

EN RAPPORT FRÅN ALMEGA

ONE STOP SHOP

för arbetskraftsinvandring

almeGa

1. ATTRAKTIONSKRAFT FÖR TILLVÄXT	1
GLOBSLISERINGEN HAR LETT TILL ETT KRIG OM TALANGER OCH INVESTERINGAR	1
DEN DEMOGRAFISKA UTMANINGEN	3
KONSEKVENSERNA AV KOMPETENSBRISTERNA	5
ÖKADE EXPORTMÖJLIGHETER	6
2. HINDER FÖR TALANGATTRAKTION UR ETT FÖRETAGSPERSPEKTIV	7
BOSTADSBRIST	8
HANDLÄGGNINGSTIDER	9
KONTAKT MED MYNDIGHETER	9
OSÄKERHET INFÖR FRAMTIDEN	10
SOCIALA VILLKOR	10
3. MIGRATION MED HINDER	11
LÅNGA HANDLÄGGNINGSTIDER	11
JO-GRANSKNING AV MIGRATIONSVERKETS HANDLÄGGNINGSTIDER	11
MÅNGA MOMENT SOM BEHÖVER SAMORDNAS BÄTTRE	12
HINDER FÖR DEN INRE RÖRLIGHETEN INOM EU	13
4. ONE-STOP-SHOP FÖR ARBETSVANDRARE	17
STRATEGIER FÖR TALANGATTRAKTION	17
EXPAT CENTERS - EN ONE-STOP-SHOP-LÖSNING FÖR ARBETSKRAFTSVANDRING	18
EXEMPEL PÅ UTFORMNING AV EXPAT CENTERS I NEDERLÄNDERNA	18
5. EN SVENSK ONE-STOP-SHOP FÖR ARBETSKRAFTSVANDRING	25
LITTERATUR	30

November 2016

FÖRENKLA ARBETSKRAFTSINVANDRINGEN

Den kunskapsintensiva tjänstesektorn är idag Sveriges viktigaste tillväxtmotor. Tjänsteexporten ökar och tjänstesektorns andel av BNP och sysselsättning blir allt större. Vi rör oss mot ett konskapssamhälle där värdeskapandet blir mindre beroende av investeringar i produktionsanläggningar. Istället drivs tillväxten av tillgången på avancerat humankapital.

Sverige står relativt starkt i den kunskapsbaserade ekonomin, tack vare stora investeringar i forskning och utbildning. Utmaningar finns, bland annat beroende på utbildningssystemets tröghet. Det tar tid att anpassa utbildningsutbudet till den växande efterfrågan på olika specialister i näringslivet. Som följd ökar kompetensbristerna och rekryteringsproblemen. Idag upplever många företag att bristen på kompetens är ett mycket allvarligt tillväxthinder.

Näringslivet måste därför ha goda möjligheter att attrahera kompetens utifrån att vara konkurrenskraftiga i den internationella talangjakten. Annars riskerar vi tappa företag och jobbtillväxt till utlandet. Spotify varnade tidigare i år för detta i ett öppet brev till de politiska beslutsfattarna, med rubriken "Vi måste agera nu eller bli omsprungna".

Arbetskraftsinvandringen är en het politisk fråga. Den nuvarande regeringen har tillsatt en utredning som avser att införa fler kontroller och hårdare sanktioner mot arbetsgivare. De som av misstag fyller i en blankett fel får böter och riskerar till och med fängelsestraff. Utredningen andas en negativ syn på arbetskraftsinvandringen som möjlighet för Sverige.

Almegas medlemmar behöver ett annat synsätt, där arbetskraftsinvandring ses som en positiv möjlighet för Sverige. Internationella talanger ska välkomnas, så att kompetensbristerna i näringslivet kan minska. I denna rapport lyfts ett förslag som skulle kunna underlätta för både arbetstagare och arbetsgivare att mötas över nationsgränsen, genom att införa en one-stop-shop lösning för arbetskraftsinvandring. Detta kan ske i form av ett expat center där både nationella och lokala myndigheter samarbetar för att ge bättre service och för att korta handläggningstiderna.

ULF LINDBERG
Näringspolitisk chef

FREDRIK VOLTAIRE
Näringspolitisk expert



1. ATTRAKTIONSKRAFT FÖR TILLVÄXT

Globaliseringen har lett till ett krig om talanger och investeringar

De senaste decennierna har präglats av en snabbt krympande värld. Avregleringar av tullar och andra handelshinder har lett till ökad global ekonomisk integration. Utvecklandet av effektivare och billigare transporter, samt snabbare och mer komplex datahantering har också bidragit till att koppla samman länder, företag och människor i tätare nätverk. I dessa globala nätverk strömmar information, investeringar och handel med varor och tjänster.

Den globala spelplanen har ritats om, vilket lett till att företag och individer nu tänker i nya banor. Fler företag väljer att investera utomlands istället för på hemmaplan. Unga söker oftare utbildnings- och karriärmöjligheter utomlands än tidigare. Företagens ledningar beslutar allt oftare om utlandsflytt av sina huvudkontor, sina forskningsenheter, sina fabriker, logistikenheter, kundservice och sin administration. Tjänstesektorn går snabbt mot ökade internationella etableringar.

Sysselsatta i svenska företag utomlands

År
1996
2012

Tjänstesektorn
100 000
600 000

Industrin
500 000
600 000

Beslutet om utlandsflytt och valet av destinationsland styrs av rationella beslut utifrån analyser av var de bästa betingelserna finns. Företagsklimat, tillgången på arbetskraft och kapital, marknadsnärhet och kommunikationer är faktorer som skiljer sig från plats till plats och som därmed skapar olika tillväxtförutsättningar för olika typer av verksamhet.

Nationella och lokala beslutsfattare står inför utmaningen att justera företagsklimatet, infrastrukturen och utbudet av arbetskraft och kapital för att attrahera utländska direktinvesteringar. Men också för att säkerställa att inhemska företag har goda tillväxtmöjligheter, och att de inte lockas att flytta till andra länder.

Tillväxtanalys (2015) har i en enkätundersökning frågat svenskägda företag i utlandet och utlandsägda företag i Sverige om vilka de främsta faktorerna är för lokalisering av FoU-verksamhet. De alternativ som tillskrevs störst betydelse av respondenterna var dels tillgången till kvalificerad arbetskraft, dels att det finns konkurrerande företag som är innovativa och har höga kvalitetskrav. De främsta åtgärderna som företagen i undersökningen rekommenderade för att förbättra villkoren på dessa områden är dels satsningar på utbildning och säkrad tillgång på kompetens, dels på bättre samverkan mellan exempelvis högskola och näringsliv.

Men det räcker inte att "bara" attrahera utländska direktinvesteringar, det måste också vara rätt sorts investeringar.

Det vill säga de som stärker landets eller regionens position i de globala värdekedjorna. De bästa positionerna i värdekedjorna är där mest förädlingsvärde skapas per insatt produktionsenhet. Därför gäller det att attrahera och behålla kunskapsintensiva och högteknologiska företag, samt snabbväxande företag i framtidsbranscher. En förutsättning för detta är väl fungerande kompetensförsörjning vilket bland annat innefattar god attraktionskraft för internationella talanger.

World Economic Forum tar varje år fram rapporten The Global Competitiveness Report som innehåller en rangordning av länders företagsklimat och generella förutsättningar för näringslivets konkurrenskraft. Enligt undersökningen rankas det svenska företagsklimatet år 2015 på plats nio i världen. Ett område där Sverige ligger betydligt lägre gäller förmågan att attrahera talanger från andra länder (plats 26 i rankingen) och att behålla talanger inom landet (plats 15). Sverige behöver en vassare politik för att attrahera och behålla internationella talanger. Arbetskraftsinvandringen behöver fungera smidigt.

Den demografiska utmaningen

I Sverige och Europa minskar antalet inrikes födda i arbetsför ålder nu och framöver. Utan tillförsel av kompetens utifrån skulle kompetensbristerna i privat och offentlig sektor bli riktigt akut. Statistik från SCB's befolkningsframskrivningar visar att antalet inrikes födda i åldrarna 25-64 år kommer minska med nästan 75 000 personer mellan 2016 och 2030.

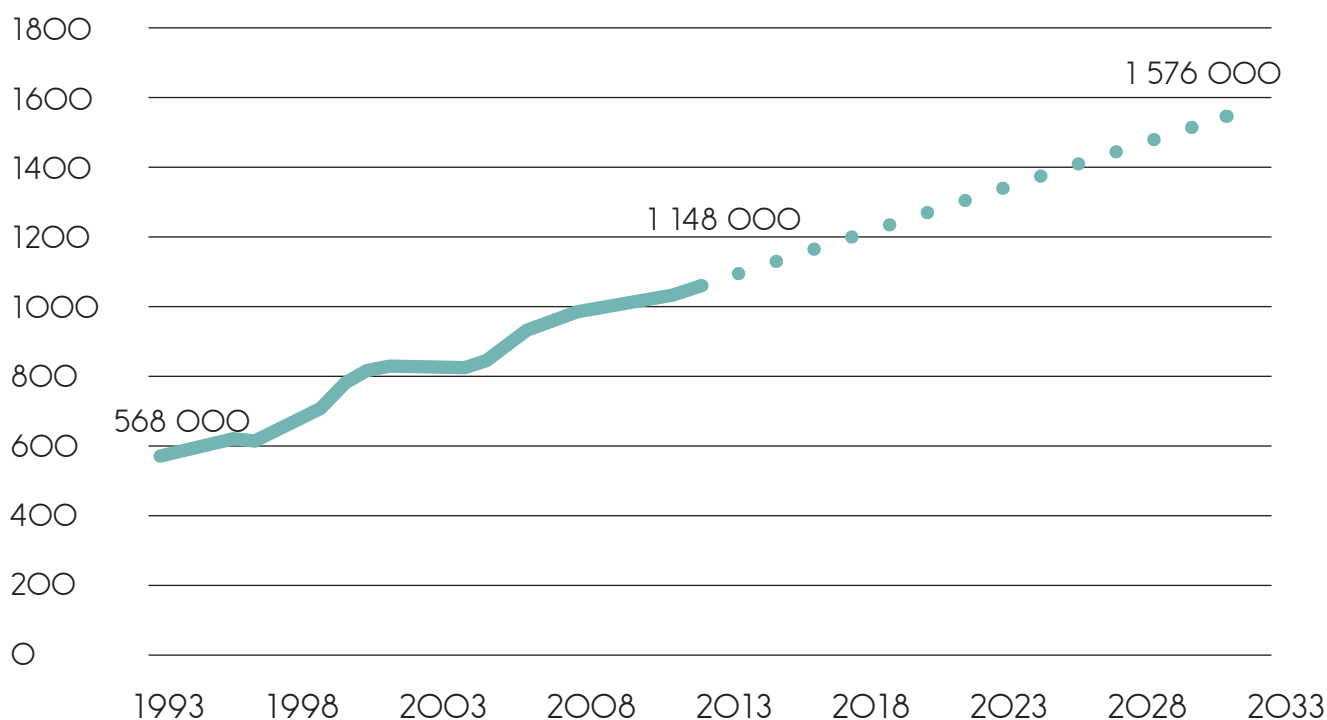
Invandringen har en positiv effekt på arbetsgivarnas rekryteringsmöjligheter. Statistik från Arbetsförmedlingen visar att hälften av sysselsättningsökningen efter 2010 bestått av personer födda utomlands. De utrikes födda har också bidragit till en höjning av sysselsättningen med 242 000 personer, åren 2005 – 2014.

Struktumvandling och internationalisering ger kompetensbrister

Den snabba tillväxten inom kunskapsintensiva tjänsteföretag och högteknologisk industri leder till ökade rekryteringsproblem. Kunskapsintensiva tjänsteverksamheter som IT- och teknikonsulter och företag som utvecklar dataspel eller som säljer tjänster inom ekonomi, juridik, arkitektur mm. har vuxit mycket snabbt de senaste decennierna. Dessa företag anställer främst högskoleutbildade, och här finns också de mest akuta kompetensbristerna i näringslivet.

Antalet sysselsatta i den kunskapsintensiva tjänstesektorn har ökat med 504 000 personer mellan 1993 – 2014. Om trenden håller i sig kommer ytterligare 500 000 personer behöva rekryteras de kommande 20 åren. Huvuddelen av jobben kräver lång yrkeserfarenhet och högskoleutbildning.

Extrapolering av sysselsättningsutvecklingen i kunskapsintensiv tjänstesektor (SCB samt egna beräkningar)



Den snabba jobbtillväxten inom kunskapsintensiva tjänster har gett ökade problem med kompetensbrister och svårigheter att rekrytera. Att utmaningen är stor inom många kunskapsintensiva tjänstebranscher framgår av Konjunkturinstitutets enkätundersökning till företag, Konjunkturbarmetern.

En stor andel av företagen i olika privata tjänstebranscher anger att arbetskraft är den trängsta sektorn för verksamheten. De får inte tag på kompetens tillräckligt snabbt, vilket hindrar deras tillväxt. Störst är utmaningen för datakonsulter och arkitekt- och teknikkonsulter, där över hälften av företagen ser bristen på arbetskraft som den trängsta sektorn för verksamheten. Tabellen nedan visar också på snabbt ökande arbetskraftsbrist i dessa och andra branscher inom den kunskapsintensiva tjänstesektorn, under första halvåret 2016 jämfört med motsvarande period 2015. Hela 25 procentenheter fler av företagen inom SNI 62, Datakonsulter, anger att bristen på arbetskraft är den trängsta sektionen för verksamheten.

Kunskapsintensiva tjänstebranscher där brist på arbetskraft är den trängaste sektionen i verksamheten

Konjunkturbarmetern, privata tjänstenäringar

Trängsta sektion: arbetskraft

Säsongrensade medelvärden av kvartalsdata

	FÖRSTA HALVÅRET 2015	FÖRSTA HALVÅRET 2016	FÖRÄNDRING
Datakonsulter mm	32	57	+25
Arkitekter & teknikkonsulter	47	54	+7
Arbetsförmedl./rekrytering/personaluthyrning	19	29	+10
Personaluthyrningsföretag	18	26	+7
Reklam/marknadsundersökningsbyråer	13	25	+12
Juridiska/ekonomiska konsultbyråer	17	24	+7

I Arbetsförmedlingens undersökning *Var finns jobben?* (2015) framkommer att rekryteringsutmaningarna kommer kvarstå och öka även på längre sikt (5-10 år). Ett grundläggande problem är bristande dimensionering i utbildningssystemet.

"Om tidshorisonten sträcks ut till att avse fem och tio år kvarstår vår tidigare bedömning att rekryteringsbehoven kommer att bli mycket stora. Bland annat skapar kommande pensionsavgångar behov av många ersättningsrekryteringar. En annan orsak är att många yrkesområden väntas fortsätta växa också på längre sikt. Inom flera yrkesområden bedöms dock arbetsgivarnas möjligheter att tillsätta kommande vakanser att begränsas av att utflödet från utbildningssystemet inte överensstämmer med behoven på arbetsmarknaden. Detta beror dels på ett bristande intresse för vissa utbildningar, dels på att vissa utbildningar har ett begränsat antal studieplatser."

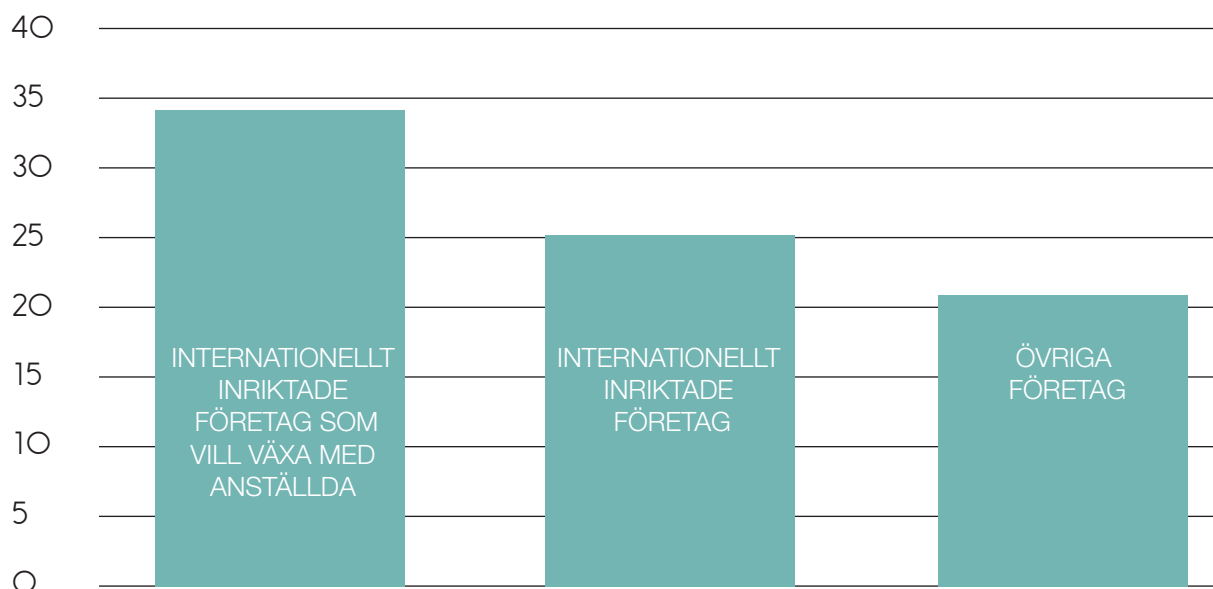
-Arbetsförmedlingen, *Var finns jobben?* (2015). s 10.

Jobbtillväxten är snabb inom data, IT och telekom, vilket bidrar till stora kompetensbrister där. Det framgår av en rapport från IT&Telekomföretagen, där bedömningen görs att jobbtillväxten kommer vara mycket stark inom en rad yrkesområden. Exempelvis mjukvaru- och systemutvecklare, IT-arkitekter och projektledare. Tillgången på dessa och en rad andra specialkompetenser inom branschen är dessutom redan för liten. Enligt rapporten uppskattas bristen på personal med IT-kompetens i Sverige uppgå till 60 000 personer år 2020.

Ytterligare en förklaring till stora och ökade kompetensbrister kan vara den ökade internationaliseringen av näringslivet. Tillväxtverket (2014) redovisar resultatet av en enkätundersökning, där många internationellt inriktade företag ser bristen på tillgång till arbetskraft som ett stort tillväxthinder.



Andel företag som upplever att brist på arbetskraft är ett stort hinder för utveckling och tillväxt



Konsekvenser av kompetensbristerna

Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät är en enkätundersökning till organisationens medlemsföretag. Totalt sett svarade ca 6 000 företagsledare på enkäten 2016, med en bred spridning mellan olika branscher. Av enkätsvaren framgår att många av företagen i tjänstesektorn efterlyser personer med högskole- eller universitetsutbildning, och svaren redovisas fördelat på medlemsorganisationerna inom Svenskt Näringsliv. Exempelvis har 79 procent av medlemsföretagen inom IT&Telekomföretagen krav på högre utbildning. Samma kravnivå har 66 procent av företagen inom Almega Tjänsteföretagen, och 65 procent av Vårdföretagarna.

Undersökningen visar också att det inte bara är rätt utbildning som är viktigt vid rekrytering, utan att även rätt yrkeserfarenhet eftersöks, till och med i högre grad än rätt utbildning. Att få tag på en person med mångårig erfarenhet från en specialistroll eller ledande befattning kan vara betydligt svårare än att hitta någon med rätt utbildning.

Rekryteringsjakten på personer med rätt yrkeserfarenhet har lett till ett "krig om talanger", vilket kostar många företag stora summor. Dels för att attrahera talanger till företaget, dels för att behålla de redan anställda. Denna talangjakt sker allt oftare internationellt, särskilt när det gäller erfarna specialister. Kostnaderna för att attrahera och behålla högkvalificerad arbetskraft från andra länder är oftast mycket hög. Dels för löner och förmåner, men också för de insatser för att hitta bostad, internationella skolor och jobb åt medföljande familjemedlemmar.

I Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät fick även arbetsgivarna svara på frågan om vilka konsekvenser som uppstått för företaget på grund av svårigheterna att rekrytera medarbetare. Den vanligaste negativa konsekvensen, som drabbade ca 29 procent av företagen, var att man tvingades tacka nej till uppdrag. Planerad expansion förhindrades för 27 procent av företagen, medan 23 procent drog ner på produktionen/servicen. Särskilt allvarligt var situationen inom IT&Telekomföretagen där 41 procent angav att en planerad expansion förhindrades.

Ökade exportmöjligheter

Utländska talanger bidrar med nya kompetenser och internationella kontaktnät. Det innebär både ökade specialiserings- och exportmöjligheter för det svenska näringslivet. Dessutom genererar deras konsumtion direkta exportintäkter.

Nationalekonomerna Andreas Hatzigeorgiou och Magnus Lodefalk har i en forskningsöversikt åt Delmi visat att invandring har positiva effekter på utrikeshandeln. En del av forskningsöversikten fokuserar på studier på landsnivå, och finner att om invandringen ökar med en procent så ger det ungefär 0,2 procent högre utrikeshandel och 0,2 – 0,3 procents ökning av de utländska direktinvesteringarna. Översatt till svenska förhållanden skulle därmed en ökad invandring med en procent motsvara drygt två extra miljarder kronor i export, och fyra miljarder i ökade investeringar. En annan del av forskningsöversikten handlar om företagsstudier, och dessa ger sammantaget indikationer om att invandring underlättar företags exportmöjligheter. Att anställa en utlandsfödd person genererar enligt studien exportökningar på 1 – 3 procent, genom att företaget får ökade kunskaper om och kontakter med utlandsmarknader.

Internationella talanger och deras medföljande familjemedlemmar bidrar också direkt till den svenska ekonomin genom sin konsumtion, vilket kan liknas vid de exportintäkter som skapas av inresande turister. I en dansk undersökning beräknade man att den genomsnittliga "expatrierade" familjen bidrog med 1,9 miljoner DKK till den danska ekonomin per år.



2. HINDER FÖR TALANGATTRAKTION UR ETT FÖRETAGSPERSPEKTIV

Almega har tagit del av ett urval intervjuer med tjänsteföretag kring arbetskraftsinvandring, som tagits fram av DAMVAD på uppdrag Svenskt Näringsliv. Respondenterna är tjänsteföretag som använder sig av arbetskraftsinvandring för att lösa sina kompetensbrister, som har fått svara på frågor kring deras syn på processen för rekrytering av internationell arbetskraft. Detta kapitel baseras på 18 intervjuer med mottagare av arbetskraftsinvandrare inom olika regioner och storleksklasser. Intervjuerna har genomförts under december 2015 - februari 2016.

Intervjuerna ger bilden av att arbetskraftsinvandringen är mycket viktig, och ibland direkt avgörande, för de intervjuade tjänsteföretagens kompetensförsörjning och expansionsmöjligheter. Betydelsen av arbetskraftsinvandring framhålls av företag inom olika regioner och storleksklasser.

Inom branscher där högkvalificerade individer anställs efterfrågas ofta personer med specialistkunskap som inte finns tillgänglig på den svenska arbetsmarknaden. Ibland är efterfrågan på arbetskraft väldigt nischad – hos IT-företag såsom DICE, Spotify och Klarna efterfrågas ibland kunskap om specifika algoritmer som i princip endast finns hos en handfull personer på den internationella arbetsmarknaden.

Även inom mindre kunskapsintensiva branscher efterfrågas kompetens som inte finns tillgänglig på den svenska arbetsmarknaden. I dessa branscher ligger inte fokus på högutbildad arbetskraft, utan på yrkesspecialister och på individer som kan rycka in med kort varsel för att hantera exempelvis säsongsvariationer i efterfrågan. Ett konkret exempel bland de intervjuade företagen är ICE Hotel i Arvidsjaur som rekryterat en specialist inom konditoritjänster, och flera företag inom restaurangsektorn har uttryckt att servering av mat med ursprung i andra nationer kräver kockar med kunskap om ursprungsregionens metoder för matlagning för att skapa genuina matupplevelser.

Sammanfattningsvis har intervjuerna visat att företag inom olika sektorer med både hög och låg kunskapsintensitet har behov av att rekrytera arbetskraft på den internationella arbetsmarknaden. Arbetskraften som efterfrågas finns inte tillgänglig på den svenska arbetsmarknaden, oavsett om företaget i fråga verkar inom en sektor med hög eller låg kunskapsintensitet.

De intervjuade företagen anser generellt att det nuvarande regelverket fungerar väl utifrån de behov företagen har. Dock upplever företagen vissa konkreta problem vid rekrytering av arbetskraftsinvandrare, både vad gäller regelverk samt allmänna villkor för mottagande av arbetskraftsinvandrare.

Bostadsbrist

Det absolut vanligaste problemet i samband med rekrytering av arbetskraftsinvandrare är enligt intervjupersonerna bristen på bostäder. Ungefär hälften av samtliga företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare är baserade i Stockholm, och ungefär tre fjärdedelar är baserade i någon av storstadsregionerna (Stockholm, Västra Götaland eller Skåne). Problem på bostadsmarknaden lyfts primärt av företag inom dessa regioner, men även företag i andra regioner nämner bristen på bostäder som ett problem.

I princip samtliga intervjuade företag som är belägna i Stockholmsregionen uppger att bostads-situationen är mycket problematisk, i synnerhet då en del av dragplåstret för rekrytering av internationell arbetskraft ofta är Stockholms stad i sig. Staden attraherar många individer genom att erbjuda frisk luft, många gröna ytor samt relativt stor trygghet, men bostadsbristen har en negativ påverkan på attraktionskraften.

Många företag nämner att hyresrätter är mycket svåra att få tag på i storstadsregionerna då detta i regel kräver att man som individ stått i bostadskö under en längre tid. Bristen på hyresrätter i kombination med att arbetskraftsinvandrare, åtminstone som nyanländ, som regel har relativt svårt att få lån hos banker för inköp av bostadsrätt innebär ibland stora problem att finna relevanta boenden. Även arbetskraftsinvandrare med relativt höga inkomstnivåer har därför utmaningar att få tag på en bostad i storstadsregioner. Vissa större företag i storstadsregionerna, såsom DICE och Spotify, har löst detta genom att förmedla bostäder till de anställda, men dessa företag menar att detta förfarande inte är en hållbar långsiktig lösning utan snarare en nödlösning på ett akut problem.

Ett förslag som lyfts fram av de intervjuade företagen är behovet av en samlad ingång för hantering av olika beslutsärenden hos myndigheter. En one-stop shop för arbetskraftsinvandring. Denna möjlighet tas upp i kapitel 3.

Handläggningstider

Flera företag uppger att handläggningstiderna för standardprocesser, som till exempel ansökan om arbetskraftstillstånd eller förlängning av dessa hos Migrationsverket, tar alltför lång tid. Ett exempel som nämnts är att anställda arbetskraftsinvandrare utan uppdaterat arbetstillstånd inte har möjlighet att lämna landet och sedan återvända innan förlängningsprocessen slutförts. Denna process har i vissa fall dragit ut på tiden, vilket påverkat arbetskraftsinvandrare på ett personligt plan då de exempelvis inte haft möjlighet att resa till sina hemländer vid högtider.

Det har i intervjuerna även lyfts frågetecken kring Migrationsverkets processer för beviljning av arbetstillstånd, där ärenden av oklara skäl dragit ut på tiden och ibland medfört avslag trots att i princip identiska ansökningar vid andra tillfällen tillstyrkts inom en kortare period.

Trots invändningar mot långa handläggningstider uttrycks samtidigt förståelse för att handläggningstiderna påverkas av mängden asylsökande individer som anländer till Sverige. Många mot- tagarföretag dock påpekar att enklare och snabbare processer för rekrytering av arbetskraftsinvandrare skulle innebära bättre förutsättningar dels för det egna företaget men även för andra företag att anställa personal på den internationella arbetsmarknaden.

Kontakt med myndigheter

Företagen nämner att det ibland tar lång tid för arbetskraftsinvandrare att få kontakt med institutioner som är väsentliga för att kunna leva och bo i Sverige. Ett exempel är att det ibland tar relativt lång tid för arbetskraftsinvandrare att tilldelas ett personnummer. Personnumret är ofta en väsentlig del av processen för att integreras på den svenska arbetsmarknaden och få tillgång till institutioner som exempelvis bankväsendet.

Bland de intervjuade företagen har idén om en "one-stop-shop" nämnts. Inom ramen för en sådan lösning kan myndigheter och andra aktörer samlas på ett och samma ställe, exempelvis i fysiskt format eller i form av en gemensam hemsida. En sådan lösning innebär att företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare, och även individerna själva, enkelt kan få information om hur man till exempel kan tillhandahållas ett personnummer och ett bankkonto. Inom en sådan lösning skulle aktörer som Skatteverket, Försäkringskassan, Migrationsverket, banker, försäkringsbolag och bostadsförmedlare kunna samlas för att underlätta individers integration i det svenska samhället.

Osäkerhet inför framtiden

Vissa företag, främst av mindre storlek inom sektorer med låg kunskapsintensitet, upplever långsiktig planering av verksamheten är osäker då man ser att det finns risk att förutsättningarna för rekrytering av arbetskraftsinvandrare kan påverkas av kommande politiska beslut. Detta medför osäkerhet samt risker, och i längden sämre förutsättningar för utveckling av den egna verksamheten. Utan långsiktig politisk stabilitet om regelverk för arbetskraftsinvandring riskerar investeringsviljan därför att minska hos företag med behov av att tillföra kompetens i form av arbetskraftsinvandrare.

Sociala villkor

Generellt är de svenska arbetsmarknadsvillkoren, och i synnerhet möjlighet till föräldraledighet, en faktor som lockar arbetstagare inom främst kunskapsintensiva sektorer till just Sverige. Ett exempel är Spotify som använder de sociala villkoren i Sverige som en marknadsföringsfaktor för att locka individer till det svenska huvudkontoret.

I intervjuer har dock lyfts att rekrytering av arbetskraft i viss mån påverkas negativt av betungande skattenivåer i Sverige. Skattenivåerna innebär att företag inom vissa sektorer i praktiken behöver betala högre bruttolöner till arbetskraftsinvandrare jämfört med konkurrerande företag i andra länder, vilket innebär sämre förutsättningar för svenska företag att erbjuda konkurrenskraftiga löner.



3. MIGRATION MED HINDER

Långa handläggningstider

Migrationsverket har haft svårt att hinna med att handlägga alla ärenden kring arbetsmarknadsrelaterade uppehållstillstånd. Utmaningen blev än större i samband med den snabbt ökande flyktinginvandringen under hösten 2015. Årsgenomsnittet för handläggningstiden ökade från 103 dagar år 2014 till 126 dagar 2015.

Samtidigt erbjuder Migrationsverket företag att certifiera sig för att ta större eget ansvar för migrationsärendena, i gengäld mot att verket fattar snabbare beslut. Den genomsnittliga beslutstiden för ärenden kopplade till certifierade arbetsgivare var 17 dagar 2015. Det är betydligt kortare än för övriga företag, men även här ökade handläggningstiden från de 11 dagar som var genomsnittet för 2014.

Handläggningstiderna från ansökan till beslut i studerandeärenden ökade till 41 dagar i genomsnitt under 2015 jämfört med 33 året innan. Andelen studenter som fick beslut inom tre månader föll samtidigt från 94 till 90 procent. Ett problem som Migrationsverket brottas med är att det finns en stor balans med gamla ärenden som inte hunnit betas av. Detta är något man försöker prioritera men där myndigheten inte lyckats fullt ut än. Tidspressen för handläggarna kan paradoxalt nog leda till överutredning av tillståndsärenden. När handläggarna inte får tillräcklig tid för kompetensutveckling och praxisutveckling kan de bli osäkra vilket leder till överutredning .

JO-granskning av Migrationsverkets handläggningstider

I JO's ämbetsberättelse för år 2015/16 redogör myndigheten för den granskning man genomfört av Migrationsverkets handläggningstider. På arbetsmarknadsområdet kommer JO fram till följande kritiska slutsatser:

"Av de ansökningar om arbetstillstånd som kommer in till Migrationsverket är 80 procent inte kompletta, vilket leder till längre handläggningstider. Migrationsverket har infört ett certifieringssystem för arbetsgivare som ger in kompletta ansökningar med anställningsvillkor som kan ligga till grund för tillstånd. Prövningen är densamma som för övriga ärenden, men verket gör inte någon utredning för att säkerställa att certifierade arbetsgivare agerar seriöst i ansökningsprocessen. I nuläget omfattas 480 företag som har en garanterad handläggningstid på fem arbetsdagar. Utöver ansökningar från certifierade arbetsgivare prioriterar Migrationsverket kompletta ansökningar som kommer in elektroniskt. Om det inte krävs någon ytterligare utredning hanteras dessa ansökningar i regel inom tio dagar. Av samtliga helt elektroniskt handlagda ärenden avgjordes 90 procent inom en dag. Ett av Migrationsverkets uppdrag är att motverka skenanställningar och att arbetstagare utnyttjas. För att undvika att systemet missbrukas genomför verket omfattande utredningar i ett stort antal ärenden. Särskilda utredningskrav har

vidare införts för vissa branscher. Det är inte ovanligt att en sökande byter arbetsgivare eller grund för ansökan under handläggningstiden, vilket försenar handläggningen. Denna typ av problem förekommer normalt inte i ansökningar som rör certifierade arbetsgivare"

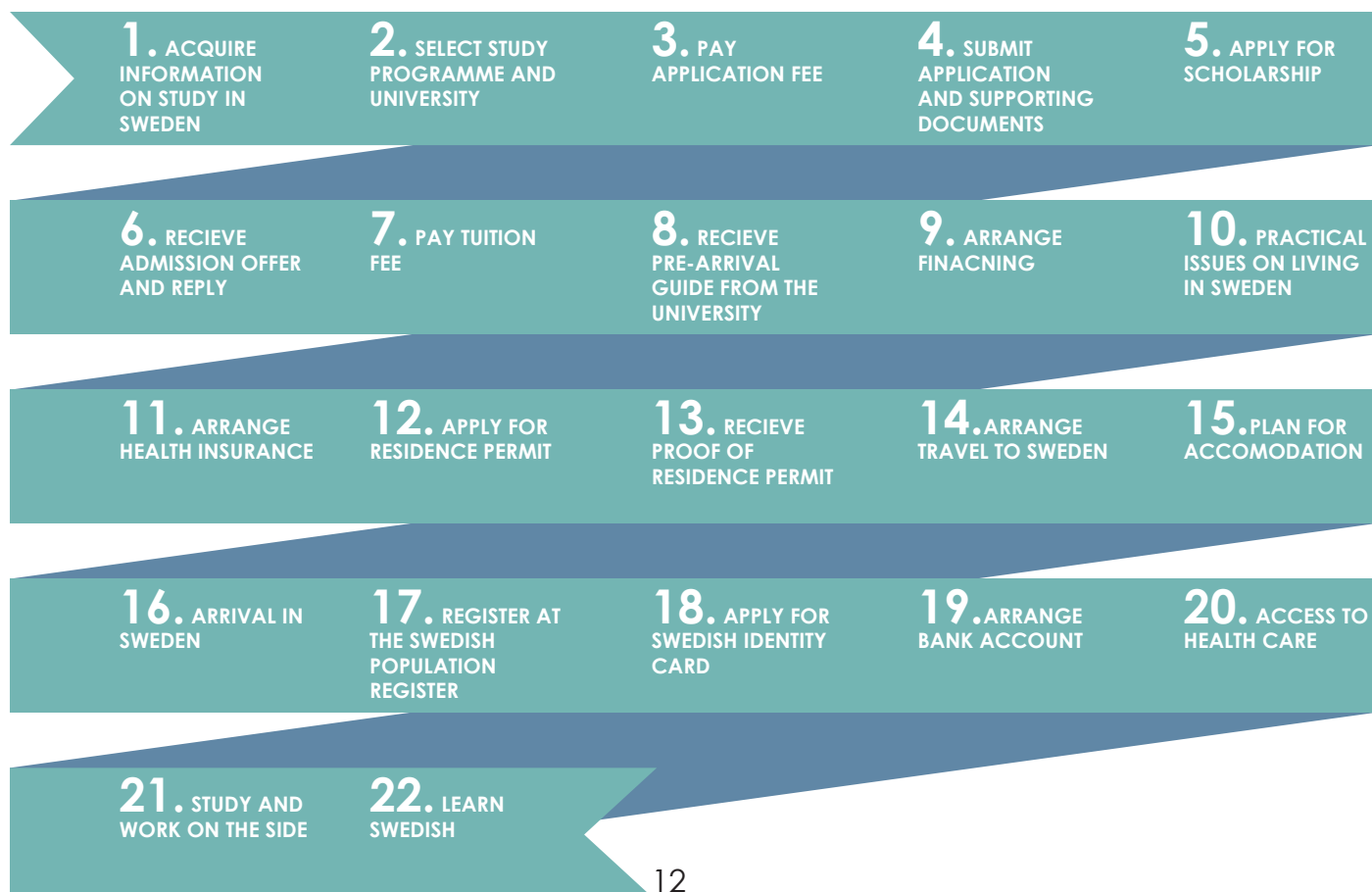
- Justitieombudsmännens ämbetsberättelse. Redogörelse 2015/16:JO1. S. 333.

Många moment som behöver samordnas bättre

Nedanstående flödesschema togs fram av Universitets- och högskolerådet i samverkan med andra myndigheter (Svenska Institutet, Migrationsverket) för att beskriva processen som en utomeuropeisk student går igenom för att komma till Sverige och studera på högskolan. Figuren visar att det krävs många myndighetskontakter i många steg för att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden.

Figuren visar att det finns behov av samordnad information och att det borde gå att effektivisera vägen in i Sverige genom mer samordning och möjlighet att få hjälp av flera myndigheter vid samma tillfälle. Idag finns både onödig överlappning mellan myndigheternas roller, och begränsande krav på att få tillstånd i varje instans för att kunna gå vidare i processen. Dessutom finns problem med långa handläggningstider hos de olika myndigheterna.

En illustration av migrationsprocessen för en internationell student som vill komma till Sverige



Hinder för den inre rörligheten inom EU

Inte ens för EU-medborgare är det särskilt enkelt att ta sig till Sverige för att få uppehållsrätt för jobb eller studier. Ett hinder är att det finns explicita krav på arbetets eller studiernas omfattning och längd för att få uppehållsrätt. Det skapar svårigheter för exempelvis en arbetstagare som erbjuds en behovsanställning, eller en student som kommer in på en kortare kurs. Ett exempel är att det i Folkbokföringslagen finns krav på att man ska kunna styrka att man ska vistas i Sverige i minst ett år för att få uppehållsrätt. Ett annat hinder är kravet på sjukförsäkring för uppehållsrätt, och att man bara omfattas av den svenska sjukvårdsförsäkringen om man bor i Sverige i minst ett år, enligt Socialförsäkringsbalken.

Med uppehållsrätt avses en rätt att stanna och uppehålla sig i en annan medlemsstat. Denna rätt är villkorad av att man arbetar eller har tillräckliga medel för sin egen och, om nödvändigt, sin familjs försörjning. Dessutom krävs en heltäckande sjukförsäkring för hela familjen.

Kommerskollegium (2013) har tittat på utmaningarna för EU-medborgare att flytta till Sverige, och funnit en hel del hinder.

Ett exempel på hur hinder på ett område kan försvåra EU-migrantens möjligheter att etablera sig i Sverige är betydelsen av att få ett personnummer. Kommerskollegium har samlat in exempel på olika situationer där personnummer har krävts.

Situationer då personnummer krävts av EU-medborgare	
Arbetsgivare Privat hyresvärd Kommuner Banker Posten Försäkringsbolag Banker Svenska för invandrare (kommuner) Telefonbolag Uthyrningsbolag Affär Filmuthyrning Utbildning i privat regi Registrera sin bil Arbetsförmedlingen Förskola i privat regi	Skriva anställningskontrakt Skriva bostadskontrakt Ställa sig i kommunala bostadskön Öppna bankkonto Hämta ut paket på posten Teckna försäkringar Skaffa ID-kort Lära sig svenska Teckna ett telefonabonnemang Hyra bil Skaffa bonuskort Hyra film Skriva in barn i skolan Transportstyrelsen Skriva in sig som arbetssökande Skriva in barn i förskolan

Många förlängningsansökningar avslås

Centrum för rättvisa redogör i rapporten Arbetskraftsinvandrares rättslöshet i Sverige (2016) för ett stort antal fall där Migrationsverket valt att avslå ansökningar om förlängning av arbetstillstånd. Avslagen grundar sig ofta på bagatellartade misstag, eller fel som uppstått på grund av moment 22-situationer. Rapporten från Centrum för rättvisa bygger på 450 domstolsfall, men sannolikt berörs betydligt fler företag och arbetstagare.

De granskade ärendena delas in i tre typer. Den första är de fall där den anställde tillfälligt tjänat några hundralappar för lite jämfört med gällande kollektivavtal, samt de fall där arbetsgivaren missat att teckna någon försäkring. Detta typfall är vanligast och gällde i 303 av de 450 undersökta domarna. Det andra typfallet är där arbetsgivaren inte annonserat efter arbetskraften enligt principen om gemenskapsföreträde till jobben inom EU. Trots att denna princip inte är rättsligt bindande, det finns inga regler som tvingar arbetsgivare att anställa EU-medborgare framför tredjelandsmedborgare. Det tredje typfallet är avslag när ansökan inkommit efter tidigare arbetstillstånds giltighetstid. Migrationsverket har nu tagit avstånd från sin praxis att avslå försenade ansökningar.

Att arbetsgivaren missat att teckna någon av de försäkringar som ingår i kollektivavtal (ingår i typfall 1), utgör en stor andel av Migrationsverkets avslag på förlängningsansökningar. Enligt Utlänningslagens 6 kap. 2 § gäller att "lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen".



Samtidigt har företag utan kollektivavtal ofta svårt att teckna försäkringar i nivå med kollektivavtal. Det beror på att kollektivavtalade försäkringar är gruppavtal, vilket dels ger förhandlingsfördelar i form av bättre villkor och undantag från individuell prövning, och dels innebär att försäkringen redan är på plats från anställningens första dag. Företag utan kollektivavtal är beroende av försäkringsbolagets bedömning av arbetskraftsinvandrarens hälsodeklaration, och beroende av Skatteverkets beslut om folkbokföring. Utan personnummer är det svårt att teckna försäkring för arbetskraftsinvandrarerna.

Bakgrunden till Migrationsverkets agerande kan spåras till propositionen Åtgärder mot missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring (2013/14:227). Genom denna infördes en ny återkallelsebestämmelse i Utlänningslagen, vilket inte fanns tidigare. Återkallelsebestämmelsen (7 kap. 7§) är mer tvingande än bestämmelsen om beviljande av arbetstillstånd (6 kap. 2§). Den senare paragrafen innehåller formuleringen att arbetstillstånd får beviljas under vissa förutsättningar, medan det i paragrafen om återkallelse står att arbetstillståndet ska avslås under samma förutsättningar. Därmed har dubbla måttstockar i synen på arbetskraftsinvandring



uppstått i lagstiftningen.

Att den nya paragrafens skall-krav på avslag skulle leda till ett stort antal avslag på förlängningsansökningar var något Migrationsverket förutsåg redan i sitt remissvar till departementspromemorian (Ds 2013:57). Migrationsverket framhöll då att företag har stora skillnader i sin praxis kring försäkringar för de anställda. De pekade också på att arbetsgivare utan kollektivavtal kan ha svårt att teckna de försäkringar som finns i kollektivavtalen. Migrationsverket menade skall-kravet skulle komma leda till att ett stort antal avslag på ansökningar om förlängning av arbetstillstånd. Därmed förutsågs dagens situation redan 2014.

Grunden för lagstiftningen är dels två allmänna intressen – väl fungerande kompetensförsörjning samt ordning och reda på arbetsmarknaden. Därutöver finns även den enskilda arbetsgivarens och den enskilda arbetstagarens intressen. Sammantaget finns ett övervägande intresse för att anställningar uppkommer och bibehålls, därefter följer ordningskravet. Men i fråga om förlängningsansökningar ligger tyngden helt på ordningsfrågan.

Dagens situation riskerar att förvärras ytterligare eftersom regeringen tillsatt en utredning med kommittédirektivet Åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrades ställning på arbetsmarknaden (Dir 2015:75). Syftet är att göra villkoren än mer bindande och införa skarpare sanktioner mot arbetsgivare som inte lever upp till kraven. Alla de företag som nu har drabbats av avslag på grund av mindre fel skulle med dessa regler sannolikt även drabbats av böter eller andra straff. Detta skulle komma att slå hårt mot små och medelstora företag, och exempelvis start ups i IT-sektorn, där anslutningsgraden till kollektivavtal är låg. Arbetskraftsinvandringen skulle troligen minska kraftigt i omfattning.

Sammanfattningsvis behövs ett regelverk för arbetskraftsinvandring som tar större hänsyn till skillnader mellan företag, och som ger större möjligheter för Migrationsverket att göra helhetsbedömningar av arbetsgivarens seriositet. Det bör inte hänga på om en enskild försäkring tecknats, eller om något annat mindre misstag gjorts – om helheten ser bra ut. Arbetsgivare måste också ha möjlighet att under resans gång korrigera sina misstag, exempelvis genom retroaktiva lönebetalningar. Därtill behövs en mer serviceorienterad inställning från Migrationsverkets sida gentemot särskilt de små och medelstora företagen. Genom stöd och information kan många misstag undvikas i ett tidigt skede. Slutligen behövs även åtgärder för att korta handläggningstider för både arbetstillstånd och personnummer.



4. ONE-STOP-SHOP FÖR ARBETSKRAFTSINVANDRARE

I detta kapitel beskrivs hur one-stop-shops kan underlätta för arbetskraftsinvandrare att etablera sig i det svenska samhället. Inledningsvis beskriver vi idén bakom och syftet med one-stop-shops. Därefter beskrivs ett exempel på hur one-stop-shops med syfte att underlätta mottagandet av arbetskraftsmigranter utformats i Nederländerna. Avslutningsvis beskrivs ett övergripande förslag på hur en liknande lösning kan utformas i en svensk kontext.

Strategier för talangattraktion

Nationer, regioner och städer försöker utveckla sina konkurrensfördelar i kampen om de internationella talangerna och investeringarna. Städernas betydelse lyfts ofta fram, exempelvis skriver det franska lärosätet Insead följande i sin rapport The Global Talent Competitiveness Index:

While much of talent development may lie in the hands of countries, highly skilled people are attracted more by cities and regions than countries. They do not think of the United States versus England or Australia versus Sweden, they think of Silicon Valley versus Cambridge and Sydney versus Stockholm .

Nya verktyg och strategier har tagits fram i en rad städer och regioner både i Sverige och runt om i världen. Ett nytt kunskapsfält har samtidigt vuxit fram för både forskning och praktik. Ett exempel är satsningen World Class Cities Partnership, ett samverkansprojekt mellan nio städer i nio länder. De tog 2012 fram rapporten *Talent Magnets: Cities and Universities Building the Workforce for a Knowledge Economy*. En känd forskare är Richard Florida som driver tesen att den kreativa klassen har stor betydelse för urban regional utveckling.

Detta förutsätter tre T: Talang, Teknik och Tolerans.

Ett annat exempel är konsultföretaget Tendensor, bestående av forskare och praktiker, vars affärsidé är att hjälpa städer och regioner med att bli mer attraktiva för internationella talanger, "Talent Attraction Management", och företaget "Business Attraction Management".

Talangattraktion handlar inte enbart om att locka högutbildade och högkvalificerade personer att flytta till Sverige eller svenska städer/regioner. Lika viktigt är att säkerställa att talangerna lyckas etablera sig, att de vill stanna kvar och att de ser goda långsiktiga utvecklingsmöjligheter. Därmed består utmaningen av två delar, dels talangattraktionen in till landet och dels mottagande av talangerna när de väl är på plats.

Åtta attraktionsfaktorer som räknas upp i handboken är i korthet: platsens rykte, en kritisk massa med attraktiva företag och jobb, en attraktiv livsmiljö, välfungerande bostadsmarknad, goda kommunikationer med omvärlden, hälsosam miljö, offentliga välfärdstjänster i toppklass, och ett öppet socialt klimat.

Public Expat Management handlar om hur offentliga myndigheter på nationell och regional nivå arbetar med mottagandet av internationella talanger, och deras medföljande familjemedlemmar. Expat är ett engelskt uttryck för personer som lämnat sina hemländer, för arbete eller studier. Expat management handlar i korthet om att ge god information till individen före dennes avresa från hemlandet, om att säkerställa smidiga administrativa processer och enkla regelverk för uppehållstillstånd, samt att tillhandahålla samlad information om försäkringar, sjukvård, barnomsorg, bostäder och om utbudet av internationella skolor med mera.

När en expat har tagit sig igenom denna första etableringsfas, där de praktiska frågorna är i fokus, uppstår istället andra behov. Här gäller det att ge tillgång till sociala och professionella nätverk och att erbjuda utbildning i språk och lokal kultur.

Avslutningsvis är det viktigt att ge stöd vid hemresan och att hålla kontakten med talangerna även efter att de återvänt till sina hemländer.



Bristande mottagande och integration är viktiga orsaker till att många internationella talanger återvänder till sina hemländer tidigare än beräknat. I Tendensors handbok nämns en studie som visade att 62 procent av sådana fall berodde på att medföljande familjemedlemmar inte kunde hitta jobb i värdlandet. Ett annat stort problem är "red tape", dvs byråkrati som ger onödigt pappersarbete och långa väntetider på uppehållstillstånd mm. Det finns också utmaningar kring språkbarriärer och svårigheter att integrera expats socialt.

Expat centers - en one-stop-shop lösning för arbetskraftsinvandring

Begreppet one-stop-shop innebär att olika typer av tjänster samlas under samma tak. Ofta syftar begreppet till att beskriva en lösning eller tjänst dit företag eller individer kan använda sig av för att utföra ärenden som i normala fall erbjuds och hanteras av flera olika aktörer. Således förenklas den administrativa bördan då man som individ eller företag kan ta del av tjänster från olika aktörer via en gemensam ingång. Förutom att minska resursbördan förenklas även ärendehantering- en. Då tjänsterna finns samlade på samma plats behöver man inte söka upp information om vilka aktörer man annars behöver vända sig till för att uträtta sina ärenden.

I detta kapitel beskrivs one-stop-shops som innefattar tjänster som tillhandahålls av offentliga och/ eller privata aktörer dit arbetskraftsinvandrare, samt företag som rekryterat dessa, kan vända sig för praktisk hjälp kring vistelsen i Sverige. En one-stop-shop utgör en gemensam plattform för olika aktörer, med syftet att underlätta för invandrad arbetskraft att vistas i Sverige och integreras i det svenska samhället. I fallet arbetskraftsinvandring är begreppet expat center synonymt med en one-stop-shop lösning för enklare arbetskraftsinvandring, riktat till både arbetskraftsinvandrare samt de företag som rekryterar dessa individer.

En one-stop-shop kan i praktiken ta olika form. Dels kan myndigheter och andra aktörer rent fysiskt samlas under samma tak, men det kan även innebära samordning av information och ärendehantering exempelvis via hemsidor, mail och telefon. Servicetjänsterna kan även erbjudas genom en kombination av olika kanaler såsom exempelvis en fysisk mötesplats samt en hemsida. En annan möjlighet är att använda en multikanalstrategi, med både en digital kanal och fysisk samordning på en gemensam plats.

Flera länder och städer har genomfört satsningar på expat centers att förbättra expat mottagandet och integrationen på arbetsmarknaden och i samhället. International House Copenhagen är ett exempel på en one-stop-shop lösning som erbjuder samlade tjänster kring mottagande och "mjuklandning". Där samarbetar fyra myndigheter under samma tak med visionen att det bara ska ta en timme att bli en "köpenhamnare". Ett annat exempel är Brainport Eindhoven, som är en mycket omfattande satsning för att göra regionen mer attraktiv för internationella talanger och företag. I regionen, och runt om i Nederländerna, finns en rad expat centers som hjälper företag och internationella talanger med praktisk information och hjälp. Bland annat har man tagit fram publikationen *The Expat's Guide*, med över 200 sidor nationell och regional information som syftar till ett välkomnande mottagande .

Exempel på utformning av expat centers i Nederländerna

I denna sektion beskrivs ett praktiskt exempel på hur one-stop-shops med syfte att underlätta för arbetsmigranter att etablera sig i ett nytt land kan utformas. Vi beskriver etableringen och utvecklingen av expat centers i Nederländerna, som på många sätt är ett föregångsland i detta avseende.

Nederländerna arbetar aktivt för att attrahera högkvalificerad arbetskraft till företag som är baserade i landet. Bland annat behöver inte längre företag som vill anställa "highly skilled migrants" ansöka om arbetstillstånd för dessa. Det räcker med att registrera inresa och vistelse hos det nederländska migrationsverket .

Som en del i strategin för förenklad arbetskraftsinvandring har expat centers etablerats för att erbjuda tjänster både till företag som rekryterar utländsk arbetskraft samt till arbetsmigranterna själva. Dessa center tillhandahåller dels tjänster som omfattar administration kring invandringsprocessen, men även praktisk hjälp kring det vardagliga livet i Nederländerna. I avsnittet nedan beskriver vi det största expat centret i Nederländerna som är beläget i Amsterdam. Därefter beskriver vi kortfattat hur andra expat centers i Nederländerna arbetar. Syftet är att ge konkreta exempel på hur one-stop-shops kan underlätta för individer att etablera sig i ett nytt land.

Expat center Amsterdam

Det första och största centret i Nederländerna är Expat Center Amsterdam, som etablerades 2008. Inom ramen för detta center samarbetar Amsterdam och sex ytterligare städer med Nederländernas skattemyndighet samt myndigheten Immigration and Naturalisation Services (IND) som hanterar migrationsfrågor. Förutom att erbjuda tjänster till företag som vill rekrytera internationell arbetskraft riktar sig detta center till högkvalificerade migranter, internationella företagare, forskare samt internationella studenter. Centret syftar dock primärt till att underlätta administration för företag vid rekrytering av internationell kompetens och att underlätta för arbetsmigranter att etablera sig i samhället. Inom ramen för verksamheten erbjuds dels rent administrativt stöd för individer och företag, men även hjälp kring praktiska frågor om vistelsen i Nederländerna. Ungefär 1.000 arbetsmigranter besöker centret varje månad. Nedan beskrivs de tjänster centret erbjuder högkvalificerade migranter och företag som rekryterar dessa. Vi beskriver även de organisationer som ingår i centrets nätverk.

Tjänster som erbjuds högkvalificerade migranter

Expat center Amsterdam erbjuder en rad tjänster till högkvalificerade arbetsmigranter och arbetsgivare – dels administrativa tjänster och dels tjänster kring vistelsen i och runt Amsterdam. De administrativa tjänsterna innefattar bland annat:

- Registrering av BSN (motsvarar personnummer)
- Registrering i respektive kommun
- Hantering av ansökningar om expertskatt (30% tax ruling)
- Hjälp kring körkort och biometrisk registrering av migranten.

Centret hjälper även till med frågor som exempelvis anställningsvillkor, barnomsorg, boende och annat som rör det vardagliga livet i Nederländerna. Många av dessa tjänster utförs primärt tillsammans med partnerorganisationer (se nedan).

De administrativa tjänsterna kring tillstånd och registrering sker primärt via de fysiska lokalerna i World Trade Center i centrala Amsterdam. Centret erbjuder dock även information och vägledning via sin hemsida, och även via telefon och mail. Genom proceduren får arbetskraftsinvandrare en snabb väg in till det nederländska samhället. Efter den inledande processen hos centret kan individen direkt ta del av tjänster såsom att ansöka om ett bankkonto eller ett internetabonnemang. Centret erbjuder även tjänster till arbetsmigranternas familjer, innefattandes bland annat tjänster för förmedling av arbete och sociala frågor. Ett syfte med denna tjänst anges vara att hela familjen ska känna sig välkommen och kunna integreras i Nederländerna.

För att nyttja expatcentrets tjänster krävs att man är en erkänd sponsor hos IND, den nederländska migrationsmyndigheten. Därefter fyller man i en ansökningsblankett som finns på IND's hemsida, där man ansöker om att använda expatcentrets tjänster. Cirka fyra veckor senare kan migranten besöka expatcentret och hämta hans eller hennes uppehållstillstånd samt dokumentation av kommunregistreringen (GBA), samt personnumret (BSN).

Tjänster som erbjuds företag som rekryterar internationell arbetskraft

Förutom att underlätta för arbetsmigranter och deras familjer erbjuds även tjänster till de företag som anställer dessa individer. Bland annat sker detta genom att tillhandahålla information om hur man praktiskt går tillväga för att anställa utländsk arbetskraft, samt även erbjuda en samlad administrativ process för anställning av utländsk arbetskraft. Företag kan använda sig av en tjänst där samtliga administrativa underlag behandlas inför en anställning, och där den anställda vid ett enskilt besök hos centret vid ankomst till Nederländerna kan administrera obligatoriska procedurer såsom tilldelning av BSN och registrering i kommunen. Vid det fysiska besöket ges även information till den anställda om övriga tjänster som centret erbjuder. Således kan ett företag genom att utnyttja centrets tjänster förenkla proceduren vid ankomst för sina anställda.

Partnernätverk för aktörer som erbjuder kringtjänster

Expat Center Amsterdam drivs av offentliga aktörer. Inom ramen för centret drivs dock ett Partnership Programme som syftar till att samordna ett nätverk av företag och andra organisationer i regionen som på olika vis kan erbjuda relevanta tjänster till arbetsmigranterna. För att bli invald som medlem i nätverket ställs vissa minimikrav på organisationerna. Bland annat ska samtliga tjänster som erbjuds av företaget kunna utföras på engelska. Företagen ska ha minst ett års erfarenhet av arbete riktat till internationella migranter samt kunna uppvisa referenser på internationellt arbete och uppfylla vissa kriterier för konsumentfrågor. Man måste i förekommande fall även vara medlem i respektive sektors arbetsgivarförening.

Nätverket innefattar aktörer inom sektorer såsom bankväsende, körskolor, barnomsorg, försäkringar, rådgivare inom skatte- och finansieringsfrågor och aktörer som erbjuder språkkurser. Ungefär 10 företag inom respektive sektor antas som "partners". Totalt är idag 75 organisationer medlemmar i nätverket, innefattandes allt från VVS-tjänster till juridisk rådgivning.

Partnerorganisationerna arbetar på olika sätt för att nå ut till och erbjuda tjänster till arbetskraftsmigranterna. Som partner ges exponering på Expat Center Amsterdams hemsida, men även en rad andra fördelar såsom deltagande i event, möjlighet att bidra med information och broschyrer i centrets lokaler samt andra former av exponeringar gentemot arbetsmigranterna. Individerna får även information om partnerföretagens tjänster (såsom exempelvis möjlighet att öppna ett bankkonto) vid introduktionsmötet vid ankomst till Nederländerna. Ett partnerskap kostar i dagsläget € 1.000 (dock är partnerskapet kostnadsfritt för icke vinstdrivande organisationer).

Expat center i andra regioner

Expat Centers finns på regional nivå i hela Nederländerna. Dessa center är av olika storlek och har till viss del olika utformning, men centren delar även många gemensamma drag. Samtliga expat centers erbjuder förutom fysiska kontor även vägledning via telefon och per mail. Viss grundläggande information tillhandahålls även via hemsidor. Centren organiseras generellt av offentliga regionala aktörer såsom kommuner eller större regioner, men även mindre privata varianter förekommer. Centren samarbetar även med relevanta myndigheter och andra privata aktörer såsom företag eller ideella organisationer. Ofta förekommer partnerskapslösningar liknande det som tillämpats i Expat Center Amsterdam. Förutom i Amsterdam finns större center som erbjuder helhetslösningar för företag och arbetsmigranter i bland annat Haag, Eindhoven, Enschede, Groningen, Rotterdam, Utrecht och Wageningen.

Inom vissa center ingår andra aktörer än kommuner, regioner och myndigheter i samarbetet. Ett exempel är Holland Expat center South – denna one-stop-shop organiseras av regionerna Limburg och Noord-Brabant (samt kommuner inom respektive region) tillsammans med organisationen Brainport Development som bland annat bedriver inkubatorsverksamhet. Således ingår även en företagsfrämjande aktör med nära koppling till det regionala näringslivet i denna satsning.

Vissa center lägger även stor vikt vid att erbjuda vägledning in i det nederländska samhället. Dessa center anordnar bland annat språkkurser och kurser för att lära känna den holländska kulturen samt hur man bemöter medmänniskor i landet utifrån kulturella aspekter. Även introduktion till regionen man bosatt sig i anordnas vid vissa center. Inom ramen för verksamheten i vissa center erbjuds ofta även kurser och nätverk riktade mot anhöriga till arbetskraftsinvandrare.

Vid vissa center utförs dessa aktiviteter inom ramen för den egna verksamheten, medan vissa center anordnar aktiviteterna genom partnerorganisationer. I vissa regioner är processer för att attrahera arbetsmigranter och integrera dem i samhället mycket välutvecklad – ett exempel är regionen Utrecht som utöver ett expat center erbjuder ambitiösa introduktionsprogram för nyanlända högkvalificerade individer, såsom introduktionskurser till regionen, det nederländska språket, och landets kulturella värderingar. Dessutom anordnas regelbundna träffar och nätverksmöten, och två gånger per år organiseras välkomsträffar för nyanlända arbetsskaratsinvandrare. Även anhöriga kan delta i olika former av nätverksträffar. Således har regionen ökat attraktionskraften för arbetsmigranter genom att erbjuda dem deltagande i sociala aktiviteter och att utveckla sitt nätverk i regionen. Även företag och andra organisationer i regionen har genom dessa aktiviteter möjlighet att lära känna och nätverka med högkvalificerade arbetsmigranter.

Certifiering av arbetsgivare

Myndigheten Immigration and Naturalisation Services (IND) hanterar migrationsfrågor i Nederländerna. De erbjuder en möjlighet för arbetsgivare att få snabbare och enklare hantering av ansökningar om bland annat arbetstillstånd för anställda. Detta kallas att bli en "erkänd sponsor", och kräver att man som företag når upp till ett antal krav. Bland annat krävs att företaget är registrerat i Nederländernas företags register (Commercial register). Bolaget får inte vara insolvent eller ha betalningsanmärkningar. Ledningen och styrelsen ska vara pålitliga.

Företag kan få avslag på sina ansökningar om att bli erkänd sponsor om:

- Företaget eller företagets ägare har varit insolvent/bankrutt under de senaste tre åren.
- Företaget har fått avgift för underlåtelse att betala skatt, under de senaste fyra åren.
- Företaget har brutit mot den nederländska utlänningslagen, mot arbetslagstiftningen för utlänningar eller mot minimilöne-lagstiftningen, under de senaste fyra åren.
- Företaget eller ledande personer har åtalats.
- Nederländernas företagarmyndighet (Enterprise Agency, RVO.nl) har gjort en negativ bedömning av företagens långsiktiga ekonomiska förutsättningar.

Fördelarna med att bli erkänd sponsor är bland annat att företaget inte behöver fylla i lika många dokument. Ofta kan det istället räcka med ett åtagande från företagets sida om att ta ansvar för att man ska leva upp till de krav som ställs. Man får också en egen kontaktperson inom myndigheten.



5. EN SVENSK ONE-STOP-SHOP FÖR ARBETSKRAFTSINVANDRING

I denna sektion redovisas hur svenska företag som rekryterar högkvalificerade arbetskraftsinvandrare ser på en one-stop-shop lösning för arbetskraftsinvandring, dvs ett svenskt expat center.

Den första målgruppen som skulle kunna ha nytta av en one-stop-shop lösning är arbetskraftsinvandrarerna. Arbetskraftsinvandrare som anländer till Sverige har, jämfört med personer som redan är bosatta i landet, sämre kunskap om vilka institutioner man bör vända sig till för att uträtta vissa ärenden. Detta leder till utmaningar för dessa individer att ta del av utbudet på den svenska tjänstemarknaden, vilket i längden kan leda till sämre förutsättningar för integration i det svenska samhället.

Den andra målgruppen är de arbetsgivare som tar in arbetskraft från andra länder. Dessa företag lägger ofta stora resurser på att säkerställa ett gott mottagande, genom att erbjuda hjälp genom hela etableringsprocessen. Från arbetstillstånd, försäkringar och folkbokföring till bankkonton, bostäder och internationella skolor mm.

Så även företag har behov av tjänster som underlättar procedurer för rekrytering av arbetskraftsin-

vandrare. Exempelvis tydlig information om och guidning till rekryteringsprocessen kan ge ett stort mervärde för företagen. Företagen ser samtidigt att den avgörande faktorn för att kunna rekrytera och behålla internationella talanger är att individerna ser Sverige som ett attraktivt land att bo och leva i.

I DAMVADs intervjuundersökning av tjänsteföretag som rekryterar arbetskraftsinvandrare nämns att de rekryterade personerna ofta har behov av kontakt med organisationer såsom Skatteverket, Försäkringskassan, banker, försäkringsbolag och andra aktörer. I vissa fall lägger företagen själva resurser på att hjälpa de anställda, men ofta finns inte kunskap kring hur företagen på bästa sätt kan hjälpa individerna. I intervjuer har framhållits att en lösning med en one-stop-shop, liknande de expat centers som beskrivits ovan, där myndigheter och andra aktörer samlas för att underlätta för arbetskraftsinvandrare att etablera sig i det svenska samhället är önskvärd. Primärt uttrycks dessa behov hos företag inom tjänstesektorer med hög kunskapsintensitet.

Företagen uttrycker också i intervjuerna att många rekryteringar av arbetskraftsinvandrare varit mycket viktiga för tillväxten, och att det därför är av stor vikt att integrering i det svenska samhället sker snabbt och smidigt så de rekryterade individerna trivs i Sverige och i längden även på sin arbetsplats.

Sammanfattningsvis har företagen angett följande anledningar till behovet av en samlad tjänst för integrering av rekryterade arbetskraftsinvandrare i samhället:

- arbetskraftsinvandrare känner inte alltid till vilka institutioner/organisationer man bör vända sig för att uträtta vissa ärenden, såsom t ex för att söka en bostad.
- företagen har inte alltid kunskap eller resurser att hjälpa individerna.
- det skulle underlätta arbetskraftsinvandrares möjligheter att etablera sig i det svenska samhället, vilket i längden gör Sverige ett mer attraktivt land att arbeta i.



Hur kan ett expat-center utformas utifrån en svensk kontext?

I detta avsnitt beskrivs övergripande hur en one-stop-shop lösning för arbetskraftsinvandrare och företag som rekryterar dessa kan utformas i en svensk kontext. Ett eller flera expat-center, med både nationellt och regionalt fokus.

Företagen har i intervjuer primärt nämnt att följande offentliga aktörer är relevanta att samordna:

- Migrationsverket
- Skatteverket
- Försäkringskassan

Dessutom har behov uttryckts för att inkludera regionala aktörer (inom både offentlig och privat sektor) som kan hjälpa till med praktiska frågor såsom bostad, sjukvård och barnomsorg. Särskilt representanter från bankväsendet och bostadsförmedling har ansetts viktiga att samordna, för att exempelvis underlätta procedurer för att öppna ett bankkonto och att söka bostäder.



ANDRA FUNKTIONER SOM SKULLE VARA LÄMPLIGA ATT INTEGRERA I EN ONE-STOP-SHOP LÖSNING, KAN EXEMPELVIS VARA:

- MARKNADSFÖRING AV MÖJLIGHETERNA TILL JOBB OCH KARRIÄR I SVERIGE, FÖR ATT LOCKA INTERNATIONELLA TALANGER.
- REKRYTERINGSRESOR UTOMLANDS, MED MYNDIGHETER, REGIONER OCH FÖRETAG I SAMVERKAN.
- TALANGPOOL DÄR UTLÄNDSKA TALANGER KAN REGISTRERA SIG, OCH MED EN INBYGGD MATCHNINGSFUNKTION MOT DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN.
- MATCHNINGSSTÖD OCH ETABLERINGSSTÖD SOM TILLHANDAHÅLLS AV ARBETSFÖRMEDLINGEN, BEMANNINGSFÖRETAG, PRIVATA UTBILDNINGSFÖRETAG OCH KOMMUNAL VUXENUTBILDNING.
- ATT ERBJUDA PERSONLIG SERVICE OCH STÖD KRING HANDLÄGGNING OCH ÅTERKOPPLING AV ÄRENDEN KRÄVER ATT DET UPPSTÅR EN LÅNGSIKTIG EN-TILL-EN RELATION MELLAN HANDLÄGGARE OCH FÖRETAG.
- TJÄNSTERNA BÖR CENTRERAS KRING MYNDIGHETERNAS KUNDER, INTE KRING DOKUMENT OCH TILLSTÅND.
- NÄTVERKSBYGGANDE MED SOCIALA AKTIVITETER OCH FÖR SPRIDANDE AV INFORMATION.
- SERVICE TILL MEDFÖLJANDE FAMILJEMEDLEMMAR, EXEMPELVIS I FORM AV INTERNATIONELLA SKOLOR DÄR BARNEN KAN GÅ OCH FÖLJA EN INTERNATIONELL LÄROPLAN.

Som beskrivits ovan kan ett expat center utformas på olika vis, men syftet är att skapa en ingång till olika myndigheter och regionala aktörer i en gemensam one-stop-shop lösning. Således kan ett expat center utformas som en tjänst där en aktör, antingen privat eller offentlig, tillsammans med involverade myndigheter och företag skapar enkla processer för att underlätta vanliga ärenden hos myndigheter och tjänsteutövare. Privata företag och andra aktörer kan antingen närvara fysiskt eller samarbeta med centret på ett vis som liknar partnerskapslösningen i Amsterdam Expat Center och andra liknande center i Nederländerna.

Värt att poängtera är att tre fjärdedelar av företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare är belägna i storstadsregioner. Dessa regioner har vissa egenskaper som skiljer dem från andra delar av landet, såsom annorlunda utbud av tjänster och annan karaktär på bostadsmarknaden. Viss regional anpassning kan därför behöva tillämpas om expat-centers etableras i olika delar av landet. Utifrån intervjuerna bedöms dock behovet av regionalt stöd vara störst i storstadsregionerna, där bland annat problemen med att hitta bostäder är som störst.

Utöver administrativa tjänster kring invandringsprocessen och förmedling av andra tjänster finns även möjlighet att anordna aktiviteter såsom nätverksträffar, föreläsningar och andra sociala aktiviteter för att öka nätverkande och socialt interagerande mellan arbetskraftsinvandrare. Möjlighet finns även att involvera arbetskraftsinvandrares anhöriga i dessa aktiviteter. Här kan upplägget som skapats i Utrecht ses som en förebild.

En central del av en one-stop-shop lösning bör vara myndighetssamverkan med syfte att förenkla företagens och arbetstagarnas myndighetskontakter, och att korta handläggningstiderna för uppehållstillstånd och folkbokföring. Målet bör vara att samla alla de nödvändiga formulären i ett gemensamt, så att flera ansökningar kan behandlas parallellt istället för sekventiellt. Även ansökan om expertskatt bör kunna hanteras vid samma ansökningstillfälle.

Myndigheterna bör också se one-stop-shop lösningen som ett sätt att ge bättre service till företagen och arbetstagarna, genom att öppna upp för dialog och feedback som ger input till det interna förbättringsarbetet.

En viktig funktion i ett expat center är också att samla information och ge guidning om arbetsmarknaden, bostadsmarknaden, välfärdstjänster mm.

Hur en svensk one-stop-shop lösning utformas bör i slutändan kunna relateras till det övergripande syftet som nämnts i inledningen - att vara en aktör dit arbetskraftsinvandrare och företag som rekryterat dessa kan vända sig för praktisk hjälp kring vistelsen i Sverige. Utformningen bör således primärt utgå från företagens och arbetskraftsinvandrarnas egna behov. En fungerande integrationsprocess där efterfrågade tjänster som exempelvis bostadsförmedling och banktjänster är enkelt tillgängliga för arbetskraftsinvandrare gör Sverige till ett mer attraktivt land att bo och arbeta i, vilket i längden även innebär bättre förutsättningar för företag att rekrytera internationella talanger.

Almega önskar se en utveckling där nationella myndigheter och regionala aktörer snarast börjar samverka för att skapa ett eller flera svenska expat centers, som grundar sig på idén om en one-stop-shop lösning för arbetskraftsinvandring.

LITTERATUR

Arbetsförmedlingen, *Var finns jobben?*, 2015.

Beganović, Samir, *Uppehållsrätt och frontlinjebyråkrater*.
Studentuppsats, 2013. Lunds universitet.

CEBR, *Højtuddannede indvandreres bidrag til det danske samfund*, 2011

Holland Expat Center South, *The Expat's Guide*, 2016

Insead, *The Global Talent Competitiveness Index*, 2015

Delmi, *Migration och företagens internationalisering*, 2015

Kommerskollegium, *Att flytta till Sverige – hinder för den fria rörligheten för EU-medborgare*, 2013.

Netherlands Foreign Investment Agency, *Why invest in Holland?*,
2015 Tillväxtanalys, Forskning och utveckling i internationella företag 2013, 2015.

World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report*,
2016.

Svenskt Näringsliv, *Arbetskraftsinvandringens betydelse för svenska företag*, 2016.

Tendensor, *Tools and strategies for innovative talent attraction and retention*, 2014.

Tillväxtverket, *Näringslivets internationalisering tar nya vägar*,
2014

World Class Cities Partnership, *Talent Magnets: Cities and Universities Building the Workforce for a Knowledge Economy*, 2012.

