerad arbetskraft", *Svenskt Näringsliv*.
- SCB (2019a) "Befolkningens utbildning 2018 efter kön, ålder och nationell bakgrund" Informationen hämtades senast 2019-09-10.
- SCB (2019b) Arbetskraftsbarometern. "Störst brist på nytexaminerade, 2018". Informationen hämtades senast 2019-09-26.
- Schuler, R.S., S.E. Jackson & I. Tarique (2011). "Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM", *Journal of World Business* 46;4:506-516.
- Socialdemokraterna (2019). "Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna"
- Solimano, A. (red.) (2008). "The International Mobility of Talent: Types, Causes, and Development Impact", Oxford University Press.
- Tarique, I. & R.S. Schuler (2010). "Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research", *Journal of World Business*, 45;2:122-133.
- Tuccio, M. (2019) Measuring and assessing talent attractiveness in OECD countries. OECD social, employment and migration working papers no. 229.
- Tung, R. L. (2016). "New perspectives on human resource management in a global context", *Journal of World Business*, 51;1:142-152.
- Unesco (1997). "International Standard Classification of Education, ISCED 1997".
- Universitetskanslersämbetet (2019). "Universitet och Högskolors Årsrapport 2019.

Appendix A Data och metod för DIOC-undersökningen

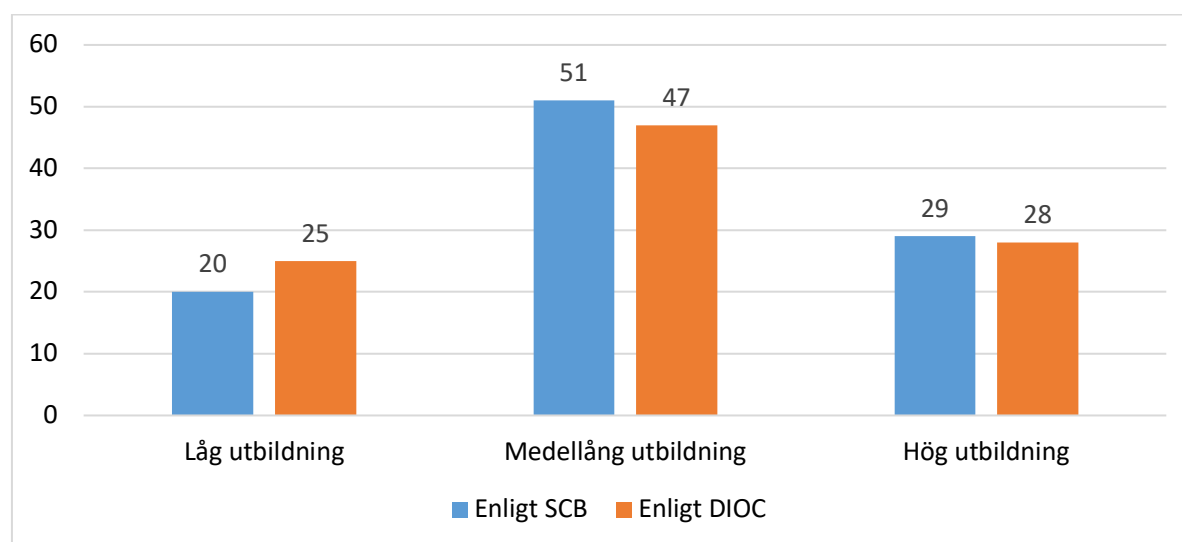
Utbildningsnivåerna i DIOC-databasen anges i enlighet med ISCED 1997 klassifikationen som består av sju nivåer. Nivåerna noll till två motsvarar i huvudsak utbildning i förskolan och grundskolan. Dessa räknas som lågutbildade. Nivåerna tre och fyra motsvarar avancerad gymnasieutbildning samt lättare högskoleutbildning. Dessa räknas som medelutbildade. De högsta nivåerna, fem och sex, motsvarar avancerad högskoleutbildning och doktorandutbildning. Dessa räknas som högutbildade.³⁵

DIOC databasen har tagits fram av OECD i samverkan med Världsbanken och nationella statistikmyndigheter för att öka kunskapen om utrikesfödda personer bosatta i världens rika länder. Undersökningen gäller 2018 för samtliga länder utom Australien, Kanada och Schweiz där 2017 års siffror använts. DIOC-databasen anger förutom utbildningsnivå även ursprungsregion för de utrikes födda. DIOC är inte en totalundersökning. För Sverige har databasen information om utbildningsnivå för 673 460 utrikes födda personer i åldern 25–64 år vilket motsvarar drygt hälften av de utrikes födda i den åldersgruppen.

Informationen kombineras med data från ILO över den samlade och utrikes födda befolkningen (25–64 år) i respektive land vilket gör det möjligt att ta fram jämförbara siffror över andelen hög- medel- och lågutbildade utrikesfödda personer i arbetsför ålder samt per tusen invånare i arbetsför ålder, i samtliga 24 rika länder. Analysen visar även från vilka regioner de utrikesfödda kommer.

ISCED-klassificeringen som DIOC-databasen bygger på vilar inte enbart på antalet läsår utan tar även hänsyn till komplexitetsnivån i utbildningen. Definitionen är i praktiken snävare än den som används i Statistiska Centralbyråns (SCB:s) statistik. En utbildning från annat land kan enligt SCB:s definition motsvara gymnasieutbildning men inte nå upp till nivå tre i ISCED klassifikationen. Diagram 5 visar hur klassificeringen av utbildningsnivå för utrikes födda i Sverige skiljer sig mellan DIOC och SCB:s statistik.

Diagram A:1 Utrikes födda (25–64 år) i Sverige 2018 fördelade efter utbildningsnivå



Källa: SCB (2019a) samt DIOC (2019) och ILO (2019).

³⁵ Unesco (1997).

De två olika analyserna ger liknande andel högutbildade bland de utrikesfödda, 29 procent i enlighet med SCB och 28 procent i enlighet med DIOC analysen. Andelen lågutbildade är något högre och andelen medelutbildade något lägre i DIOC analysen. Fördelen med DIOC analysen är att den möjliggör internationella jämförelser.

Tabell A:1 Utrikes födda (25–64 år) fördelade efter utbildningsnivå i 24 OECD-länder, andel i procent.

	Högutbildade	Medelutbildade	Lågutbildade
Kanada	46	32	22
Irland	45	28	27
Storbritannien	39	22	39
Norge	36	49	15
USA	31	34	35
Australien	31	33	37
Danmark	29	42	29
Sverige	28	47	25
Belgien	27	24	49
Schweiz	27	35	39
Ungern	26	47	27
Finland	25	29	46
Luxemburg	25	40	35
Spanien	25	23	53
Portugal	23	26	51
Frankrike	22	30	48
Nederländerna	22	33	46
Grekland	21	45	35
Slovakien	18	61	21
Tyskland	17	43	40
Polen	17	52	31
Tjeckien	15	54	30
Italien	14	35	50
Österrike	13	41	46

Källa: DIOC (2019). Illustreras i diagram 4.

Tabell A:2 Utrikesfödda (25–64 år) med olika utbildningsnivå per tusen invånare (25–64 år) i 24 OECD-länder.

	Högutbildade	Medelutbildade	Lågutbildade
Luxemburg	143,7	233,4	201,3
Australien	108,0	114,9	129,6
Kanada	130,9	90,5	62,9
Schweiz	96,1	125,2	140,5
Irland	114,8	71,6	69,1
Sverige	67,6	114,6	61,0
Norge	71,5	98,2	31,1
USA	65,3	71,6	74,6
Österrike	31,9	97,9	110,1
Tyskland	37,0	92,1	86,2
Danmark	47,6	69,7	48,8
UK	74,5	40,9	74,1
Belgien	57,8	51,4	103,1
Nederländerna	32,1	48,7	67,8
Spanien	41,8	38,6	90,0
Frankrike	32,1	44,3	71,5
Italien	21,0	51,5	73,0
Grekland	18,4	40,0	31,2
Portugal	23,5	25,6	51,1
Finland	18,7	21,7	34,4
Tjeckien	6,4	22,5	12,7
Ungern	5,9	10,5	6,0
Slovakien	1,6	5,3	1,9
Polen	1,1	3,5	2,1

Källa: DIOC (2019). Illustreras i diagram 5.

Talangattraktion är viktigt

Det pågår en global kamp mellan företag och länder om talanger. Att Sverige kan hävda sig i den kampen är viktigt om vi ska behålla vår position som ett kunskaps och innovationsland.

Hur väl klarar sig Sverige i kampen om talangerna i relation till andra rika ekonomier? Talangattraktion är ett ämne som ofta lyfts fram men där det är brist på jämförbar internationell statistik.

I denna rapport presenteras en ny studie med jämförbar statistik över andelen högt utbildade utrikes födda i den arbetsföra befolkningen i Sverige och 23 andra utvecklade ekonomier.

Rapporten avslutas med förslag från Almega för att stärka Sveriges talangattraktion och underlätta kvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige.

Rapporten är författad av teknologie doktor Nima Sanandaji (huvudförfattare) och Almegas chefsökonom Patrick Joyce.

Vi är Almega

Almega är Sveriges ledande organisation för tjänsteföretag och vår verksamhet finns i hela landet. Vi förhandlar om cirka 160 olika kollektivavtal varje avtalsperiod och hjälper tjänsteföretagare att skapa ett bra förhållande mellan arbetsgivare och anställda.

Almega hjälper till med alla personalfrågor, från anställning till uppsägning. Duktiga förhandlare och experter ger personlig och professionell rådgivning i förhandlingar, arbetsrätt, kollektivavtal, lönebildning, arbetsmiljö, jämställdhet, diskriminering, försäkringar och offentlig upphandling.

Vi driver också tillsammans med fackliga organisationer ett gemensamt arbete för att förbättra våra framtida kollektivavtal. Samtidigt jobbar vi hårt med att påverka beslutsfattare i allt från skattelagstiftning till företagens långsiktiga behov av kompetensförsörjning och upphandlingsfrågor.

Bli medlem – ett medlemskap du tjänar på.

Telefon: +4687626900

www.almega.se

almega

*Det rör sig inte
nödvändigtvis om
"brain drain", utan
om "brain circulation"*