

Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden (SOU 2016:91)

Särskilt yttrande

Handelskammaren vill med anledning av rubricerade utredning lämna följande bidrag till arbetet.

Ökade behov av internationell spetskompetens på senare tid

Vi ser mycket positivt på att denna fråga nu är uppe till utredning. Vi har det senaste året upplevt en kraftig ökning i företags problem gällande tillstånd för arbete och uppehåll vid rekrytering av personal från tredjeland, utanför EU.

Det berör både de anställda och ibland deras medföljande. Inte sällan upplever dessa personer och deras svenska arbetsgivare en situation där man inte får besked och får en ytterst osäker tillvaro som i sin tur försvårar etableringen i andra dimensioner som bostad och skola åt medföljande barn.

Vi har indikationer på att osäkerheten innebär att företag som kan välja att förlägga projekt på flera sites väljer bort Sverige. Det är ofta lättare att sätta samman internationella projektorganisationer eller processer i andra länder. Vi ser en risk att internationella företag i stället flyttar ut svenskplacerad personal. Detta innebär att exempelvis utveckling av teknik eller affärsområden hamnar på andra platser. Eftersom projekt tenderar att växa där de startats, så går vi därför miste om växande produkter och affärer.

Då detta ofta rör sig om strategiskt viktiga projekt ser vi detta som en mycket allvarlig situation. I samtliga de fall vi har stött på har det rört sig om kvalificerade tjänster med inslag av utveckling, ledning eller liknande. Vi har erfarit att sådana personer överväger att lämna eller avbryta rekryteringar hos svenska företag på grund av brist på besked eller svårtolkade situationer.

Vikten av detta understryks av att det idag inte är självklart att inhemsk och regional arbetsmarknad kan förse företag med relevant kompetens. I en analys kring kompetensförsörjningen bland företag i Sydsverige, som Handelskammaren genomfört, uppgav 44% av företagen att de har haft svårigheter att hitta relevant personal och hela 13% att de förlorat order på grund av kompetensbrist.

Inom svenska forskningsanläggningar finns en motsvarande situation. Dessa är begränsade antalsmässigt och enstaka rekryteringar kan därför ha mycket stor betydelse för utvecklingen.

Vi noterar också att lärosäten har påverkats av sena besked i samband med antagning av internationella studenter till utbildningar. Dessa studenter är en viktig potentiell rekryteringsbas för svenska företag och att lärosäten förmår attrahera motiverade och kvalificerade studenter är viktigt. Hanteringen av antagning inklusive uppehälle är därför viktig.

Angående utredningens förslag

Utredningens övergripande förslag (5.7) om att snabbt skapa en ordning där företag kan kvalificera sig och certifieras för att överta mer av processen är mycket positivt. Detta bör vara en bra och genomförbar väg och vi noterar att denna princip redan finns i viss mån inom Tullverkets så kallade servicetrappa. Vi bedömer dessutom att möjligheterna att skapa enkla och tydliga regler för att företag, liksom universitet/högskolor, hanterar processen är större på detta område än inom tullområdet.

Stor konkurrens om personal

Utredningen genomsyras av behoven att beivra olika former av missbruk av gällande regler och implicerar att det finns ett stort överskott av arbetssökande. Denna bild är inte den vanliga bland de företag vi har kontakt med. Det bör betonas att det ofta är en utmaning att attrahera nyckelpersoner till Sverige eftersom dessa ofta har flera attraktiva alternativ. En viktig utgångspunkt för resonemangen bör därför snarast vara att enkla och förutsägbara system kan bidra till möjligheten att lyckas med internationella rekryteringar, vilket som utgångspunkt är en utmaning.

Enskilda företags kvalifikationer bör avgöra

Det är inte uppenbart, som utredaren skriver, att arbetsgivarorganisationer och löntagarorganisationer ska ha en särskild status i att utarbeta system eller än mindre effektivering av denna typ av modell. Avgörande är dock, som vi uppfattar att utredningen också menar, att certifiering till ett snabbare och tydligare förfarande baseras på kvalifikationer hos varje enskilt företag och att bedömning av kompetens och behov av anställning vilar hos företaget.

Dimensionering viktig

Det är också mycket viktigt att den myndighet som ska hantera certifiering med tillhörande tillsyn är väl finansierad och dimensionerad så att den kan leverera en väl fungerande praktik. Svenskt näringsliv har en långtgående internationalisering och det gäller även företag utanför storstäderna, inte minst inom tillverkning och besöksnäring, vilket bör beaktas när modellen organiseras och ges resurser från myndighetens sida.

Malmö den 7 mars 2017

SYDSVENSKA INDUSTRI- OCH HANDELKSAMMAREN



Per Tryding
Vice VD