

ÄR SVERIGE ATTRAKTIVT?

Utländsk kvalificerad arbetskrafts syn på Sverige som land att arbeta och bo i



Förord

Oxford Research har på uppdrag av Svenskt Näringsliv, Tillväxtverket, VINNOVA, Invest in Sweden Agency och Sydsvenska Industri- och Handelskammaren undersökt hur utländsk kvalificerad arbetskraft som bor i Sverige ser på Sverige som land att arbeta och bo i. Undersökningen, som också innefattar arbetsgivares synpunkter, genomfördes från december 2008 till juni 2009.

Varför denna studie? Arbetsmarknaden för den kvalificerade arbetskraften är mer global idag än tidigare och Sverige konkurrerar med andra länder om kompetens utifrån.

Den nya arbetskraftsinvandringslagen som trädde i kraft i december 2008 ändrade förutsättningarna för att kunna rekrytera från länder även utanför EU/EES området. Men detta är bara *en* bricka i pusslet. Området är komplext. Det finns en rad åtgärder som måste till för att skapa en attraktiv miljö för utländsk kvalificerad arbetskraft på nationell, regional, kommunal nivå och inom företag.

Vad är det då för förutsättningar vi pratar om? Vad behöver vi göra för att attrahera kvalificerad arbetskraft till Sverige? Det är just detta som denna undersökning har haft som utgångspunkt. Det handlar om att, utifrån ett helhetsperspektiv, titta på de faktorer som har betydelse i valet av land att jobba och bo i. Alltifrån en fungerande och trygg vardag (boende, offentlig service, kultur och fritid), till jobb- och karriärmöjligheter, arbetsplatsens bemötande, levnadsomkostnader, skatter och löner med mera.

Studiens primära syfte har varit att undersöka vad utländsk kvalificerad arbetskraft, som jobbar och bor i Sverige, anser om förutsättningar inom en rad olika områden. Därtill har arbetsgivare i de tre storstadsregionerna intervjuats för att fånga deras perspektiv på behovet av internationell kvalificerad arbetskraft och hur de arbetar med frågan. Enkäten och intervjuerna kompletteras med en genomgång av relevant litteratur och internationell jämförbar statistik.

Enkäten har gått till personer som valt att leva och arbeta i Sverige. Hur de som valt bort Sverige för andra länder ser på Sverige kan vi därför inte utläsa ur studien. Vi kan inte heller uttala oss om hur de tillfrågade skiljer sig från "rena" arbetskraftsinvandrare. Båda dessa faktorer kan påverka svarsutfallet i enkäten.

Analysen och policy slutsatserna i rapporten står Oxford Research för med Thomas Brunk som projektledare. Vi som beställt studien hoppas att den kan bidra till att öka kunskapen om hur utländsk kvalificerad arbetskraft ser på Sverige och bidra till en konstruktiv diskussion om hur vi i Sverige ska kunna förbättra våra möjligheter att attrahera kvalificerad arbetskraft till Sverige.

Styrgruppen, Stockholm den 25 juni 2009.

Karin Ekenger,
Svenskt Näringsliv,
Arbetsmarknad

Sten Axelsson,
Tillväxtverket

Sylvia Schwaag Serger,
VINNOVA

Henrik Andersson,
Sydsvenska Industri- och
Handelskammaren

Magnus Runnbeck,
Invest in Sweden Agency

Executive Summary

Sweden's potential to attract foreign professionals is crucial for Swedish enterprises' and universities' provision of competence and competitiveness.

The demographic development, with a decreasing share of the population of working age, makes it necessary to ensure access to foreign skilled labour in order to maintain and enhance the prosperity of Sweden. Despite the recession, there is at the moment a deficiency within a number of professions. Low volumes of education, in foremost technical professions, have resulted in a need for remedy through e.g. recruiting from abroad.

Other possible measures are: adjustment and further vocational and educational training of the present work force; prepare unemployed for new demands and needs; utilize unexploited competence among migrants, raise the retirement age and/or increasing the incentives to work longer.

At the same time, foreign professionals are not only a workforce reserve. The demand for these individuals is also driven by the increased globalisation and demands for specialisation. The recruiting of foreign professionals also generates surplus values such as altered mentality, internationalisation and innovation, just to mention a few.

Internationalisation – adds value to the work place

Interviews with a number of public and private workplaces employing a high degree of foreign professionals show that the primary reason to hire these individuals is because of the organisation's will to ensure cultural diversity and an international profile that can enhance internal competence and competition. At the same time, many private and public employers point out that the increased specialisation and the technological developments pose great demands on research intensive organisations. In many cases, it is *necessary* to recruit foreign professionals to be able to develop the organisation.

Apart from diversity and competence, foreign professionals are recruited e.g. in order to:

- Increase knowledge about other markets and market characteristics
- Educate staff from subsidiary corporations from around the world
- Facilitate the communication with the organisation's units in other parts of the world
- Enhance the research profile of Swedish universities

Good prerequisites for attracting foreign professionals

The overall results from the web survey show that Sweden and its employers have both strengths and weaknesses when it comes to attracting foreign professionals. The results, positive as well as negative, can in many cases be regarded as obvious, but there are also areas where the results are surprising and others that can be considerably developed. The overall results correspond very well to the statistical benchmarking study, where Sweden has been compared to a number of other countries that it competes with for foreign professionals (see Appendix I)

The respondents were asked which areas they had received an improved or worsened impression when arriving in Sweden. The five areas most positively surprising were, in declining order: *environment (green and clean)*, *language skills of the population*, *public transportation and infrastructure*, *general quality of life*, and *personal security*.

The areas most negatively surprising were, not unexpectedly, the areas where the satisfaction among foreign professionals is low: *cost of living, open and social people, level of taxes, cultural barriers, and quality of healthcare.*

It should be pointed out that there is no area where more than half of the respondents have had their previous impressions altered negatively. Overall, the majority of the respondents state that their previous impression of Sweden has not changed since their arrival, or that they have altered their view in a positive manner. The respondents have, hence, had a relatively realistic and positive picture of how life in Sweden would turn out.

There are also possibilities of marketing Sweden more thoroughly in the areas where the respondents have been most positively surprised. These areas are, for example, the Swedish environment, our language skills, our well developed infrastructure, our generally high living quality and Sweden's secure society.

Well arranged living conditions and development opportunities are most important

Out of the 1 350 foreign professionals living and working in Sweden, the majority believes that Sweden is an attractive country to live and work in.

The attributes regarded as most important by the respondents are those concerning Sweden as a country. When it comes to foundational prerequisites for daily life, such as personal safety, general quality of life, infrastructure and transportation and public services, Sweden is rated highly. When all these attributes are put together, Sweden stands out as a country with well arranged living conditions functioning to create a secure daily living environment.

For the respondents it is also important to have the opportunity to develop, both personally and professionally, in the country one chooses as a living and working destination. Despite the high prioritising of this issue, the respondents are not as happy with this attribute in Sweden. If Swedish companies, hospitals and universities wish to continue to attract foreign professionals, development opportunities have to be in place.

Taxes and living costs – the most predictable weaknesses

That the tax burden in Sweden is high is hardly news, and that is also confirmed both by the respondents in the survey and by the benchmarking study. The results show that the respondents are relatively unsatisfied with the personal economic situation in Sweden.

A majority of the respondents are unsatisfied or very unsatisfied with the level of income in Sweden. This is however not a highly prioritised element. The low priority can be explained by the fact that the respondents all have taken an active decision to work and live in Sweden, and thereby more or less accepted the current tax- and income level.

Living costs, on the other hand, is something that is highly prioritised by the respondents, in relation to the other factors driving foreign professionals when they choose a country to work in. The results show that the majority is unsatisfied with the living costs in Sweden and that a great part is negatively surprised by the cost level after arriving to the country.

It is difficult to make friends with the Swedes

A large majority of the respondents in the survey want to be integrated into Sweden. The majority believes that it is important for them and their family to feel integrated into Swedish society.

Hence, the study shows that most respondents that come to Sweden are willing to take part in and contribute to the Swedish society. At the same time, it shows that if the right prerequisites are fulfilled, there is a possibility that they will stay permanently in Sweden.

Despite the motivation to be integrated, many of the respondents find it difficult to make friends with Swedes. Almost one third of the respondents believe that Swedes are *not* open and social people. This affects the possibility for relatives to receive employment in Sweden. Only half of those having followed their partner to Sweden have been able to receive a job. The difficulty for the partner to find employment is something that more than half of the respondents consider a problem for their stay in the country, which implies the need for improvement in that area.

Satisfaction with the public service but a general overview is needed

Generally, the respondents are satisfied with the public service in Sweden. Around three quarters believe that the quality of public service is good or very good, while only one fourth consider it unsatisfying. A closer examination shows that it is not all aspects of the public service that score equally high, according to the respondents. Foreign people have difficulties surveying all the laws and rules valid in Sweden. More communication and information in English is needed, as well as improved efficiency in the public service.

Great rates for culture and leisure time

More than half of the respondents in the survey consider a rich culture and leisure time important when they are to choose a country to live and work in. Despite that this is not considered to be among the top priorities, the results imply that a variety in culture and leisure opportunities might be an important competitive parameter in attracting foreign professionals. Overall, the respondents are very pleased with the cultural and leisure supply in Sweden. There is however a slight dissatisfaction with the lack of news and theatrical performances in English.

The work place – a decisive attribute

To maintain Sweden's possibilities of attracting foreign professionals, it is important to secure that Swedish workplaces comply with some prerequisites. A generally high level when it comes to e.g. research and education (competence), innovation and entrepreneurship contributes to increasing Sweden's competitiveness.

Having said that, it is vital that the workplaces themselves can offer jobs at the professional level as well as development opportunities which, if they are not complied with, can stand in the way of a successful recruitment of foreign professionals. This involves the social and societal integration of the foreign co-workers, a number of practical and administrative relations and it involves the conflicts that might appear with the Swedish working culture.

The results confirm that the professional development opportunities are most important for the respondents. Given highest priority is that the workplace in Sweden offers a job with interesting content. Almost all the respondents rate interesting work content as important or very important.

Generally, it shows that only about half or less of the respondents are satisfied with the practical issues concerning the work place. Most of these practical issues, however, have high priority for foreign professionals.

Crucial for whether or not foreign professionals will appreciate their stay in Sweden is also how well they can adjust to the workplace, both in relation to the social and friendly

environment and to the Swedish work culture in general. The majority agree that Swedish work culture, as a whole, is attractive while a lesser amount feels the opposite.

Something else that characterise Swedish workplaces is, according to the respondents; an informal work culture with slow decision-making processes, that creativity and productivity is considered to be low, that Swedish colleagues have a high tolerance towards other people and are good team players, and that women have good career opportunities.

The employers' view on foreign professionals

Swedish enterprises, universities and university hospitals are dependent on foreign professionals, not only for their specific competence but also to create diversity, gain knowledge of other markets, develop contact networks, and make the best use of the competence within their organisation. Foreign professionals often come to Sweden because they are drawn to a specific company, brand or research area.

Sweden is considered a country with high taxes that has trouble competing because of the low salary level. Despite that the expert tax is often considered being complex, it is regarded as very useful for the employers. The greatest problem that the employers have come across in relation to public authorities regards long processing times.

Sweden possesses much strength that can be lifted up through the recruitment of foreign professionals, such as open work culture, high living standard and security. Benefits associated with the welfare system that are paid for through taxes, such as a generous parental leave and free schooling and healthcare, are primarily relevant for those employed on local contracts. Problems that appear during the recruitment of foreign professionals are lack of international schools, problems for partners to find employment and lack of accommodation. Many employers advertise for easier regulations concerning the expert tax and better coordination between the different regulations in Sweden and Denmark.

The public actors – an important part of the solution

Many European countries face the same problems as Sweden when it comes to attracting an increased skilled work force to the country. A more mobile, global labour market and the inner market of EU has, therefore, in the last few years set up regulations and exceptions to ease labour migration in many ways. In comparison with the other European countries, Sweden has been late in creating suitable prerequisites for labour migration of foreign professionals.

Different policy areas are meaningful concerning the extent to which Sweden will be able to handle the demands on the work force in the future. Such areas are migration, taxes, education and labour market, as well as other initiatives of importance. There are a number of public initiatives to improve Sweden's attractiveness and new regulations have been passed to adjust the prerequisites to a new form. The new Labour Migration Act, valid since December 2008, is part of such regulations. More changes can however still be made.

Highlight the strengths and correct the weaknesses

A number of strengths that are highly prioritized among both the survey respondents and among the interviewed employers, constitute Sweden's advantages in the competition for foreign professionals. These can therefore also be used in the marketing abroad in relation to recruiting foreign professionals:

- **Well administrated living conditions** is what is mostly appreciated about Sweden. General life quality and personal safety are the attributes valued highest by the respondents.
- **Clean and green environment:** Sweden's nature and environment is what surprises most respondents positively when arriving in Sweden and what they are most pleased about.
- **World leading research environments:** The level of competence in Sweden is generally considered to be high, something that also is a priority among the respondents.
- **Work-life balance:** The balance between work and family life is something that has been debated frequently in the last few years, and in comparison with the respondents' home country, they consider Sweden a country where the two parts of life easily can be combined.
- **Public transportation and infrastructure:** The good infrastructure in Sweden is a strong competitive position. In the Öresund region the close proximity to Copenhagen Airport is vital in the marketing of the region and the same can be said for Stockholm – Arlanda which is an important part of the attractiveness of Mälardalen.
- **The Swedes' language skills:** It is easy to make yourself understood in Sweden. The results show that few respondents consider it difficult to communicate with Swedes.

The survey and the interviews with employers also point at some areas that should be strengthened to maintain Sweden as an attractive region for foreign professionals. Such areas include:

- **Overview of public service:** The results imply that an explaining guide to the Swedish administration in English is needed. Since there already is a website for foreign citizens at www.sweden.se covering most aspects of life in Sweden, it is clear that this site could be better marketed. The employers are in need of simpler and more easily accessible service and regulations.
- **Possibilities for partners to find employment:** If no options for partners to receive employment in Sweden are offered, the process of recruiting foreign professionals are more difficult.
- **The Expert Tax:** The knowledge about the expert tax should be improved and the rules simplified. In the interviews with employers it is made clear the expert tax is something that makes it possible for them to compete with other countries but there are complaints about vagueness around who can receive the expert tax.
- **Lack of international schools:** One strength is that Sweden is considered to be a good family country but many employers perceive a lack of international schools.
- **High living costs:** What is most negatively surprising to foreign professionals arriving to Sweden are the high living costs. One way to improve these conditions is to simplify the expert tax according to what is mentioned above, so that the purchasing power is enhanced.
- **Development possibilities:** After well administrated living conditions it is the individual's development possibilities that have the most influence on foreign professionals' choice of country to live and work in. Swedish workplaces must therefore try to offer varying jobs with great development potential.

- **Practical conditions:** The practical conditions must be in order for the move to Sweden to be considered a success. The results show, however, that few employers help out in finding e.g. accommodation or day care for the children. Any problems concerning this can hence easily be adjusted through a more organised reception from the employers' side.

Sammanfattning

Sveriges möjligheter att attrahera kvalificerad utländsk arbetskraft är avgörande för svenska företags och universitets kompetensförsörjning och konkurrenskraft.

Den demografiska utvecklingen, med sjunkande andel av befolkningen i arbetsför ålder, gör att det blir en nödvändighet att säkra tillgången på kvalificerad arbetskraft för att trygga Sveriges välfärd. Trots lågkonjunktur är det redan nu brist inom ett antal yrkesgrupper. Låga utbildningsvolymerna inom framförallt teknikyrken gör att bristen kommer att behöva avhjälpas genom bland annat rekrytering från utlandet.

Andra tänkbara åtgärder är omställning och vidareutbildning av befintlig arbetskraft på arbetsmarknaden, att rusta alla som står utanför arbetsmarknaden för nya krav och behov, tillvarata outnyttjad kompetens bland invandrare, höja pensionsåldern eller öka incitamenten till att arbeta längre.

Samtidigt är inte kvalificerad utländsk arbetskraft bara en möjlig arbetskraftsreserv. Behovet styrs också av den ökade globaliseringen och krav på specialisering. Rekrytering av utländsk kompetens genererar även mervärden i form av förändrad mentalitet, internationalisering och innovation för att nämna några fördelar.

Internationalisering ett mervärde för arbetsplatsen

Intervjuer med en rad offentliga och privata arbetsplatser med hög andel utländska kvalificerade medarbetare visar att det främsta skälet att anställa utländsk arbetskraft är att organisationen vill ha en kulturell mångfald och internationell profil som kan stärka den interna kompetensen och konkurrenskraften. Samtidigt pekar flera privata och offentliga arbetsgivare på att den ökade specialiseringen och den teknologiska utvecklingen ställer stora krav på forskningsintensiva organisationer. Det blir i många fall därför nödvändigt att rekrytera utländsk kompetens för att kunna utveckla organisationen.

Utöver mångfald och kompetens anställs utländsk kvalificerad arbetskraft bland annat i syfte att:

- förbättra kunskap om utländska marknader och marknadsförhållanden
- utbilda personal från dotterbolag runt om i världen
- underlätta kommunikationen med organisationens enheter i andra delar av världen
- stärka svenska universitets forskningsprofil

Goda förutsättningar att attrahera utländsk kvalificerad arbetskraft

Det övergripande resultatet från webbenkätundersökningen visar att Sverige och arbetsgivare här har både styrkor och svagheter när det gäller att attrahera utländsk kvalificerad arbetskraft. Resultaten, positiva som negativa, kan i många fall ses som självklara, men det finns också områden som överraskar och andra som kan utvecklas betydligt. De överordnade resultaten stämmer väl överens med den statistiska benchmarkingstudien, där Sverige har jämförts med ett antal andra länder som vi konkurrerar med om kvalificerad arbetskraft från utlandet (se Appendix I).

Respondenterna fick frågan om vilka förhållanden de har fått ett mer positivt eller negativt intryck av efter ankomsten till Sverige. De fem förhållanden som överraskar mest *positivt* är, i fallande ordning: *miljö (grönt och rent)*, *befolkningens språkkunskaper*, *kollektivtrafik och infrastruktur*, *generell livskvalitet*, samt *personlig säkerhet*.

De faktorer som förvånar respondenterna *negativt* är inte oväntat de faktorer där belåtenheten bland den utländska kvalificerade arbetskraften är låg: *levnadsomkostnader*, *öppna och sociala människor*, *skattenivån*, *kulturella barriärer*, samt *kvalitet på vård och omsorg*.

Det bör poängteras att det inte finns någon faktor där mer än hälften har fått sin syn förändrad negativt. Överlag har merparten av respondenterna svarat att deras uppfattning om Sverige inte har förändrats sedan de kom hit eller att de har ändrat sin syn positivt. Respondenterna har således haft en relativt bra och realistisk bild av hur livet i Sverige skulle te sig.

Det finns även utrymme att marknadsföra Sverige bättre på de områden där respondenterna blivit mest positivt överraskade. Detta gäller framförallt den svenska miljön, våra språkkunskaper, vår goda infrastruktur, vår generellt höga livskvalitet och vårt säkra samhälle.

Ordnade förhållanden och utvecklingsmöjligheter är viktigast

Av de 1 350 utländska kvalificerade personer som besvarade enkäten, och som bor och arbetar i Sverige, anser merparten att Sverige är ett attraktivt land att arbeta och bo i.

De faktorer som anses viktigast av respondenterna är de förhållanden rör Sverige som land. När det gäller viktiga grundförutsättningar för ens vardag, som personlig säkerhet, generell livskvalitet, infrastruktur och transport samt offentlig service, värderas Sverige högt. Tillsammans ger det bilden av att det i Sverige råder "ordnade förhållanden" som ger en fungerande och säker vardag.

För respondenterna är det även av hög vikt att man har möjlighet att utvecklas, både personligt och professionellt, i det land man väljer att flytta till. Trots den höga prioriteringen av respondenterna i denna fråga lämnar deras belåtenhet mer att önska. Vill svenska företag, sjukhus och universitet med flera attrahera utländsk arbetskraft är det således av högsta vikt att dessa utvecklingsmöjligheter finns.

Skatt och levnadsomkostnader – de mest förutsägbara svagheterna

Att skattetrycket i Sverige är högt är ingen nytt och detta bekräftas både av respondenterna i undersökningen och av benchmarkingstudien. Resultaten visar att respondenterna är relativt missnöjda med de privatekonomiska förhållandena i Sverige.

En knapp majoritet av de tillfrågade är missnöjda eller mycket missnöjda med inkomstskattenivån i Sverige. Detta är dock ingenting som anses som högt prioriterat av respondenterna. Den låga prioriteringen kan delvis förklaras av att respondenterna tagit ett aktivt beslut att arbeta och bo i Sverige och därigenom mer eller mindre accepterat Sveriges befintliga skatte- och lönenivå.

Levnadsomkostnader däremot är något som prioriteras högt av respondenterna bland de förhållanden som styr utländsk kvalificerad arbetskraft när de väljer land att arbeta i. Resultaten visar att majoriteten är missnöjda med levnadsomkostnaderna i Sverige och att en stor del överraskas negativt av kostnadsläget efter ankomsten till Sverige.

Det är svårt att skapa relationer med svenskarna

En stor majoritet av respondenterna i undersökningen vill integreras i Sverige. Majoriteten av de svarande anser att det är viktigt för dem och för deras familj att de känner sig integrerade i det svenska samhället.

Därmed tyder undersökningen på att de flesta respondenter kommer till Sverige med en vilja att delta i och bidra till det svenska samhället. Samtidigt visar det att om de rätta förutsättningarna är uppfyllda finns det möjligheter att få de som har kommit hit att stanna i Sverige.

Trots viljan att bli integrerad finner många av respondenterna det svårt att skapa relationer med svenskarna. Nästan en tredjedel av de tillfrågade anser att svenskar inte är öppna och sociala människor. Detta påverkar möjligheten för anhöriga att få anställning i Sverige. Bara hälften av dem som följt med sin partner till Sverige har fått ett jobb. Svårigheterna för partner att få jobb är något som strax över hälften av respondenterna anser vara ett problem vid deras vistelse i Sverige vilket antyder på att det krävs en förbättring på detta område.

Belåtenhet med den offentliga servicen men överblick efterlyses

Generellt sett är respondenterna belåtna med den offentliga servicen i Sverige. Cirka tre fjärdedelar anser att kvaliteten på offentlig service är bra eller mycket bra medan bara en liten andel anser den vara otillfredsställande. Vid en närmare granskning är det dock inte alla aspekter av den offentliga sektorn som får lika höga poäng av respondenterna. Utländska personer har svårt att överblicka alla lagar och regler som gäller i Sverige. Mer kommunikation och information på engelska behövs och bättre effektivitet i den offentliga servicen är något som efterfrågas.

Bra betyg för kultur och fritid

Men än hälften av respondenterna i undersökningen tycker att ett rikt kultur- och fritidsliv är viktigt när de ska välja land att jobba i. Trots att detta inte är ett av de högst prioriterade kriterierna vid val av land att leva och bo i, antyder undersökningen ändå att en mångfald av fritids- och kulturella aktiviteter kan vara en viktig konkurrensparameter i förhållande till att attrahera utländsk kvalificerad arbetskraft. Överlag är respondenterna mycket nöjda med det kultur och fritidsutbud som finns i Sverige, dock finns det ett visst missnöje med avsaknaden av nyheter och teaterföreställningar på engelska.

Arbetsplatsen – en avgörande faktor

För att upprätthålla Sveriges möjligheter att attrahera internationell kvalificerad arbetskraft är det viktigt att säkerställa att de svenska arbetsplatserna uppfyller vissa förutsättningar. En generellt hög nivå i förhållande till bland annat forskning och utbildning (kompetens), innovation och entreprenörskap medverkar positivt till att öka Sveriges konkurrenskraft.

Med det sagt är det helt avgörande att arbetsplatserna kan erbjuda jobb med den professionella nivån och de utvecklingsmöjligheter som efterfrågas. Det kräver att arbetsplatserna uppfyller en rad förhållanden som – om de inte infrias – kan stå i vägen för en framgångsrik rekrytering av en utländsk kvalificerad medarbetare. Det innefattar den sociala och samhällsliga integrationen av de utländska medarbetarna, det gäller en rad praktiska och administrativa förhållanden och det gäller de konflikter som kan tänkas uppstå i mötet med den svenska arbetskulturen.

Resultaten bekräftar att det är de professionella utvecklingsmöjligheterna som är viktigast för respondenterna. Högst prioriterat för respondenterna är att arbetsplatsen i Sverige erbjuder ett jobb med intressant innehåll. Nästan alla av de tillfrågade prioriterar ett intressant jobbinnehåll som viktigt eller mycket viktigt.

Generellt sett visar det sig att bara runt hälften eller färre av de respondenter, som har svarat på dessa frågor, är belåtna med de olika praktiska förhållanden som rör arbetsplatsen. De flesta praktiska frågor har hög prioritet för utländsk kvalificerad arbetskraft medan graden av belåtenhet varierar betydligt.

Avgörande för hur utländska kvalificerade personer kommer att trivas i Sverige är även hur pass väl de "passar in" på arbetsplatsen, dels i förhållande till den sociala och kollegiala miljön, dels i förhållande till svensk arbetskultur generellt. Merparten är enig i att, totalt sett, är svensk arbetskultur attraktiv medan ett färre antal tycker det motsatta.

Vad som mer kännetecknar svenska arbetsplatser enligt respondenterna är bland annat: att det finns en informell arbetskultur med långsamma beslutsprocesser, att kreativiteten och produktiviteten uppfattas som låg, att svenska kollegor har stor tolerans mot andra människor och är bra lagspelare samt att kvinnor har bra karriärmöjligheter i Sverige.

Arbetsgivarnas syn på utländsk kvalificerad arbetskraft

Svenska företag, universitet och universitetssjukhus är beroende av internationell kvalificerad arbetskraft, inte bara för specifik kompetens, utan även för att skapa mångfald, få kunskap om utländska marknader, utvidga kontaktnät och ta tillvara kompetens inom den egna organisationen. Personerna kommer ofta till Sverige för att de dras till ett specifikt företag, varumärke eller forskningsområde.

Sverige uppfattas som ett land med höga skatter, som har svårt att konkurrera på grund av det relativt låga löneläget. Trots att expertskatten många gånger uppfattas som komplex och oförutsägbar, anses den vara väldigt värdefull för arbetsgivarna. De största problemen som arbetsgivarna stött på i relation till offentliga myndigheter handlar om långa handläggningstider.

Sverige har många styrkor som med fördel lyfts fram vid rekryteringen av internationell kvalificerad arbetskraft, såsom en öppen arbetskultur, hög levnadsstandard och trygghet. Fördelar förknippade med välfärdssystemet som betalas via skattemedel såsom generös föräldradagtid, avgiftsfri skolgång, hälso- och sjukvård, är främst relevanta för dem som är anställda på lokala kontrakt. Problem som uppstår vid rekrytering av utländsk kvalificerad personal är brist på internationella skolor, problem för medföljande partner att hitta sysselsättning och brist på bostäder. Ett flertal arbetsgivare efterlyser ett lättare regelverk gällande expertskatten. Frågan om bättre samordning kring regelverken i Sverige och Danmark är särskilt aktuell i södra Sverige.

De offentliga aktörerna – en viktig del av lösningen

Flertalet europeiska länder står inför samma problem som Sverige när det gäller att skaffa arbetskraft till landet. En allt mer rörlig, global arbetsmarknad och EU:s inre marknad med de fyra friheterna påverkar nationer att anpassa sina system och regelverk. Många länder i Europa har därför under de senaste åren infört regler och undantag som underlättar arbetskraftsinvandring på olika sätt. I jämförelse med åtskilliga europeiska länder har Sverige varit sent med att skapa gynnsammare förutsättningar för arbetskraftsinvandring av kvalificerad arbetskraft från länder utanför EU/EES-området.

Olika policyområden har betydelse för i vilken utsträckning Sverige ska kunna klara behovet av arbetskraft i framtiden. Det gäller områdena migration, skatter, utbildning och arbetsmarknad, samt andra initiativ som har betydelse. Där finns en rad offentliga initiativ bland myndigheter till att förbättra Sveriges attraktionskraft och ny lagstiftning för att

anpassa förutsättningarna utifrån en ny verklighet. Den nya arbetskraftsinvandringlagen som trädde i kraft i slutet av 2008 är en del av fler åtgärder. Fler förändringar går att göra.

Lyft fram styrkorna och åtgärda svagheterna

Ett antal styrkefaktorer, som anses vara högt prioriterade och uppskattade bland både enkätrespondenterna och de intervjuade arbetsgivarna, utgör Sveriges fördelar i konkurrensen om den internationella kvalificerade arbetskraften. Dessa kan därför också användas i marknadsföringen utomlands i samband med rekrytering av internationell kvalificerad arbetskraft:

- **”Ordnade förhållanden”** är det som uppskattas mest med Sverige. Generell livskvalitet och personlig säkerhet är de faktorer som värderas högst av respondenterna.
- **Ren och vacker miljö:** Sveriges natur och miljö är det som överraskar flest respondenter positivt efter att de har anlänt till Sverige och den faktor som flest är belåtna med.
- **Världsledande forskningsmiljöer:** Kompetensnivån i Sverige anses generellt som hög och professionella utvecklingsmöjligheter är något som prioriteras högt av respondenterna i undersökningen.
- **Work-life balance:** Balansen mellan arbets- och familjeliv är något som har blivit debatterat flitigt de senaste åren och i jämförelse med respondenternas hemländer är Sverige ett land där det är enkelt att kombinera de två.
- **Kollektivtrafik och infrastruktur:** Den goda infrastrukturen i Sverige innebär en stark styrkeposition. I Öresundsregionen spelar närheten till Köpenhamns flygplats stor roll för marknadsföringen av regionen och likadant är Stockholm – Arlanda en viktig kugge för Mälardalens attraktivitet.
- **Svenskars språkkunskaper:** Det är lätt att göra sig förstådd i Sverige. Undersökningen visar att få respondenter upplever svårigheter att kommunicera med svenskar.

Enkätundersökningen och intervjuerna med arbetsgivare pekar även på ett antal områden som bör stärkas för att Sverige i fortsättningen skall vara en föredragen destination för internationell kvalificerad arbetskraft. Insatsområdena inkluderar:

- **Överblick över offentlig service:** Undersökningen visar att det efterlyses en förklarande guide till den svenska förvaltningen på engelska. Då det redan finns en heläckande hemsida för utländska medborgare i www.sweden.se bör denna marknadsföras bättre. Arbetsgivarna efterfrågar mer lättillgänglig service och enklare regler.
- **Möjlighet för partner att få jobb:** Om det inte erbjuds bra möjligheter för anhöriga att skaffa jobb i Sverige kan rekrytering av internationell kvalificerad arbetskraft försvåras.
- **Expertskatten:** Kännedomen om expertskatten bör förbättras och regelverket förenklas. I intervjuerna med arbetsgivarna är det tydligt att expertskatten gör det lättare för dem att konkurrera lönemässigt men det klagas på otydlighet i urvalsprinciperna av vem som får expertskatt.
- **Brist på internationella skolor:** Ett svenskt styrkeområde är att Sverige anses vara ett bra familjeland men många arbetsgivare ser brister i förekomsten av internationella skolor.

- **Höga levnadsomkostnader:** Det som förvånar internationell kvalificerad arbetskraft mest negativt efter ankomsten till Sverige är de höga levnadsomkostnaderna. Ett sätt att förbättra dessa villkor är att förenkla expertskatten enligt ovan så att köpkraften stärks.
- **Utvecklingsmöjligheter:** Efter ordnade förhållanden är det individens utvecklingsmöjligheter som spelar störst roll för internationell kvalificerad arbetskrafts beslut att flytta till ett annat land. Svenska arbetsplatser måste därför försöka erbjuda varierande jobb med stora utvecklingsmöjligheter.
- **Praktiska förhållanden:** De praktiska förhållandena måste vara på plats för att flytten till Sverige skall anses vara lyckad. Undersökningen visar dock att få arbetsgivare hjälper till med att hitta exempelvis bostad eller dagis till barnen. Detta kan lätt avhjälpas genom ett mer organiserat mottagande från arbetsgivarna sida

Innehållsförteckning

Förord.....	2
Executive Summary.....	3
Sammanfattning.....	9
1. Sveriges behov av utländsk kvalificerad arbetskraft.....	17
1.1 Ökad mobilitet och ökad konkurrens	18
1.2 Internationell kvalificerad arbetskraft – målgrupp och metod.....	19
1.3 Varifrån kommer den internationella kvalificerade arbetskraften?.....	20
1.4 Behovet av internationell kvalificerad arbetskraft	21
2. Synen på Sverige som land att arbeta och bo i	22
2.1 Vilka är deltagarna i enkätundersökningen?.....	22
2.1.1 Varför Sverige?.....	24
2.1.2 Vad jobbar respondenterna med?.....	24
2.1.3 Hur länge stannar den utländska arbetskraften?	25
2.2 Sverige – ett bra land att jobba och bo i.....	26
2.2.1 Utvecklingsmöjligheter måste finnas	28
2.2.2 "Ordnade förhållanden" är en grundförutsättning.....	29
2.2.3 Vem prioriterar vad?	29
2.2.4 Andra styrkor med Sverige	29
2.2.5 Förutsägbara svagheter.....	30
2.2.6 Mest positiva överraskningar	30
2.2.7 Hur attraktiva är Sverige i förhållande till våra konkurrenter?.....	32
2.3 Familj och vänner i Sverige.....	33
2.3.1 Svårigheter för partner att få jobb	33
2.3.2 Sverige – ett mycket bra familjeland	33
2.3.3 Svårt att skapa relationer med svenskarna	34
2.4 Skatter och levnadsomkostnader.....	34
2.4.1 Den utländska kompetensen kommer inte till Sverige för lönen.....	34
2.4.2 Höga levnadsomkostnader	35
2.4.3 Få har expertskatt.....	35
2.5 Kontakten med de svenska myndigheterna.....	36
2.5.1 Upplevda svårigheter	37
2.6 Kultur och fritid.....	38
2.7 Arbetsplatsen och kollegorna	39
2.7.1 Arbetsplatserna erbjuder intressant jobbinnehåll.....	39
2.7.2 Vem prioriterar vad?	41
2.7.3 Generellt låg belåtenhet med svenska arbetsplatsers service	41
2.7.4 Liten hjälp med praktiska frågor	42
2.7.5 Mötet med de svenska kollegorna och svensk arbetskultur	43
2.7.6 Att söka jobbet i Sverige	45
2.8 Regionalt perspektiv.....	46
2.8.1 Öresundsregionens betydelse för Skåne	48

3. Arbetsgivares perspektiv.....	49
3.1 Intervjuade arbetsgivare och deras anställda	49
3.1.1 Varför internationell kvalificerad arbetskraft?	49
3.1.2 Rekrytering till företag i Sverige.....	50
3.1.3 Universitetens speciella förutsättningar	51
3.1.4 Förutsättningar för medföljande familjer viktigt.....	51
3.2 Lagstiftning och offentliga myndigheter	52
3.2.1 Löner och skatter i Sverige	52
3.2.2 Expertskatten	53
3.2.3 Samarbete med offentliga organisationer	54
3.2.4 Den nya lagen om arbetskraftsinvandring.....	55
3.2.5 Bropendlarna över Öresund.....	55
3.3 Sveriges styrkor och fördelar	55
3.3.1 Det svenska välfärdssystemet.....	56
3.3.2 Språk och Kultur	57
3.3.3 Svensk levnadsstandard och trygghet	57
3.4 Företagens åtgärder för att rekrytera internationell kvalificerad arbetskraft.....	58
3.5 Hur kan arbetsgivarnas villkor förbättras?.....	58
3.6 Sammanfattning	59
4. Policyåtgärder för att tillgodose arbetskraftsbehovet i Sverige.....	60
4.1 Migration och arbetskraftsinvandring	60
4.1.1 Arbetsmarknadens parter om den nya lagstiftningen.....	60
4.1.2 Exempel från andra länder	61
4.2 Skatter	62
4.2.1 Expertskatten	63
4.2.2 Särskild inkomstskatt	64
4.2.3 Exempel från andra länder	64
4.3 Forskning och utbildning.....	65
4.3.1 Utländska studenter – en viktig resurs.....	65
4.3.2 Regeringens initiativ.....	66
4.3.3 Arbetsmarknadens parter syn på utbildning	66
4.4 Arbetsmarknad	67
4.4.1 Svenska arbetsmarknadsmodellen och EU	67
4.5 Andra initiativ till att attrahera utländsk arbetskraft.....	68
4.5.1 Sverige som varumärke.....	68
4.5.2 Myndigheter vänder sig utomlands.....	68
4.5.3 Lokala initiativ	69
5. Konklusioner och rekommendationer	70
5.1 Styrkor att marknadsföra	70
5.2 Insatsområden.....	71
6. Referenser	73
7. Appendix I	
8. Appendix II	
9. Appendix III	

1. Sveriges behov av utländsk kvalificerad arbetskraft

Kvalificerad arbetskraft är mer mobil och internationell idag än någonsin. Det är inte nationsgränser som avgör var en person väljer att jobba, utan snarare behov och efterfrågan internationellt sett. Arbetsgivare väljer sin arbetskraft utifrån kompetens och arbetstagaren söker det jobb och livsmiljö som uppfyller ens personliga preferenser.

Sverige är som flera andra västerländska länder i stort behov av kvalificerade arbetskraft, alltifrån kvalificerad yrkeskompetens till avancerad forskning. Om detta är de flesta överens. Lösningarna ser olika ut. Oavsett svar på problemställningen kan behovet bara delvis lösas internt i Sverige genom en rad tänkbara utbildnings- och arbetsmarknadsåtgärder: att matcha utbildningssystemet med arbetsmarknadens behov genom omställning och vidareutbildning av befintlig arbetskraft på arbetsmarknaden, att rusta alla som står utanför arbetsmarknaden för nya krav, tillvarata outnyttjad kompetens bland invandrare, höja pensionsåldern eller öka incitamenten till att arbeta längre och så vidare.

Den andra, kompletterade lösningen är att hitta kompetensen utanför Sverige – den internationella kvalificerade arbetskraften. Denna består av utländska personer med kvalificerad kompetens som jobbar och bor i ett annat land än där de har medborgarskap, ser arbetsmarknaden ur ett globalt perspektiv och väljer land utifrån var jobb och bra utvecklingsmöjligheter finns.

Internationell kvalificerad arbetskraft är en vital del av en innovativ ekonomi. Sveriges internationella konkurrenskraft är avhängig dess förmåga att attrahera utländsk kvalificerad arbetskraft. Konkurrensen om denna ökar stadigt och om inte Sverige är tillräckligt attraktivt som ett land att arbeta och bo i kommer dessa personer välja andra länder.

Sveriges behov av internationell kvalificerad arbetskraft kommer framöver att drivas av ett flertal faktorer:

- **Demografi:** Ökad livslängd i kombination med låga födelsetal gör att Sverige får en allt äldre befolkning. SCB räknar med att drygt 21 procent av Sveriges befolkning kommer att vara äldre än 65 redan år 2020.¹ Bristen på människor i arbetsför ålder gör att det blir nödvändigt att attrahera utländsk kvalificerad arbetskraft till Sverige.
- **Ökad specialisering:** Ökad specialisering och teknologisk utveckling ställer stora krav på svensk utbildning och forskning. I nya forskningsintensiva branscher finns det inte alltid inhemska kompetens att tillgå. Det ökar behovet av att inhämta den kompetensen från utlandet.
- **Globalisering:** Den teknologiska utvecklingen har medfört att arbetsuppgifter kan lokaliseras på ett geografiskt mer obundet sätt. Globaliseringen medför att kraven på en allt rörligare arbetskraft ökar. Kvalificerad arbetskraft efterfrågas därmed i allt högre grad över nationsgränserna.
- **Brist på kompetens och kvalificerad arbetskraft:** De senaste åren har söktrycket på tekniska utbildningar minskat och Sverige lider idag brist på till exempel ingenjörer och yrkesutbildad arbetskraft. Stora teknikföretag blir därmed avhängiga av om de kan rekrytera utländsk kvalificerad kompetens eller inte. Om inte företagets kompetensbehov kan tillgodoses i Sverige finns det en risk att de flyttar utomlands.

¹ SOU 2006:87

- **Kunskapsspridning:** För svenska företag finns det ett mervärde i sig att anställa utländsk kvalificerad arbetskraft då de kan bidra med nya erfarenheter och angreppssätt. Konkreta exempel är kunskap om andra marknader och nätverk i hemlandet. Utländsk kvalificerad arbetskraft kan således bidra till internationalisering av svenska företag och organisationer såväl affärsmässigt som kulturellt.

Framöver kommer den kvalificerade arbetskraftens mobilitet att ytterligare öka samtidigt som konkurrensen om den kommer att hårdna. Detta ställer stora krav på länders och arbetsgivares attraktivitet som destination för internationell kvalificerad arbetskraft.

1.1 Ökad mobilitet och ökad konkurrens

Data visar att mobilitet bland personer med eftergymnasial utbildning ökat under de senaste åren. Då de flesta forskare har fokuserat på flödena från den fattiga delen av världen till västvärlden pekar forskaren José Antonio Ocampo på att migrationsströmmarna syd-nord, syd-syd och nord-nord är lika stora.² En stor del av mobiliteten sker mellan OECD-länderna där rörligheten av personer med eftergymnasial utbildning ökade med 46 procent mellan 1990 och 2000.³ Denna utveckling kommer med största sannolikhet att fortsätta. Harmoniserade utbildningssystem och allt fler internationella utbildningsprogram gör att även studentmigrationen stiger. Det leder till ökad rörlighet även efter avslutad utbildning. En tysk studie visar att en persons sannolikhet att arbeta utomlands ökar med 15-20 procent om denne har studerat utomlands.⁴

Rörligheten bland världens kvalificerade arbetskraft gör att konkurrensen om den hårdnar. Merparten av världens industrialiserade länder har samma åldersstruktur som Sverige och kommer framöver även de ha ett underskott av människor i arbetsför ålder. Värst drabbat blir Europa vars befolkning förväntas minska med 9 procent fram till 2050. Detta skall jämföras med Nordamerika som kommer att utöka sin befolkning med 38 procent under samma tidsperiod.⁵

En anledning till att förutsättningarna ser bättre ut på andra sidan Atlanten beror delvis på en mer öppen arbetskraftsinvandring jämfört med Europa (se box 1.1). Europa försöker nu råda bot på den låga invandringen av kvalificerad arbetskraft och i ett flertal länder har initiativ tagits för att underlätta för denna arbetskraftsinvandring (beskrivs i kapitel 4). Kampen om den kvalificerade arbetskraften kommer i störst grad stå mellan Europas länder.

² Ocampo, 2006.

³ International Organisation for Migration, 2008.

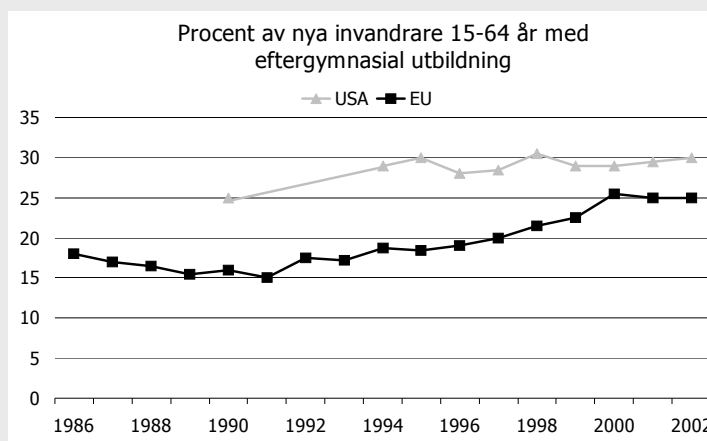
⁴ Parey och Waldinger 2007.

⁵ Population Reference Bureau, 2007.

Box 1.1 Europa tar in på USA

USA har länge varit mer framgångsrikt när det gäller att attrahera internationell kvalificerad arbetskraft i förhållande till EU. I början på 1990-talet började dock immigrationen av arbetskraft med eftergymnasial utbildning till EU ta fart och ökade stadigt fram till IT-boomens slut 2001. Från knappt 15 procent av alla immigranter 1991 växte andelen högutbildade till lite mer än 25 procent 2001. Det är dock fortfarande en bit kvar till USA vars andel är 30 procent.

Att Europas andel stabiliserades i början av 2000-talet, trots omfattande policyåtgärder syftande till att attrahera kvalificerad arbetskraft, indikerar att ekonomiska förhållanden påverkar immigrationen i hög grad.



Källa: International Organisation for Migration, 2008. World Migration 2008: Managing Labour Mobility.

1.2 Internationell kvalificerad arbetskraft – målgrupp och metod

En mer global ekonomi har gett upphov till en ökad mobilitet och en mer global arbetsmarknad. Kvalificerad arbetskraft söker sig ofta till de jobb i ett land där arbetsgivaren erbjuder bäst villkor för dem. Många av dessa personer är villiga att flytta långt för att deras krav på kvalificerade jobb och bättre livsvillkor skall tillgodoses.

Målgruppen i studien har två kännetecken:

- De arbetar och bor i Sverige
- De har utländskt medborgarskap

I denna studie fokuserar vi således på den internationella kvalificerade arbetskraft som jobbar och bor i Sverige. Detta innebär att de tillfrågade i vår undersökning har gjort ett aktivt val att komma till Sverige utifrån en rad förutsättningar som finns i vårt land vad gäller boende, skola, vård, omsorg, säkerhet, miljö, kultur, jobb- och karriärmöjligheter, levnadsomkostnader, skatter och löner med mera. Det finns en rad viktiga basala faktorer som varje person prioriterar i valet av ett land, region, stad att arbeta och bo i. Dessa återkommer vi till i kapitel 2, som återger resultaten från webbenkätundersökningen.

I denna studie har vi valt att gå ut brett och tillfrågat den internationella kvalificerade arbetskraften som finns i Sverige, vilket innebär att personerna i undersökningen kan

både vara välutbildade personer med högre formell utbildning och personer som innehar en yrkesutbildning och yrkeskompetens, som inte går att finna i Sverige. Behovet av kvalificerad arbetskraft är brett.

Den utländska kvalificerade arbetskraften som bor och jobbar i Sverige har tillfrågats, genom en webbenkät med 49 olika frågor, om hur de uppfattar Sverige som ett land arbeta och bo i, samt om och i vilken grad de förväntningar de hade innan de kom till Sverige har uppfyllts efter en viss tid i Sverige (för närmare detaljer kring enkäten, se Appendix II). 1 350 personer har svarat på enkäten vilket ger undersökningen ett solitt statistiskt underlag att dra konklusioner utifrån. Det bör noteras att en majoritet av respondenter har kommit till Sverige på grund av jobb-, forsknings- eller utbildningsskäl (68 %) och ca en tredjedel kommit av andra skäl (familjeskäl eller annat). Flertalet har också kommit före 15 december, 2008 (figur 2.4), det vill säga innan den nya arbetskraftsinvandringslagen för personer från länder utanför EU/EES trädde i kraft.

Dessa kvantitativa svar har i sin tur stämts av med en referensgrupp bestående av sex personer, som alla har kommit till Sverige som utländsk kvalificerad person för att jobba och bo i Sverige (se lista under Appendix III). Syftet med en referensgrupp var att säkra en kvalitativ dimension av de kvantitativa svaren. Svaren från referensgruppen stämmer mycket väl överens med webbenkätens resultat.

Förutom en omfattande enkät till själva målgruppen för studien, har vi också genomfört intervjuer med HR-chefer på över 30 företag, universitet och universitetssjukhus i de tre storstadsregionerna Stockholm, Göteborg, och Malmö. Syftet här har varit att inhämta ett kompletterande perspektiv på hur arbetsgivaren arbetar med sitt rekryteringsbehov och vilka möjligheter och hinder de ser med att rekrytera kvalificerad arbetskraft från utlandet.

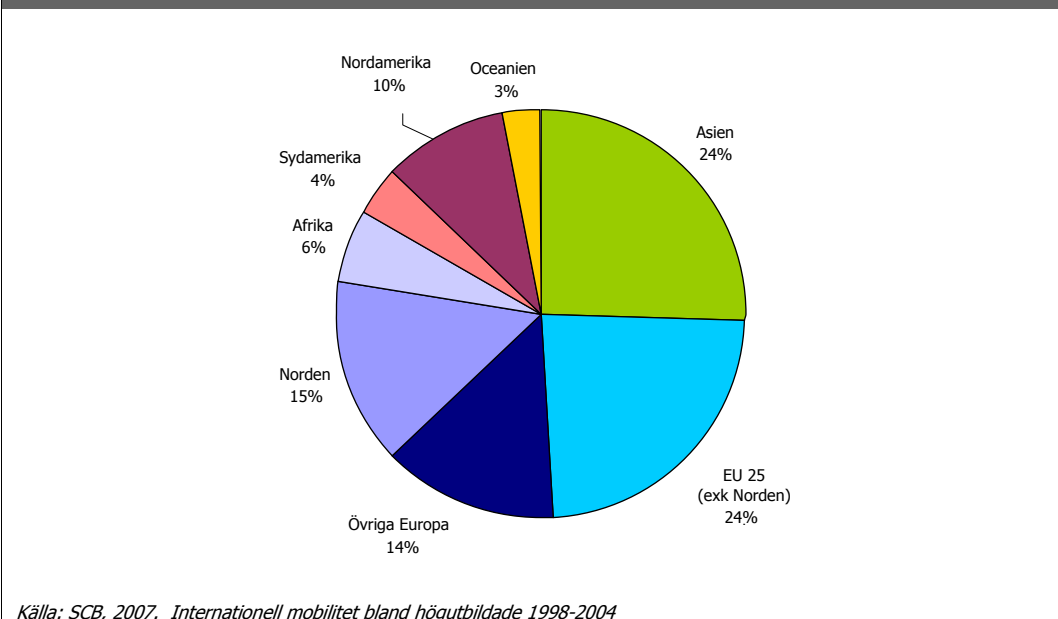
Slutligen har vi som underlag för rapporten också bearbetat relevant litteratur och genomfört en statistikinsamling av indikatorer som har betydelse i valet av land att arbeta och bo i. I appendix I finns således en benchmarking av Sverige jämfört med andra länder, som konkurrerar om den internationellt kvalificerade arbetskraften.

1.3 Varifrån kommer den internationella kvalificerade arbetskraften?

Varifrån kommer då den internationella arbetskraft som bor och arbetar i Sverige? Statistik på till exempel personer med eftergymnasial utbildning och deras mobilitet är förknippad med ett visst mått av osäkerhet. Jämförbar internationell data är svår att samla in på grund av bristande nationell datatillgänglighet. Användandet av olika definitioner, exempelvis definieras immigranter ibland genom deras medborgarskap och ibland efter deras födelseland, försämrar även det statistiken.

Figur 1.1 visar, genom statistik från SCB, varifrån personer med eftergymnasial utbildning som kommer till Sverige är födda någonstans. Utöver EU-länderna är det Asien som dominerar immigrationen till Sverige. Viktigt att påpeka är att det inte är nödvändigt att alla i denna statistik faller inom vår definition av internationell kvalificerad arbetskraft, då de kan ha kommit till Sverige av andra skäl än att de har en kompetens som efterfrågas av arbetsgivare. Figuren ger ändå en fingervisning om flöden av eftergymnasial arbetskraft till Sverige. Viktigt att notera är också hur stor del av mobiliteten som EU står för. Vi återkommer till i följande kapitel om hur denna statistik liknar/skiljer sig från vår egen webbundersökning.

Figur 1.1: Procent av utlandsfödda personer med eftergymnasial utbildning som har flyttat till Sverige, 2004



1.4 Behovet av internationell kvalificerad arbetskraft

Trots den nuvarande lågkonjunkturen och den försämrade arbetsmarknaden den har lett till finns det fortfarande brist inom ett antal yrken i Sverige. Det finns, över tid, ett utbildningsunderskott inom flera tillväxtyrken och resultatet blir att bristen kvarstår trots en svagare konjunktur. Även åldersavgångarna, som kommer att öka de närmsta åren och nå sin kulmen inom ett flertal yrken, kommer att avgöra Sveriges behov av internationell kvalificerad arbetskraft.

De yrkesområden som Arbetsförmedlingen pekar ut som bristyrken är främst yrkeserfarna inom data och teknik, specialister inom vården samt specialister inom tillverkningsyrken som till exempel CNC-operatörer och svetsare.⁶ Det är inom dessa yrkesområden behovet av internationell kvalificerad arbetskraft är som störst.

Inom data och teknik medför de låga utbildningsvolymerna problem och kommer att leda till en mycket stor brist på ingenjörer och tekniker. Arbetsförmedlingen anser att det därför kommer att vara svårt att expandera sysselsättningen inom främst teknikyren på lång sikt om inte behovet av arbetskraft kan tillgodoses av utländsk kompetens.

⁶ Arbetsförmedlingen, 2009.

2. Synen på Sverige som land att arbeta och bo i

I detta kapitel beskrivs hur internationell kvalificerad arbetskraft uppfattar Sverige som land att arbeta, studera, bo och leva i. Med hjälp av resultaten från webbenkätundersökningen presenteras deras uppfattning om Sverige. Vilka förhållanden är relevanta för internationell kvalificerad arbetskraft när de ska välja land att jobba i och vilket betyg ger dem Sverige?

I kapitlet beskrivs således internationell kvalificerad arbetskrafts överordnade belåtenhet med Sverige och deras värdering av Sverige som land att jobba i, i förhållande till andra jämförbara länder. Därutöver värderas Sverige på en rad områden:

- Sverige som familjeland
- Sociala relationer och nätverk
- Inkomst och levnadsomkostnader
- Mötet med myndigheter och offentlig service
- Kultur och fritidsliv i Sverige

Mot bakgrund av detta beskriver kapitlet de förutsättningar Sverige har i konkurrensen om den internationella kvalificerade arbetskraften. Vi kommer, med hjälp av undersökningen, beskriva de möjligheter och hinder som finns för Sverige och dess arbetsgivare att attrahera efterfrågad kvalificerad arbetskraft till vår del av världen. Utifrån detta föreslår vi sedan tänkbara policyåtgärder och framtidsstrategier som Sverige och arbetsgivare bör fokusera på för att attrahera internationell kvalificerad arbetskraft och stärka Sveriges internationella konkurrenskraft.

2.1 Vilka är deltagarna i enkätundersökningen?

Enkätundersökningen spreds till målgruppen via två kanaler: dels via nättidningen The Locals hemsida med svenska nyheter på engelska och med läsare över hela Sverige, dels genom HR-avdelningar och dess anställda på företag, universitet och universitetssjukhus⁷ i de tre storstadsregionerna Stockholm, Göteborg och Malmö.⁸ Enkäten, innehållande cirka 50 frågor om de beskrivna områdena ovan, har besvarats av 1 350 utländska personer under februari och mars 2009.⁹

Undersökningen visar att två tredjedelar av de svarande är män och att den största åldersgruppen (40 %) är mellan 30 och 39 år gamla. Fördelat på geografisk härkomst stämmer populationen i vår undersökning väl överens med SCB:s studie över internationell mobilitet.¹⁰ 41 procent av de tillfrågade kommer från Europa, 30 procent från Asien och 17 procent från Nordamerika.

I Sverige bor respondenterna i regel i en av storstadsregionerna med Stockholm som dominerande hemvist. 48 procent bor i Stockholmsregionen jämfört med 22 procent i Malmö och 12 procent i Göteborg.

⁷ En förteckning över deltagande arbetsgivare finns i Appendix III. Urvalet av arbetsgivare har, förutom en spridning bland branscher och geografisk, utgått ifrån att de har en internationell profil.

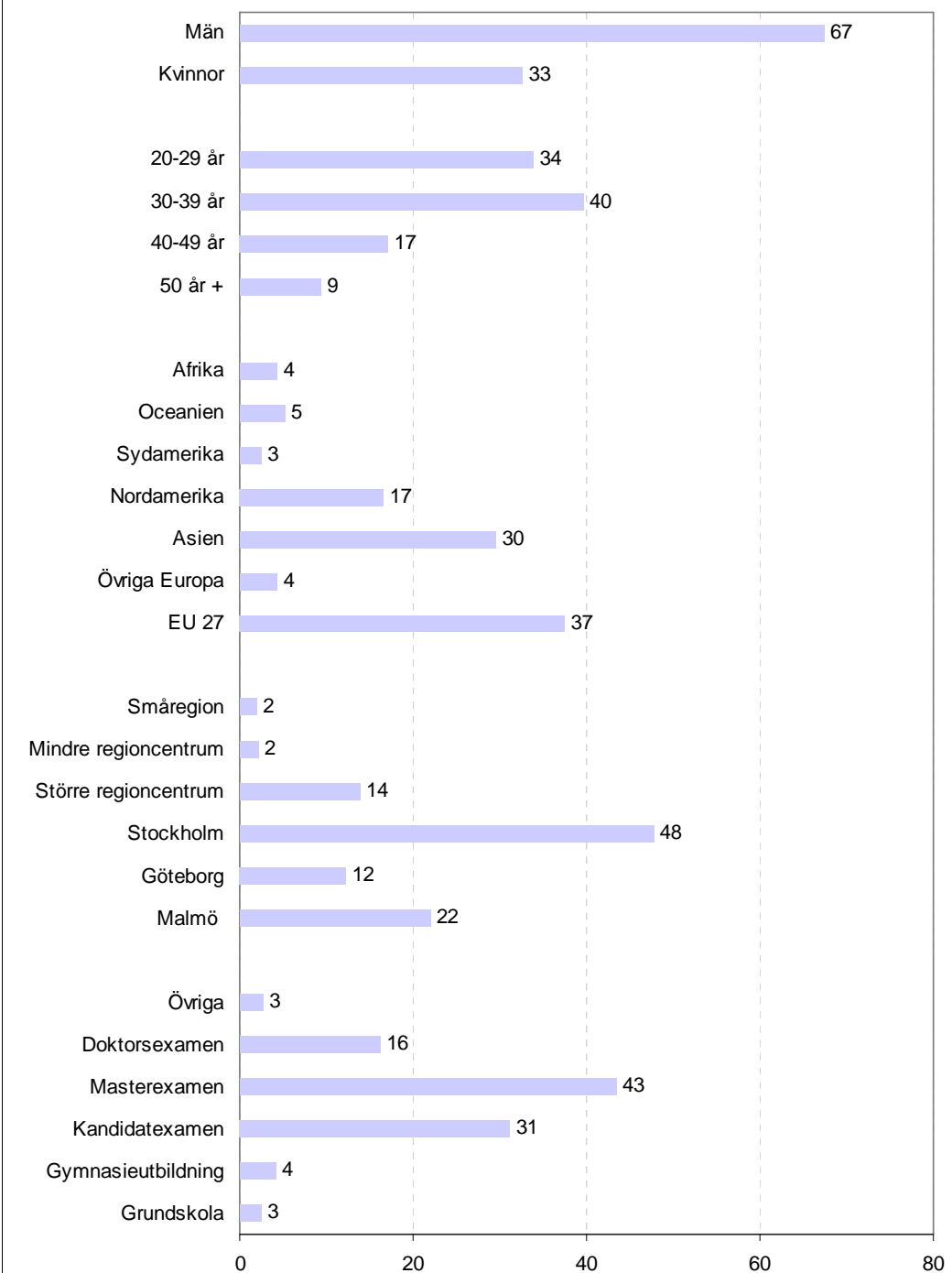
⁸ Regionindelningen följer Tillväxtverkets Funktionella Analysregioner, s.k. FA-regioner. Läs mer på: www.tillvaxtverket.se

⁹ I appendix II återges den fullständiga webbenkäten.

¹⁰ Se figur 1.1

Den utländska arbetskraften har i regel eftergymnasial utbildning; hela 93 procent har eftergymnasial utbildning och 43 procent har en masterexamen. Vad som även har framgått är att merparten av de svarande jobbar på ett stort företag; 51 procent jobbar på ett företag med mer än 250 anställda.

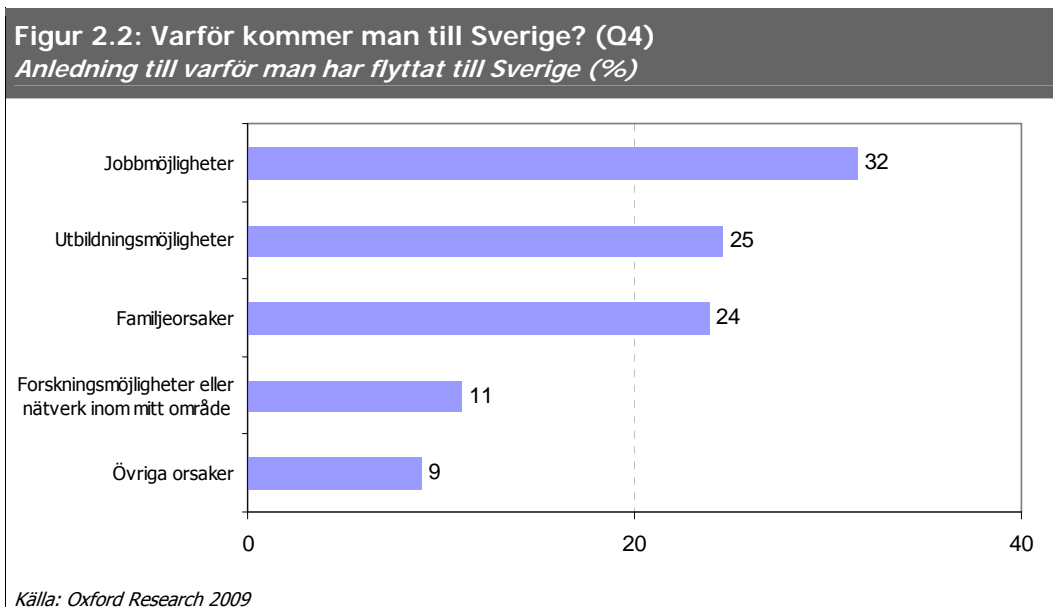
Figur 2.1: Profil av samtliga svarande i enkätundersökningen (Q 1-3, 5, 14)
Respondenterna fördelade på kön, ålder, nationalitet, boende i Sverige och utbildning (%)



Källa: Oxford Research 2009

2.1.1 Varför Sverige?

Figur 2.2 visar att 898 personer av 1 349 svarande har sökt sig till Sverige huvudsakligen på grund av jobb-, forsknings- eller utbildningsmöjligheter och de resterande har kommit till Sverige primärt på grund av familjerskäl eller andra orsaker.



Anledning till flytt ger annan profil

Den grupp som har kommit till Sverige på grund av familjerskäl utmärker sig på så sätt att den består av fler kvinnor (39%) än de som har kommit hit för jobb- och forskningsmöjligheter eller professionellt nätverk. Detta antyder att en del av respondenterna har följt med sin make under hans utlandstjänstgöring. I denna grupp är också Nordamerikaner överrepresenterade med dubbelt så många respondenter jämfört med jobb- och nätverksgruppen.

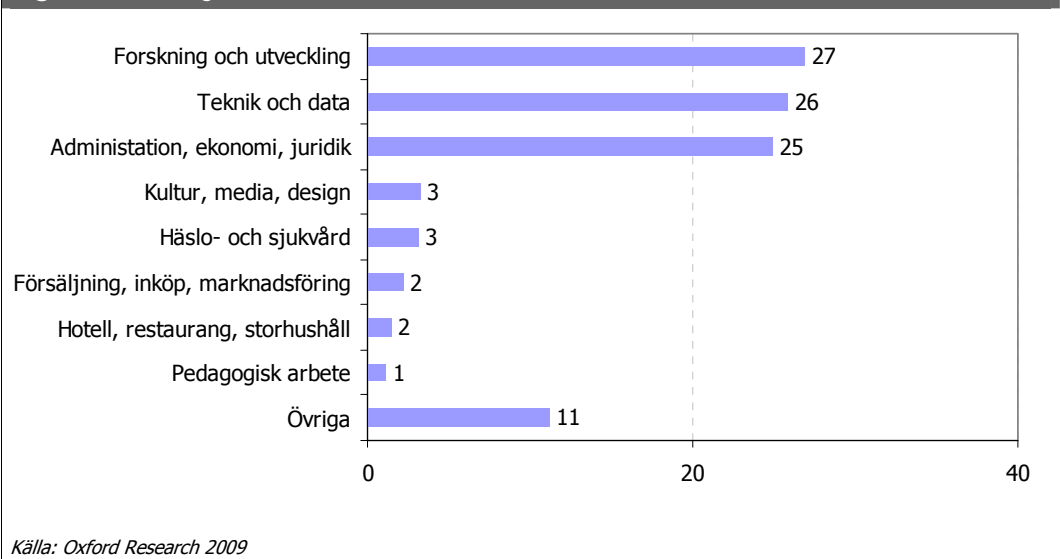
Bland dem som har kommit för jobb- och nätverksmöjligheterna har en större andel doktorsexamen jämfört med både familjegruppen och genomsnittet för samtliga respondenter. Samtidigt är det fler asiater som har kommit hit för jobbmöjligheter än av familjerskäl.

2.1.2 Vad jobbar respondenterna med?

I figur 2.3 presenteras de vanligaste yrkesområdena som utländsk kvalificerad arbetskraft jobbar inom. Överlägset flest, 78 procent, arbetar inom antingen Forskning och utveckling, Teknik och data eller Administration, ekonomi, juridik.

Respondenterna är därmed verksamma inom områden där det existerar bristyrken och fyller därför en viktig funktion i Sveriges kompetensförsörjning och internationella konkurrenskraft.

Figur 2.3: Vad jobbar du med? (Q 16)



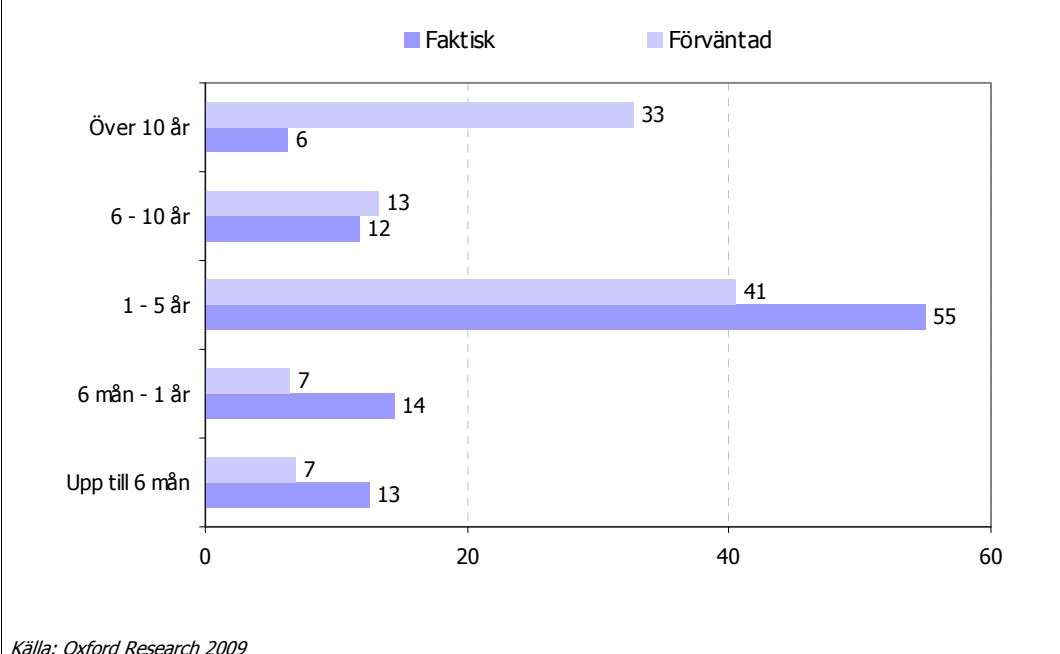
2.1.3 Hur länge stannar den utländska arbetskraften?

I figur 2.4 visas hur lång tid respondenterna faktiskt har uppehållit sig i Sverige i relation till hur lång tid de förväntar sig stanna. De flesta svarande, 41 procent, förväntar sig att stanna mellan ett till fem år. En tredjedel beräknar stanna i Sverige i över 10 år. Detta tyder på att en stor grupp av respondenterna har emigrerat och flyttat till Sverige för gott.

Ett intressant resultat är också att respondenterna faktiskt stannar en längre tid i Sverige än förväntat. Vad det beror på kan vi bara spekulera i, men en förklaring, som beläggs med figur 2.5 nedan, är att jobb och livssituationen i Sverige faktiskt är så pass attraktiv att personer väljer att stanna. En annan kan vara att den nya lagstiftningen nu möjliggör för fler att stanna längre.

Figur 2.4: Faktiskt och förväntad tid i Sverige (Q 8, 9)

Varaktighet av vistelsen i Sverige fram tills nu. Förväntad vistelse av nuvarande besök (%)



2.2 Sverige – ett bra land att jobba och bo i

Figur 2.5 visar förhållandet mellan betydelsen (Y-axeln) och belåtenheten (X-axeln) av en rad förhållanden som beskriver Sveriges attraktivitet som land att jobba och bo i. Respondenterna har fått svara på vilka faktorer som är viktiga för dem när de väljer att flytta till ett annat land samt hur belåtna de är med dessa faktorer i Sverige. Därmed visar figuren vilka förhållanden som prioriteras högt av respondenterna samt belåtenheten med dessa.

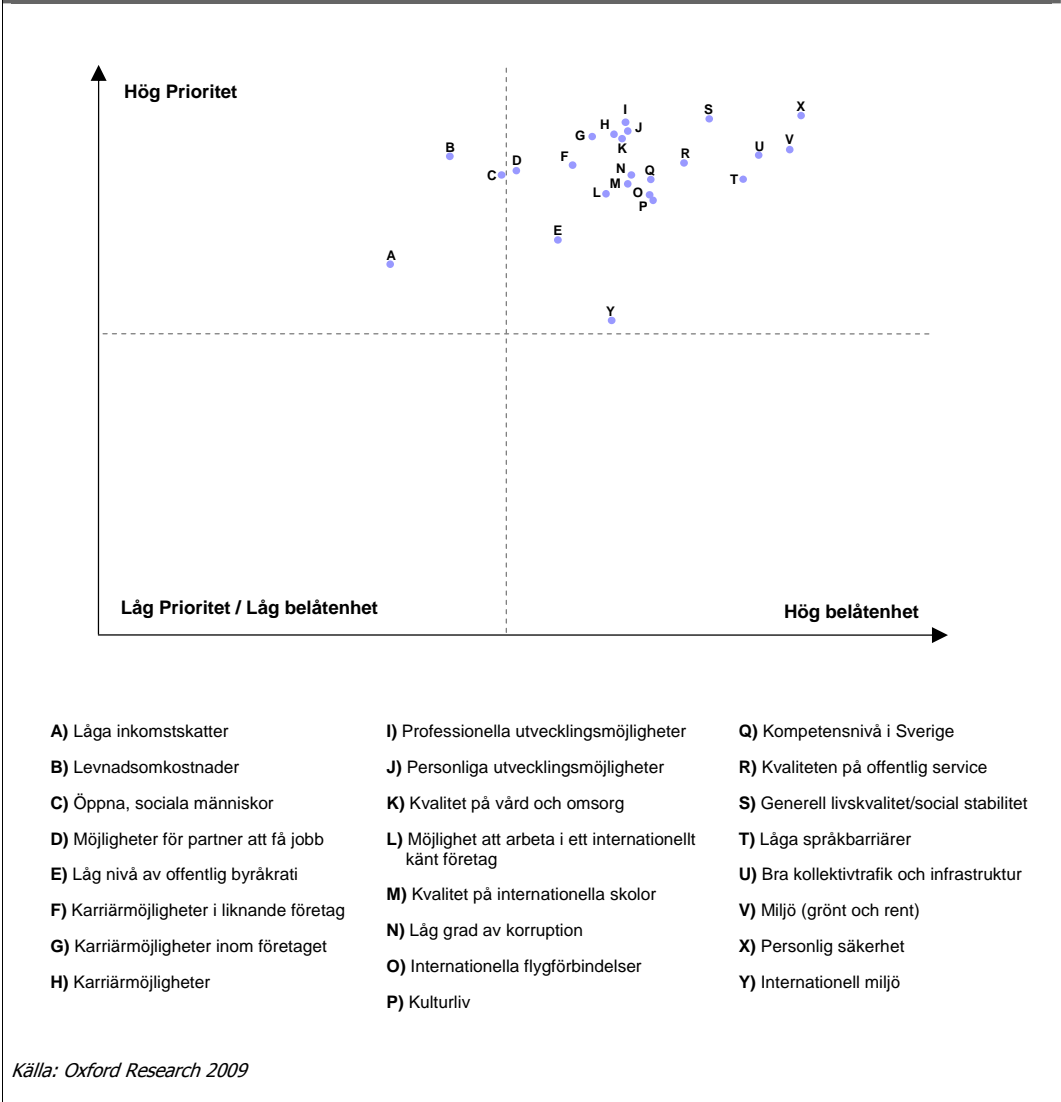
Resultaten av enkätundersökningen visar att belåtenheten med Sverige som land att arbeta och bo i är hög. Respondenterna visar belåtenhet med flertalet faktorer.

Figur 2.5 visar dessutom att det finns en stor belåtenhet med många av de förhållanden som anses som viktigast. Det indikerar att Sverige har ett antal styrkor som kan användas aktivt i marknadsföringen av Sverige som destination för internationell kvalificerad arbetskraft.

Resultaten är inte entydigt positiva utan det finns områden där belåtenheten inte är lika stor. Det finns ett par faktorer som anses prioriterade där det finns utrymme för förbättring av respondenternas belåtenhet, exempelvis levnadsomkostnader, partners möjlighet att få jobb och inkomstskatterna.

Det viktigaste för utländsk kvalificerad arbetskraft är *för det första* övergripande faktorer som generell livskvalitet och personlig säkerhet i värdlandet och *för det andra* de förhållanden som är relaterade till karriär och utvecklingsmöjligheter. Något överraskande är att låga inkomstskatter och internationell miljö inte kommer lika högt i prioritetsordningen.

Figur 2.5: Internationell kvalificerad arbetskrafts attityder om Sverige: Prioriteringar och belåtenhet (Q44, 45)



Tabell 2.1 nedan visar översiktligt respondenternas prioriteringar (andel som svarar viktigt/mycket viktigt) och belåtenhet (andel som svarar bra/mycket bra) med de förhållanden som de svarande graderade i enkätundersökningen. Tabellen är rangordnad efter respondenternas prioriteringar.

**Tabell 2.1: Vad är viktigt för dig när du ska välja land att jobba i? (Q 44)
Hur bra är Sverige i förhållande till...? (Q 45)**

	Prioritet Andel som svarar Viktigt/Mycket viktigt (%)	Belåtenhet Andel som svarar Bra/Mycket bra (%)
Generell livskvalitet	89	83
Personlig säkerhet	88	93
Professionella utvecklingsmöjligheter	86	63
Karriärmöjligheter generellt sett	84	60
Personliga utvecklingsmöjligheter	83	63

Intressanta arbetsuppgifter och karriärmöjligheter inom organisationen	83	53
Kvalitet på vård och omsorg	81	63
Miljö (grönt och rent)	77	93
Bra kollektivtrafik och infrastruktur	76	91
Kvaliteten på offentlig service	74	77
Levnadsomkostnader	74	23
Intressanta arbetsuppgifter och karriärmöjligheter i liknande organisationer	75	48
Låga språkbarriärer	70	86
Kompetensnivån i Sverige	69	69
Öppna, sociala människor	69	35
Låg grad av korruption	70	62
Möjlighet att få jobba i en internationellt känd organisation	67	56
Möjligheter för partner att få jobb	72	42
Internationella flygförbindelser	64	69
Kulturliv	60	68
Kvalitet på internationella skolor	71	60
Låga kulturella barriärer	46	41
Låg nivå av offentlig byråkrati	42	45
Låga inkomstskatter	41	15
Internationell miljö/andra utländska personer	28	55
<i>Svarskategorin "Vet ej / ingen erfarenhet" är uteslutna ur procentberäkningarna</i>		
<i>Källa: Oxford Research 2009</i>		

2.2.1 Utvecklingsmöjligheter måste finnas

För respondenterna är det av hög vikt att man har möjlighet att utvecklas, både personligt och professionellt, i det land man väljer att flytta till. Vill svenska företag attrahera utländsk arbetskraft är det således av högsta vikt att dessa förutsättningar finns.

Bland de högst prioriterade faktorerna rörande personliga karriär- och utvecklingsmöjligheter finns:

- Professionella utvecklingsmöjligheter (86 % svarar viktigt eller mycket viktigt)
- Karriärmöjligheter generellt sett (84 % svarar viktigt eller mycket viktigt)
- Personliga utvecklingsmöjligheter (83 % svarar viktigt eller mycket viktigt)
- Intressanta arbetsuppgifter och karriärmöjligheter inom organisationen (83 % svarar viktigt eller mycket viktigt)

Trots den höga prioriteringen av respondenterna lämnar deras belåtenhet mer att önska. 63 procent svarar att deras personliga och professionella utvecklingsmöjligheter är bra eller mycket bra medan 60 procent svarar att karriärmöjligheter är bra eller mycket bra. Endast 53 procent menar att förekomsten av intressanta arbetsuppgifter och karriärmöjligheter inom den organisationen de jobbar är gynnsamma.

Då belåtenheten är lägre än prioriteringen indikerar detta att det inte är alla respondenter som får sina önskningar om karriär- och utvecklingsmöjligheter uppfyllda i Sverige. Denna problematik diskuteras mer i avsnitt 2.7 som berör respondenterna och deras arbetsplats.

2.2.2 "Ordnade förhållanden" är en grundförutsättning

De faktorer som anses viktigast av respondenterna är förhållanden som i mindre grad rör arbetsplatsen och i högre grad rör Sverige som land. På dessa punkter klarar sig Sverige bra på flera väsentliga områden som tillsammans ger bilden av att i Sverige råder "ordnade förhållanden" som gör att det är säkert och ofarligt att uppehålla sig här:

- En stor andel, 93 procent, är belåtna (bra eller mycket bra) med deras personliga säkerhet. Detta är en av de faktorer som prioriterades högst av respondenterna. 88 procent ansåg detta som viktigt eller mycket viktigt.
- Generell livskvalitet ansågs som den viktigaste parametern vid flytt till ett annat land. 89 procent ansåg att detta var viktigt eller mycket viktigt. Belåtenheten med denna faktor var nästan lika stor. 83 procent ansåg den generella livskvaliteten som bra eller mycket bra.
- Belåtenheten med den yttre miljön (93 % svarar bra eller mycket bra), kollektivtrafik och infrastruktur (91 %) och kvaliteten på offentlig service (77 %) är hög vilket ytterligare stärker bilden av att respondenterna uppfattar Sverige som ett välorganiserat land.

2.2.3 Vem prioriterar vad?

En närmare analys av enkätundersökningens resultat visar att det finns skillnader i vad som anses som viktigt när internationell kvalificerad arbetskraft skall välja land att arbeta och bo i, beroende på vem som väljer. Resultaten visar att:

Genus: Kvinnor prioriterar ett antal förhållanden högre än de manliga respondenterna. Mest markant i förhållande till män är: möjlighet för partner att få jobb, kvalitet på internationella skolor, kulturliv och öppna och sociala människor. Undersökningen visar inte att kvinnor är mindre belåtna än män på dessa områden.

Ålder: Personens ålder har också en viss betydelse för resultaten. Respondenter under 30 år prioriterar karriär- och utvecklingsrelaterade faktorer högre än personer över 40 år. De yngsta (under 30 år) lägger även större vikt vid internationell miljö/andra utländska personer, kvalitet på internationella skolor, kvalitet på vård och omsorg, samt öppna och sociala människor än vad personer över 30 år gör.

Härkomst: Asiater utmärker sig genom att prioritera i stort sett samtliga faktorer högre än både européer och nordamerikaner. Störst är skillnaden bland de faktorer som relaterar till karriär och utveckling där asiaterna utmärker sig markant. Nordamerikaner utmärker sig genom att prioritera ett rikt kulturliv högre än de övriga samtidigt som européerna anser internationella flygförbindelser som viktigare än asiaterna och nordamerikanerna. Detta beror troligtvis på att européerna har bättre möjligheter för korta flygresor hem.

Karriär och familj: Föga förvånande så skiljer sig de respondenter som har kommit till Sverige på grund av sin karriär (jobbmöjligheter och professionellt nätverk) från dem som har kommit till Sverige av familjeskäl på så sätt att karriärs och utvecklingsfaktorer prioriteras högre. Karriärgruppen prioriterar även övriga faktorer högre än familjegruppen. Undantaget är kulturella barriärer och möjlighet för partner att få jobb. Noterbart är att de personer som har kommit till Sverige av familjeskäl har en generellt lägre belåtenhet med de flesta av faktorerna. Undantagen är kvalitet på vård och omsorg, möjligheter för partner att få jobb och internationella flygförbindelser.

2.2.4 Andra styrkor med Sverige

Ytterligare visar figur 2.5 och tabell 2.1 att Sverige presterar bra på ett antal områden som inte prioriteras lika högt av respondenterna. Dessa punkter kan vara nog så viktiga då de representerar svenska styrkor som kan marknadsföras utomlands för att attrahera

utländsk kvalificerad arbetskraft. Med andra ord så har Sverige de faktorer på plats som prioriteras högst, men även ett försprång på andra områden där respondenterna ger Sverige ett gott betyg (bra eller mycket bra). Det gäller främst dessa punkter:

- Svenscars språkkunskaper. Hela 86 procent anser att språkbarriärerna i Sverige är låga.
- Den generella kompetensnivån i Sverige, som 69 procent av respondenterna anser är hög.
- Internationella flygförbindelser (69 %).
- Sveriges utbud av kulturliv (68 %).

2.2.5 Förutsägbara svagheter

Omvänt visar figur 2.5 att det finns områden som prioriteras högt men där belåtenheten är låg. Det är främst privatekonomiska förhållanden som skattetryck och levnadsomkostnader som en relativt stor andel av respondenterna är missnöjda med:

- En knapp majoritet av de tillfrågade (51 %) är missnöjda eller mycket missnöjda med inkomstskattenivån i Sverige. Detta är dock ingenting som anses som viktig prioritering av respondenterna.
- Levnadsomkostnader däremot är något som prioriteras på övre halvan av förhållanden som styr utländsk kvalificerad arbetskraft när de väljer land att arbeta i. 39 procent är missnöjda alternativt mycket missnöjda medan 23 procent är nöjda. 38 procent är neutrala.

Resultaten visar att respondenterna är missnöjda med de privatekonomiska förhållandena i Sverige. Som det konstateras senare i kapitel 4 är skattetrycket i Sverige ett av de högsta i världen och vår benchmarkingstudie av jämförbara länder visar att köpkraften i Stockholm är lägre än konkurrerande huvudstäder som Oslo, Köpenhamn och Bryssel (se Appendix I). Detta har fått genomslag i vår undersökning.

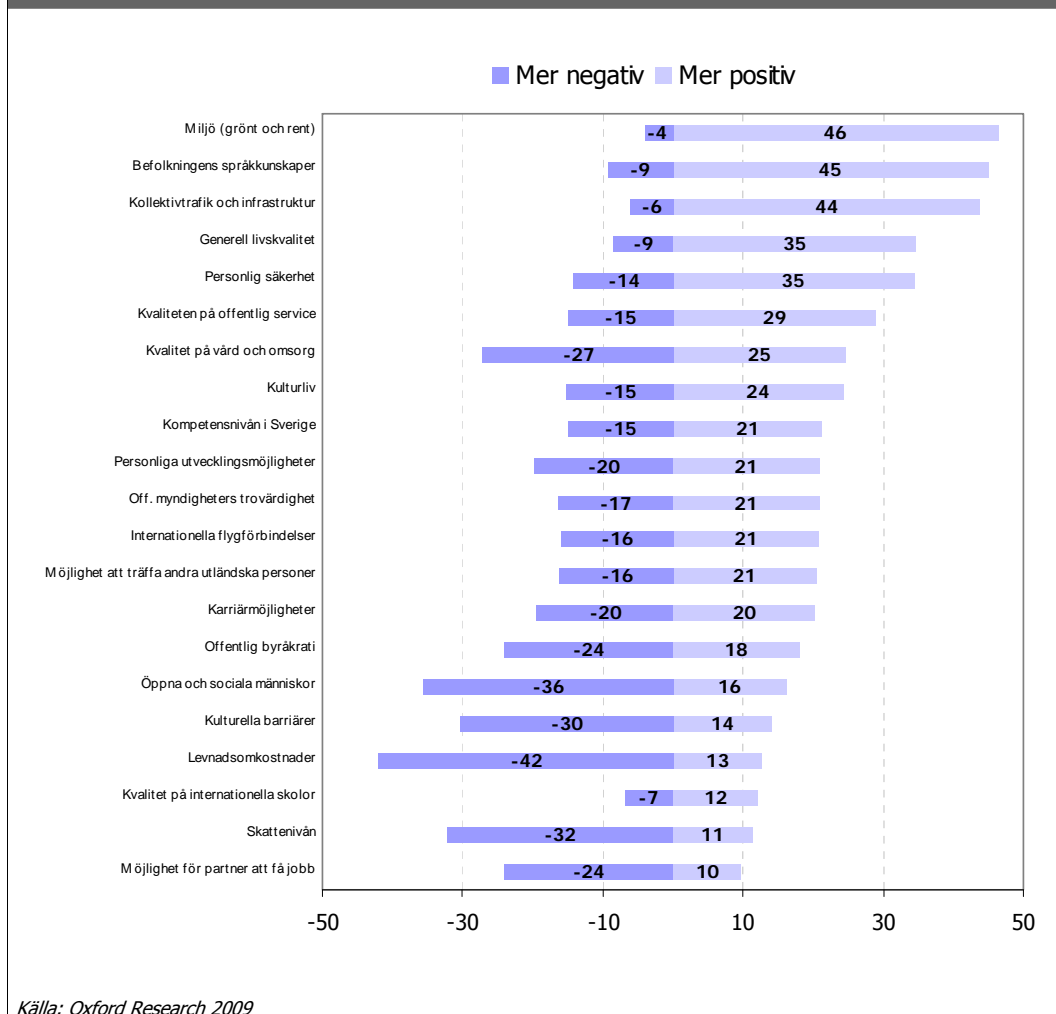
Intressant att notera är hur lågt en låg inkomstskatt prioriteras av respondenterna. Bara 41 procent anser att det är viktigt eller mycket viktigt med en låg inkomstskatt. Då levnadsomkostnader däremot prioriteras högt kan man dra slutsatsen att flertalet av de svarande accepterar en hög inkomstskatt bara man får valuta för pengarna i form av till exempel gratis utbildning, socialt skyddsnät och allmän sjukförsäkring. Detta är också argument som arbetsgivare använder i sin rekrytering av internationell kvalificerad arbetskraft. Vi återkommer till detta i kapitel 3.

Dessutom pekar undersökningen på ännu en svaghet som relaterar till den svenska befolkningen. Undersökningen visar att bara 35 procent anser att svenskar är öppna och sociala människor. Ett förhållande som bedöms som viktigt eller mycket viktigt av 69 procent av de tillfrågade. Som figur 2.6 visar nedan är detta inget som förbättras efter ankomsten till Sverige. Tvärtom har bara 16 procent blivit positivt överraskade medan 36 procent har fått en mer negativ bild av svenscars öppenhet. Relaterat till detta är även det faktum att 30 procent överraskas negativt av kulturella barriärer i Sverige.

2.2.6 Mest positiva överraskningar

I undersökningen har de tillfrågade fått svara på om det finns förhållanden som de har fått ett mer positivt eller negativt intryck av efter sin ankomst till Sverige. Resultaten av denna fråga presenteras i figur 2.6. Figuren indikerar styrkor som kan marknadsföras som förhållanden som utländska kvalificerad arbetskraft har fått en mer positiv inställning till. Omvänt så kan även förhållanden som respondenterna uppfattar som negativa intryck efter ankomsten till Sverige identifieras och åtgärdas.

Figur 2.6: Mer positiv eller negativ efter ankomsten till Sverige (Q45)
Förändring av intryck på ett antal förhållanden som andel i procent



Av figur 2.6 framgår att de fem förhållanden som överraskar mest *positivt* är, i fallande ordning: *miljö (grönt och rent)*, *befolkningens språkkunskaper*, *kollektivtrafik och infrastruktur*, *generell livskvalitet*, samt *personlig säkerhet*.

De faktorer som anses vara *negativa* är inte oväntat de faktorer som pekades ut som svagheter i det förra avsnittet: *levnadsomkostnader*, *öppna och sociala människor*, *skattenivån*, *kulturella barriärer*, samt *kvalitet på vård och omsorg*. Vad som är orsaken till detta kan undersökningen dock inte förklara. Vi kan bara konstatera att så är fallet bland de 1 350 respondenterna.

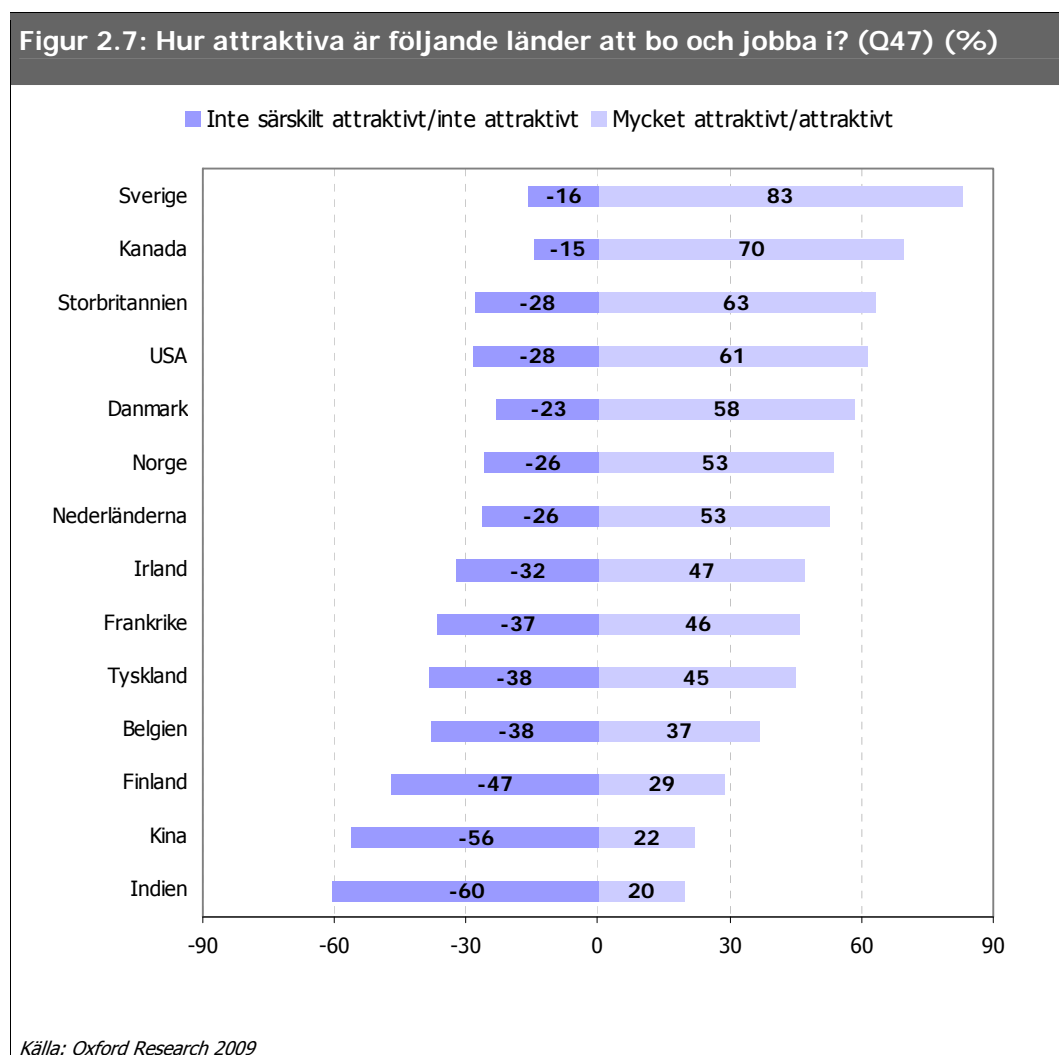
Det bör poängteras att det inte finns någon faktor där mer än hälften har förändrat sin syn negativt. Överlag har merparten av respondenterna svarat att deras uppfattning om Sverige inte har förändrats sedan de kom hit eller att de har ändrat sin syn positivt. Respondenterna har således haft en bra och realistisk bild av hur livet i Sverige skulle te sig.

Det finns även utrymme att marknadsföra Sverige bättre på de områden som respondenterna har förändrat sin syn mest positivt. Detta gäller fram för allt den svenska miljön, våra språkkunskaper, vår goda infrastruktur, vår generellt höga livskvalitet och vårt säkra samhälle.

2.2.7 Hur attraktiva är Sverige i förhållande till våra konkurrenter?

I undersökningen ombads respondenterna att värdera hur attraktivt Sverige är som land att jobba och bo i jämfört med ett antal jämförbara länder. Resultatet visas i figur 2.7. Det framgår att Sverige är det land som störst andel av de svarande anser är attraktivt eller mycket attraktivt att bo och arbeta i. På andra och tredje plats kommer Kanada och Storbritannien.

I och med att alla respondenter bor och arbetar i Sverige kan resultatet vara en aning snedvridet. Därför har de respondenter som har jobbat och bott i andra länder tillfrågats om de anser Sverige vara mer eller mindre attraktivt att jobba i jämfört med de länder de tidigare arbetat i. Av de 439 personer som har varit i andra länder svarar majoriteten (56 %) att Sverige är ett attraktivt eller mycket attraktivt land att jobba och bo i. Bara 16 procent anser att Sverige är mindre attraktivt än andra länder de har jobbat och bott i tidigare.



En närmare analys av resultaten visar att det är skillnad på vilka länder vissa nationaliteter föredrar. Nordamerikaner anser att USA och Kanada är mer attraktiva länder än Sverige, som de rankar som trea. Asiater topptrio är Sverige, Storbritannien och USA. Européer rankar också Sverige som mest attraktivt följt av Kanada och Storbritannien. Alla tre grupperna anser att Kina, Finland och Indien är minst attraktiva.

2.3 Familj och vänner i Sverige

En stor majoritet av respondenterna i undersökningen vill integreras i Sverige. 84 procent av de svarande anser att det är viktigt för dem och för deras familj att de känner sig integrerade i det svenska samhället.

Därmed tyder undersökningen på att de flesta respondenter kommer till Sverige med en vilja att delta i och bidra till det svenska samhället. Samtidigt visar det att om de rätta förutsättningarna är uppfyllda finns det möjligheter att få de som har kommit hit att stanna i Sverige.

Det kanske bästa sättet att ta reda på om respondenterna lyckas integreras i Sverige är att titta närmare på deras familjeförhållanden i Sverige och på hur deras sociala situation ser ut under deras uppehåll i landet.

2.3.1 Svårigheter för partner att få jobb

Då de som har angett att de har kommit till Sverige på grund av familjeskäl troligen redan har familj eller partner i Sverige fokuserar enkäten på dem som tar med sin familj till Sverige. Detta för att se vilka eventuella svårigheter det innebär att ta med sin familj.

Mer än hälften, 52 procent, av de respondenter som anlät till Sverige på grund av karriärmöjligheter (jobb och nätverk) har tagit med sin partner till Sverige. Cirka 27 procent av dessa par har sina barn med sig. 43 procent av personerna är ensamstående utan barn.

De flesta av de personer som kom hit på grund av karriärmöjligheter och som har familj har tagit med den till Sverige. Bara 9 procent av dem som har bildat familj lämnade denna hemma vid flytten till Sverige.

Då majoriteten har tagit med sin partner till Sverige är det viktigt att undersöka om den anhörige har fått anställning i Sverige. *Möjlighet för partner att få jobb* var i undersökningen ett förhållande som bara 42 procent var belåtna eller mycket belåtna med, jämfört med att 72 % ansåg det vara en viktig prioritet (se tabell 2.1).

Resultatet av undersökningen ger en förklaring till missnöjdheten då det visar sig att endast en knapp majoritet, 52 procent, av partnerna arbetar i Sverige. Att 48 procent inte arbetar i Sverige förklaras av de flesta svarande, 26 procent, med att partnern har svårigheter att hitta relevanta jobb inom sitt område. 23 procent har ännu inte hittat jobb under sin vistelse i Sverige och 17 procent anger att bristande språkkunskaper är orsaken till att partnern inte jobbar.

Svårigheterna för partner att få jobb är något som 55 procent anser vara ett problem vid deras vistelse i Sverige vilket ger en antydning till att det krävs en förbättring på detta område.

2.3.2 Sverige – ett mycket bra familjeland

De flesta, 60 procent, svarar att deras familj trivs med att bo i Sverige. Bara relativt få, 8 procent, tycker inte om att bo i Sverige. Sverige är enligt respondenterna ett bra land att bo i med sin familj. 81 procent av de tillfrågade tycker att Sverige är ett bra land att låta sina barn växa upp i.

Övergripande bedöms Sverige vara ett mycket bra land att bo i med sin familj, eftersom bara 3 procent anser det motsatta. I och med att hälften av de svarande som har kommit till Sverige för karriärmöjligheterna har tagit med sig hela eller delar av sin familj är detta en stor konkurrensfördel när det kommer till Sveriges förmåga att attrahera internationell kvalificerad arbetskraft.

2.3.3 Svårt att skapa relationer med svenskarna

Trots att respondenterna har en önskan om att bli integrerade i det svenska samhället är det inte alltid så lätt. Speciellt på en punkt, att forma sociala relationer och nätverk med svenskar, stöter respondenterna på problem.

Som tidigare har nämnts anser nästan en tredjedel av de tillfrågade att svenskar inte är öppna och sociala människor. Detta är också något som överraskar många negativt efter ankomsten till Sverige.

Svenskarnas instängdhet bekräftas till viss del även av att 22 procent av deltagarna i undersökningen anser att svenskar inte har en positiv inställning till personer av utländsk härkomst och att bara hälften av de tillfrågade tycker att deras svenska kollegor uppvisar hög respekt och tolerans för andra kulturer.

Utifrån den bakgrunden är det inte överraskande att 62 procent tycker det är svårt att bli nära vän med svenskar medan 17 procent tycker det motsatta. Trots detta bekräftar hälften av de tillfrågade att de har ett par svenska vänner medan 20 procent har många svenska vänner. 47 procent umgås primärt med andra utländska personer i Sverige.

Arbetsplatsen är det vanligaste stället att träffa vänner och bekanta på. 65 procent har mött sina vänner här medan 28 procent har mött dem genom offentliga platser såsom skolor, lekplatser och dagis. Andra vanliga sätt att träffa vänner och bekanta på i Sverige är genom att sporta (24 %) eller genom nätverk för utländska personer som till exempel handelskamrar, ambassader, klubbar, rotaryföreningar med mera (14 %).

2.4 Skatter och levnadsomkostnader

Inkomst- och skattenivå samt levnadsomkostnaderna är viktiga grundförutsättningar i valet av land att bo och jobba i. Kan man upprätthålla eller förbättra sin ekonomi och levnadsstandard genom att flytta till ett annat land?

Resultaten visar (i tabell 2.1) att låga inkomstskatter har lägre prioritet än andra faktorer (41 % anser detta viktigt), men de svarande är inte nöjda (bara 15 % är belåtna). Levnadsomkostnader har relativt hög prioritet (74 %), men bara 23 % är belåtna. Detta visar på att de är viktiga grundförutsättningar, men inte avgörande i valet av ett annat land. Det är rimligt att utgå från att få är villiga att gå ner i inkomst och levnadsstandard i samband med flytt till ett annat land. Således, har det betydelse i förhållande till Sveriges attraktionskraft av utländsk kvalificerad arbetskraft.

2.4.1 Den utländska kompetensen kommer inte till Sverige för lönen

Undersökningen visar att bara 35 procent av respondenterna anser att deras svenska nettolön gör att de kan åtnjuta en högre levnadsstandard än i deras hemland. 29 procent anser att nettolönen är oförändrad och 34 procent upplever att deras nettolön i Sverige gör att de har en lägre levnadsstandard än i hemlandet.

Synonymt med detta är det få av respondenterna som anser att deras köpkraft är högre i Sverige än vad den är i hemlandet. 45 procent anser att köpkraften är lägre, 22 procent att den är oförändrad och 27 procent anger att den är högre i Sverige än i hemlandet.

En annan indikation på att löneläget anses som lågt av de svarande är att bara 32 procent håller med om att deras vistelse i Sverige gör att de kan spara pengar för framtiden.

Bilden av att Sverige är relativt dyrt att bo i bekräftas i viss grad även av Appendix I, som innehåller en benchmarking av Sverige i förhållande till andra jämförbara länder. Där

framgår det bland annat att Stockholm är en av de städer som har högst levnadsomkostnader och att skattetrycket i Sverige endast överträffas av Danmark.

Även respondenterna i undersökningen uppfattar Sverige som ett dyrt land att leva i. Hela 73 procent av de tillfrågade höll med i påståendet att Sverige generellt är ett väldigt dyrt land att leva i.

2.4.2 Höga levnadsomkostnader

Tabell 2.2 visar att det är i synnerhet nöjen såsom restauranger, caféer, barer, underhållning, biograf och teater samt mat och dryck som anses som dyrt av många respondenter. Omvänt värderas inte internationella skolor, daghem och barnpassning som särskilt dyrt. Detta förklaras av att det senare finansieras via skattemedel.

Tabell 2.2: Hur värderar du priset på...? (Q34)			
	Högt / Mycket högt	Neutralt	Lågt / Mycket lågt
Restauranger, caféer och barer	83	15	3
Mat och dryck	78	19	3
Underhållning	63	27	3
Biografer och teater	61	29	3
Lyxartiklar	58	23	2
Kläder	57	35	8
Tandläkarbesök	55	17	6
Bensin	48	30	4
Kollektivtrafik	47	30	23
Bilar	42	24	8
Läkemedel	40	28	18
Internationella skolor	14	16	13
Daghem och barnpassning	13	19	23

Källa: Oxford Research 2009

2.4.3 Få har expertskatt

Som det beskrivs senare i kapitel 4 finns det särskilda regler för beskattning av utländska experter och specialister i Sverige.

Enkätundersökningen visar dock att endast 10 procent av respondenterna är beskattade enligt den så kallade expertskatten som innebär skattelättnader för temporärt bosatta experter och specialister. Istället är merparten, 57 procent, taxerade likadant som en svensk medborgare bosatt i Sverige.

Trots att det är en liten andel av respondenterna som är taxerade enligt expertskatten spelar den roll för många av dem. 40 procent av dem som är beskattade enligt expertskatten svarar att den var avgörande för acceptans av jobbet i Sverige. 38 procent tycker inte att den spelade någon roll och 22 procent visste inte.

2.5 Kontakten med de svenska myndigheterna

Mötet med de offentliga myndigheterna kan i många fall vara avgörande för om internationell kvalificerad arbetskrafts vistelse i Sverige kommer att vara en succé eller inte.

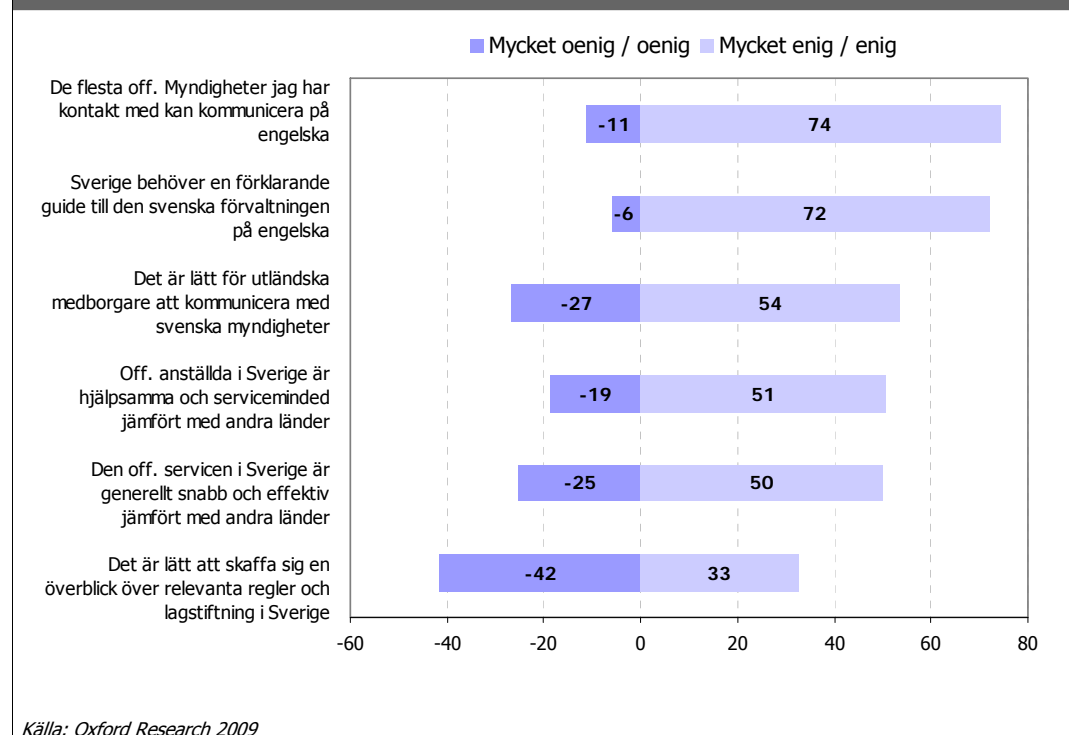
Kapitel 2.2 visar att förhållanden som generell livskvalitet, personlig säkerhet, jobb- och karriärmöjligheter, samt kvalitet på vård och omsorg är viktiga prioriteringar för respondenterna när de ska välja land att flytta till. Valfungerande samhällsinstitutioner spelar således en avgörande roll när de svarandes intryck av Sverige skall summeras.

Generellt sett är respondenterna belåtna med den offentliga servicen i Sverige. 77 procent anser att kvaliteten på offentlig service är bra eller mycket bra (se tabell 2.1) medan bara 7 procent anser den vara otillfredsställande.

Vid en närmare granskning är det dock inte alla aspekter av den offentliga sektorn som får lika höga poäng av respondenterna.

Figur 2.8: Attityder till offentlig service i Sverige (Q36)

Hur enig eller oenig är du i följande påståenden? (%)



Figur 2.8 illustrerar respondenternas möte med svenska myndigheter och ger en bild av att det finns utmaningar att övervinna inom par övergripande områden:

- **Överblick och orienteringsmöjligheter:** 42 procent anser att det är svårt att skaffa sig en överblick över relevanta regler och lagar i Sverige
- **Kommunikation och språkbarriärer:** 27 procent anser att det är svårt för utländska medborgare att kommunicera med svenska myndigheter och hela 72 procent tycker att det borde finnas en förklarande guide av den svenska förvaltningen på engelska.
- **Effektivitet:** Omkring en fjärdedel av de svarande tycker inte att den offentliga servicen i Sverige är snabb och effektiv jämfört med andra länder.

I relation till de två första punkterna, överblick och kommunikation, finns det redan en överblickskapande hemsida för utländska medborgare som är nyfikna på Sverige i form av www.sweden.se. Det finns dock ingen specifik jobbportal likt Danmarks www.workindenmark.dk eller Sveriges portal för studenter www.studyinsweden.se.

Enkätundersökningen visar dessutom att kännedomen om www.sweden.se är relativt låg. 44 procent har aldrig hört talas om portalen. Det tyder på att denna hemsida skulle kunna marknadsföras kraftigare till respondenterna och inte minst till deras svenska arbetsgivare. Att rekommendera borde även vara att ha en specialiserad hemsida likt den danska och den för studenter, som fokuserar på hur det är att arbeta i Sverige.

2.5.1 Upplevda svårigheter

Tabell 2.3 nedan visar en lista över praktiska ärenden som respondenterna bör komma i kontakt med kort efter ankomsten till Sverige. I tabellen anges hur många som har kommit i kontakt med de praktiska ärenden och huruvida de fann det lätt eller svårt att genomföra.

Tabell 2.3: Hur lätt eller svårt är det att...? (Q37) (n = antal svar)		
	Lätt	Svårt / Mycket svårt
Skaffa svenskt körkort (n=477)	33	67
Kontakt med vården (n=963)	52	48
Att översätta utländska examina till svenska (n=445)	53	47
Att skaffa en husläkare (n=809)	53	47
Kontakt med Migrationsverket (n=1053)	58	42
Få arbetstillstånd (n=782)	60	40
Hitta dagisplats (n=385)	61	39
Kommunikation med skattemyndigheten (n=948)	61	39
Kontakt med svenska konsulatet/ambassaden i hemlandet (n=769)	64	36
Få bankkonto (n=1198)	65	35
Registrera bil (n=436)	68	32
Försäkringsbolag (n=843)	68	32
Installering av telefon (n=812)	70	30
Hitta skola till barnen (n=364)	71	29
Få ett personnummer (Skatteverket) (n=1153)	76	24
Registrering av TV och radio (n=740)	77	23
Kontakt med Posten (n=1146)	80	20
Registrering av adress (Skatteverket) (n=1083)	89	11

Källa: Oxford Research 2009

Överlag visar undersökningen att flertalet respondenter tycker det är lätt att genomföra de flesta praktiska ärenden. Tabell 2.3 visar dock att det finns ett par undantag. Det som är svårast för respondenterna är:

- Att skaffa svenskt körkort
- Kontakt med vården
- Att översätta sin examen till en svenska
- Att skaffa en husläkare

Att skaffa svenskt körkort är det som skapar mest problem hos dem som har försökt. Det är bara medborgare från EES-länder (inklusive Japan och Schweiz) som kan byta sitt körkort mot ett svenskt inom ett år. Övriga medborgare måste köra upp i Sverige. Detta kan troligtvis orsaka problem. Det faktum att ansvaret för körkortsfrågor delas av tre

myndigheter (Transportstyrelsen, Länsstyrelserna och Vägverket) kan också vara en förklaring till de upplevda svårigheterna. Dock kan deras nya gemensamma portal underlätta framöver.

Värt att kommentera är också att respondenterna tycker det är lätt att ha kontakt med posten. Detta kan förklaras av att den från början kontroversiella avregleringen av postmonopolet med ökad tillgänglighet uppfattas positivt av respondenterna.

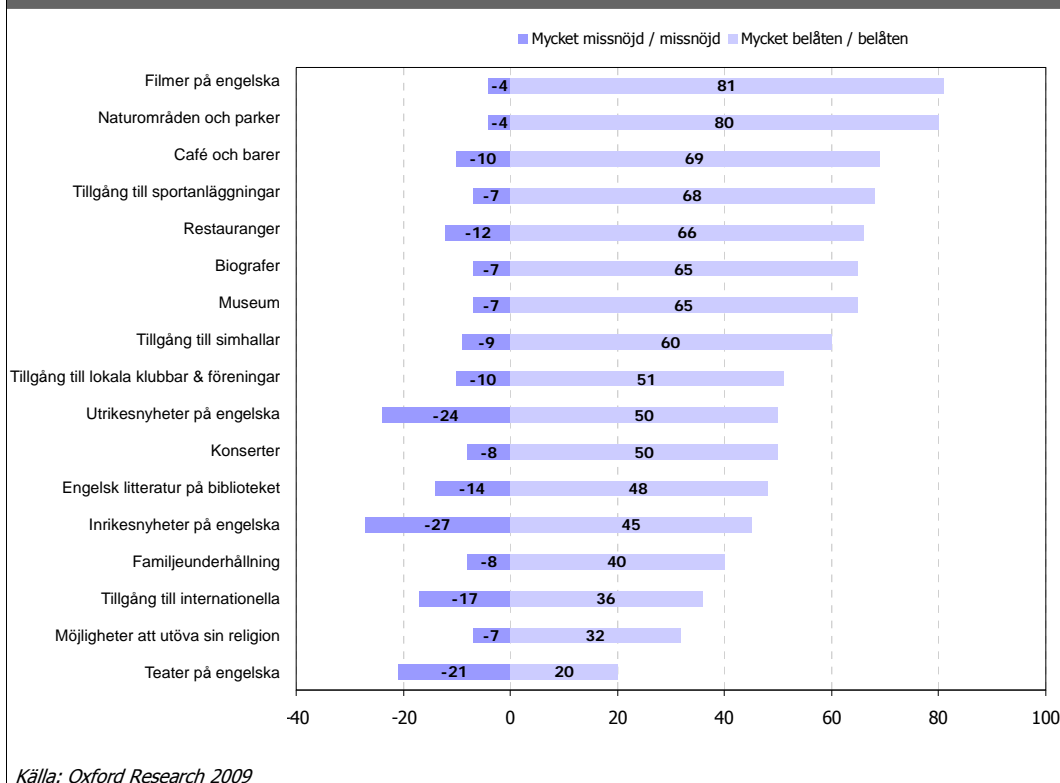
2.6 Kultur och fritid

60 procent av respondenterna i undersökningen tycker att ett rikt kulturliv är viktigt när de ska välja land att jobba i (se tabell 2.1). Trots att ett rikt kulturliv därmed inte är placerat bland de högst prioriterade kriterierna vid val av land att leva och bo i antyder undersökningen ändå att ett rikt kulturliv med en mångfald av kulturella aktiviteter kan vara en viktig konkurrensparameter i förhållande till attrahering av utländsk kvalificerad arbetskraft.

68 procent av samtliga respondenter är överlag nöjda med utbudet på kultur men det finns inte oväntat regionala skillnader på hur man som respondent uppfattar kulturlivet i Sverige. Respondenter hemmahörande i Stockholm är mest positiva till kulturutbudet (71 %) följt i storleksordning av Göteborg (65 %) och Malmö (63 %). Större städer har i regel ett rikare kulturliv och detta ger undersökningen uttryck för.

Figur 2.9 nedan visar belåtenheten med kulturlivet i Sverige fördelat på olika kulturella aktiviteter.

Figur 2.9: Belåtenhet med kultur och rekreativmöjligheter i Sverige (Q38)
Hur belåten eller missnöjd är du med följande saker...?



I förhållande till kulturliv är respondenterna mest belåtna med filmer på engelska samt naturområden och parker. 81 respektive 80 procent är belåtna eller mycket belåtna med

dessa två aktiviteter. Därefter kommer caféer och barer, tillgång till sporthallar och restauranger. Det respondenterna är minst nöjda med är teater på engelska, möjlighet att utöva sin religion och tillgång till internationella nätverk och klubbar

Som tidigare nämnts är det en generellt högre belåtenhet med svenskt kulturliv bland de respondenter som bor i Stockholm jämfört med Göteborg och Malmö. Detta visar sig även på enskilda kulturella områden. På framförallt områden som relaterar till uteliv som till exempel caféer, barer och konserter utmärker sig Stockholm positivt. Även museum rankas högre av respondenter som bor i Stockholm jämfört med de bofasta i Malmö och Göteborg.

I gengäld är de personer som är bofasta utanför de tre storstadsregionerna mer belåtna med sportrelaterade aktivitet som tillgång till lokala klubbar, föreningar och simhallar. Malmö utmärker sig genom att respondenter bosatta där är mest belåtna med tillgången till internationella nätverk och föreningar, något som troligtvis kan kopplas till Malmös höga andel utlandsfödda.

2.7 Arbetsplatsen och kollegorna

Som nämndes inledningsvis i detta kapitel är professionella och personliga utvecklingsmöjligheter samt karriärmöjligheter bland de viktigaste faktorerna för respondenterna när de ska välja ett land att arbeta och bo i.

Välfungerande samhällsförhållanden och en grön och ren miljö kan anses som grundförutsättningar som naturligtvis måste vara uppfyllda. Dessa är dock inte avgörande faktorer eftersom de länder vi konkurrerar med om den internationella kvalificerade arbetskraften också, relativt sett, uppfyller dessa basala förutsättningar.

Offentliga organisationers och privata företags möjlighet att attrahera kvalificerad arbetskraft är därför avhängig dess möjligheter att erbjuda jobb med ett intressant och utvecklande jobbinnehåll samt arbetsplatser med en inspirerande och kreativ miljö, med kompetenta arbetskolligor samt goda faciliteter.

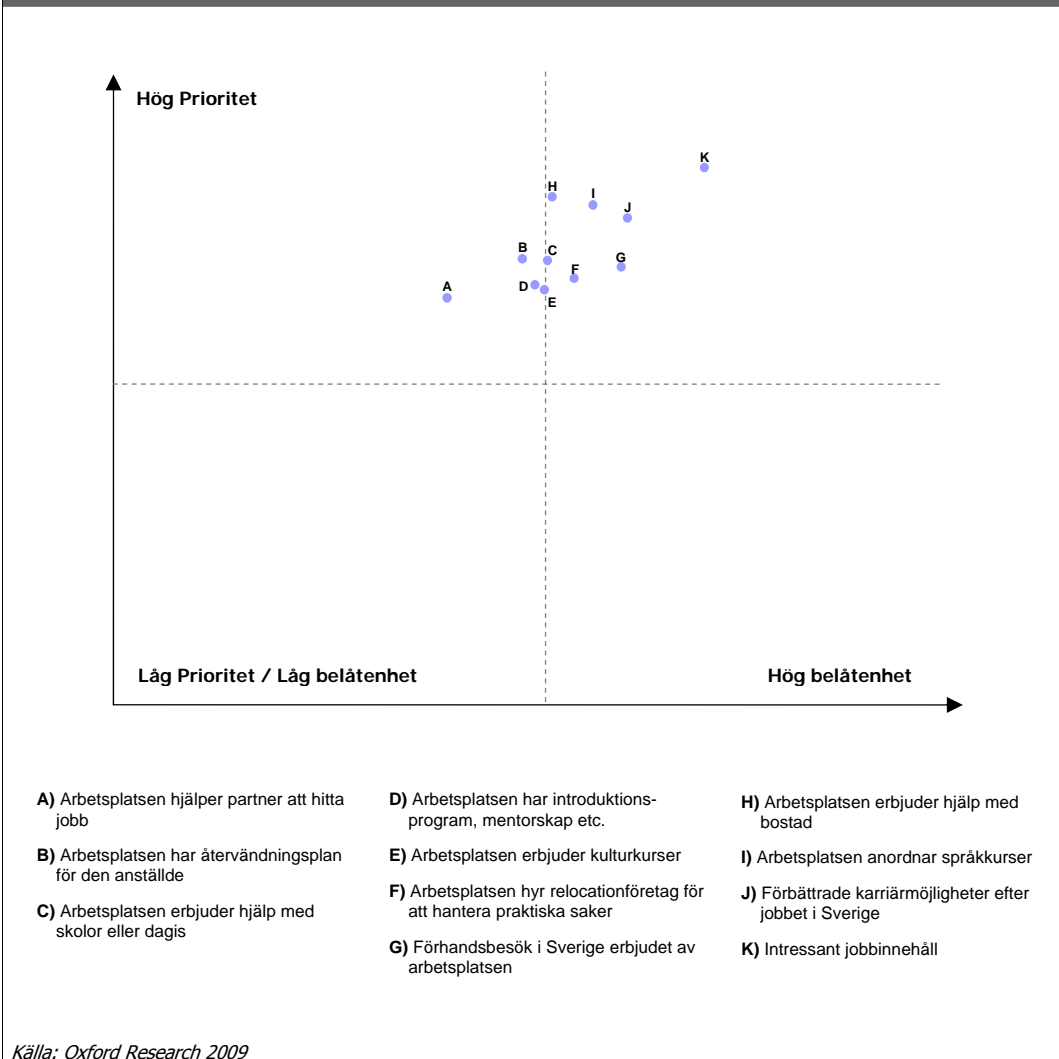
För att upprätthålla Sveriges möjligheter att attrahera internationell kvalificerad arbetskraft är det därför viktigt att säkerställa att de svenska arbetsplatserna uppfyller vissa förutsättningar. En generellt hög nivå i förhållande till bland annat forskning och utbildning (kompetens), innovation och entreprenörskap i Sverige medverkar positivt till att öka Sveriges konkurrenskraft.

Med det sagt är det helt avgörande att arbetsplatserna i sig själva kan erbjuda jobb med den professionella nivå som efterfrågas. Det kräver att arbetsplatserna uppfyller en rad förhållanden som – om de inte är uppfyllda – kan stå i vägen för en framgångsrik rekrytering av en utländsk kvalificerad medarbetare. Det innefattar även den sociala och samhälliga integrationen av de utländska medarbetarna, det gäller en rad praktiska och administrativa förhållanden och det gäller de konflikter som kan tänkas uppstå i mötet med den svenska arbetskulturen.

2.7.1 Arbetsplatserna erbjuder intressant jobbinnehåll

Figur 2.10 nedan visar förhållandet mellan prioriteringen (y-axeln) och belåtenheten (x-axeln) av en rad förhållanden som rör respondenternas arbetsplatser. De tillfrågade har fått besvara vad som är viktigt i förhållande till arbetsplatsen när de flyttar till ett annat land och hur belåtna de är med deras arbetsplatspolicy gentemot utländska anställda. Därmed illustrerar figuren om respondenterna är belåtna med de förhållanden på arbetsplatsen som de anser är viktigast.

Figur 2.10: Den internationella kvalificerade personalens intryck av arbetsplatsen: Prioriteringar och belåtenhet (Q43 och Q44)
Prioritering och belåtenhet uträknat som medelvärde på en femgradig skala



Resultaten bekräftar att det är de professionella utvecklingsmöjligheterna som är viktigast för respondenterna. Högst prioriterat för respondenterna är att arbetsplatsen i Sverige erbjuder ett jobb med intressant innehåll. Hela 93 procent av de tillfrågade prioriterar ett intressant jobbinnehåll som viktigt eller mycket viktigt.

Samtidigt är intressant jobbinnehåll det som respondenterna är mest belåtna med. 67 procent är belåtna eller mycket belåtna med jobbinnehållet på deras svenska arbetsplats. Relativt få, 10 procent, är inte belåtna med sitt jobbinnehåll.

Vad som även prioriteras högt i förhållande till arbetsplatsen är, i turordning, att få hjälp med boende, språkkurser och förbättrade karriärmöjligheter. Belåtenheten med dessa faktorer kommer i omvänd ordning, men de ligger alla över medel. Exempelvis anser 49 procent av respondenterna att de är belåtna med karriärmöjligheterna efter nuvarande jobb (32 % är neutrala och 19 % inte nöjda).

Påtagligt är att de svarande är mest missnöjda med möjligheten att få hjälp med att hitta ett jobb till sin partner. Här finns således en önskan om ett större socialt ansvarstagande från arbetsgivarens sida.

2.7.2 Vem prioriterar vad?

Vid en närmare analys av enkätundersökningen visar det sig att resultatet av vad som bedöms som viktigt på arbetsplatsen skiljer sig åt beroende på vem man frågar. Undersökningen visar att:

Genus: Kvinnor prioriterar alla parametrar högre än vad män gör. Kvinnor anser alltså att alla förhållanden rörande arbetsplatsen är viktigare än vad män anser att de är. Undersökningen pekar därmed på att fler förhållanden skall vara uppfyllda för att utländska kvinnor skall trivas på arbetsplatsen i Sverige. Det är främst inom praktiska förhållanden som språk- och kulturkurser och att organisationen erbjuder introduktionsprogram som könen skiljer sig åt mest. En markant skillnad i prioriteringar finns även inom karriärmöjligheter då kvinnorna ser detta som viktigare än vad män gör.

När det gäller belåtenhet är kvinnor generellt mer negativa. Specifikt rör det saker som karriärmöjligheter, plan för återvändande till tidigare jobb och hemland, samt att arbetsgivaren hjälper partner att hitta jobb, där kvinnor inte är lika belåtna som män.

Ålder: Yngre respondenter (under 30 år) utmärker sig gentemot de äldre genom att de prioriterar ett förhandsbesök i Sverige lägre, vilket troligtvis beror på att de i lägre utsträckning har familj. De prioriterar däremot förbättrade karriärmöjligheter högre än de som är över 30 år, en åldersgrupp som redan bör vara väletablerade på arbetsmarknaden.

Åldersgrupperna avviker generellt inte mycket från varandra i belåtenhet. Dock så är den äldre delen av populationen mindre belåten med arbetsplatsens introduktionsprogram. Detta tyder på att arbetsplatsers rutiner för introduktionen kan ha förändrats till det bättre under de senaste åren.

Härkomst: För asiatiska respondenter är det viktigare med introduktionsprogram och kulturkurser jämfört med för européer och nordamerikaner, vilket kan härledas till de större kulturskillnaderna mellan Sverige och Asien. Européer utmärker sig genom att bry sig mindre om återvändandet till hemlandet. De prioriterar heller inte förekomsten av en plan för återvändande lika högt som övriga.

När det gäller belåtenhet är asiaterna generellt mindre nöjda än de övriga. Missnöjet är störst angående förhandsbesök i Sverige och intressant jobbinnehåll. Det senare kan tolkas som att de asiatiska respondenterna känner att de är överkvalificerade för det jobb de genomför i Sverige.

De av respondenterna som har kommit till Sverige på grund av familjescäl skiljer sig från dem som har kommit för jobbmöjligheter eller professionellt nätverk på främst två punkter. Det är dels att förhandsbesök prioriteras högre och att karriärmöjligheter prioriteras lägre. De som har kommit till Sverige på grund av jobb eller nätverk är naturligt nog mer belåtna med sitt jobbinnehåll än de som kom hit av familjescäl, till exempel som partner till en som har fått jobb.

2.7.3 Generellt låg belåtenhet med svenska arbetsplatsers service

I tabell 2.4 nedan visas översiktligt de praktiska förhållanden som det har frågats om i undersökningen och som också delvis visas i figur 2.10. Tabellen visar den andel som har svarat att förhållandet är viktigt eller mycket viktigt för dem när de väljer land att arbeta i samt den andel som är belåten eller mycket belåten.

Tabell 2.4: Hur viktigt är följande praktiska förhållande när du väljer land att jobba i? (Q43) Hur belåten är du med din arbetsplats i förhållande till att...? (Q44)

	Andel som svarar viktigt / Mycket viktigt (%)	Andel som svarar belåten / Mycket belåten (%)
Arbetsplatsen hjälper den anställde en bostad (n=748)	84	42
Arbetsplatsen erbjuder språkkurser (n=852)	83	50
Arbetsplatsen har en återvändandeplan för den anställde (n=514)	71	27
Arbetsplatsen erbjuder hjälp med att hitta skolor eller dagis (n=364)	71	31
Förhandsbesök i Sverige erbjudet av arbetsplatsen (n=691)	67	46
Arbetsplatsen hyr ett relocationföretag för att hantera praktiska saker (n=518)	64	37
Arbetsplatsen har introduktionsprogram, mentorskap etc. (n=617)	64	31
Arbetsplatsen erbjuder kulturkurser (n=574)	60	31
Arbetsplatsen hjälper partner att hitta jobb (n=446)	59	19
<i>Svarskategorin "Vet ej / ingen erfarenhet" är uteslutna ut procentberäkningarna</i>		
<i>Källa: Oxford Research 2009</i>		

Generellt sett visar tabellen att det bara är runt hälften eller färre av de respondenter, som har svarat på dessa frågor, som är belåtna med de olika praktiska förhållanden som rör arbetsplatsen. Tabellen visar också att praktiska frågor har hög prioritet för utländsk kvalificerad arbetskraft medan graden av belåtenhet varierar betydligt.

Här finns flera områden där svenska arbetsgivare kan förbättra sin behandling och socialt ansvarstagande av utländska anställda, framför allt när det gäller att hjälpa partner att hitta ett jobb, hitta skolor och dagis, erbjuda introduktions- och mentorprogram, kulturkurser, samt att ha en plan för återvändande till hemlandet i de fall jobbet är en del av intern rörlighet inom internationella koncerner.

Det praktiska förhållande som respondenterna är mest nöjda med är de språkkurser som anordnas av arbetsplatserna. Med det sagt finns det fortfarande utvecklingsmöjligheter då bara hälften av respondenterna är nöjda med kurserna som erbjuds. Språket är en viktig ingång i det svenska arbetslivet, vilket syns på hur högt språkkurser prioriteras av respondenterna.

Om de praktiska supportfunktionerna finns på plats, kan det vara avgörande för en person i sitt val av arbetsgivare och bostadsort. Inte minst kan personen efterföljande bli en "ambassadör" och marknadsföra arbetsgivaren i sitt hemland.

2.7.4 Liten hjälp med praktiska frågor

Överlag kan vi se att få av de 1 349 respondenterna har fått hjälp med praktiska saker i samband med sin flytt till Sverige. Tabell 2.5 nedan bekräftar att få arbetsplatser erbjuder heltäckande hjälp med praktiska ärenden åt sina utländska anställda. Merparten av de tillfrågade, 57 procent, fick sköta det mesta av sin flytt till Sverige utan någon hjälp från organisationen man jobbar åt.

Tabell 2.5: Vem stod för din flytt till Sverige? (Q40)	
Jag fick göra det mesta själv	57 %
Arbetsplatsen hjälpte till med praktiska frågor	14 %
Arbetsplatsen har en internationell avdelning som sköter det	11 %
Ett relokeringföretag	7 %
Annat	11 %
<i>Källa: Oxford Research 2009</i>	

Resultatet av vem som skötte flytten till Sverige skiljer sig en aning om man bara tittar på dem som har kommit hit på grund av jobbmöjlighet eller professionellt nätverk i Sverige. Då ökar andelen som fick allt ordnat av jobbet till 17 procent men fortfarande är andelen som skötte allt själv hög. 44 procent bland dem som kom hit på grund av jobb och professionella nätverk svarar att de fick göra det mesta själv.

2.7.5 Mötet med de svenska kollegorna och svensk arbetskultur

Avgörande för hur utländska kvalificerade personer kommer att trivas i Sverige är även hur pass väl de "passar in" på arbetsplatsen, dels i förhållande till den sociala och kollegiala miljön, dels i förhållande till svensk arbetskultur generellt.

Merparten, 62 procent, är eniga i att, totalt sett, är svensk arbetskultur attraktiv medan 11 procent tycker det motsatta. 27 procent ställer sig neutrala till frågan eller vet ej.

Det bör tilläggas att vissa av påståendena är svåra att kategorisera som bra eller dåliga. Vissa av respondenterna kanske inte föredrar en demokratisk arbetsplats medan andra tycker att det är ett krav. Samma sak med informell arbetsmiljö, vilket kanske vissa av respondenterna ser som något negativt. Det är därför viktigt att arbetsplatserna informerar om hur just deras arbetskultur fungerar så att negativa överraskningar undviks.

I figur 2.11 nedan visas de påståenden som respondenterna har fått ta ställning till i förhållande till de svenska kollegorna och den svenska arbetskulturen. Överlag är belåtenheten god med de svenska kollegorna och den svenska arbetskulturen. Flest instämmer i att arbetsplatserna i Sverige har god förståelse för familjelivet. Detta bekräftar de resultat som gavs i kapitel 2.3.2 där merparten av respondenterna ansåg Sverige vara ett bra familjeland. Figur 2.11 illustrerar bland annat att:

- **Kvinnor har bra karriärmöjligheter i Sverige:** Bland de påståenden rörande arbetsplatsen som respondenterna har fått ta ställning till är näst flest eniga i påståendet att kvinnor har bra karriärmöjligheter i Sverige. Hela 72 procent är eniga medan bara 6 procent är oeniga. I enkätundersökningen är endast 33 procent av respondenterna kvinnor. Den goda värderingen av karriärmöjligheter för kvinnor i Sverige borde därmed öppna upp för att fler utländska kvinnor att söka sig till Sverige.

Det skall påpekas att det är större andel män som anser att kvinnor har bättre karriärmöjligheter än vad kvinnorna själva anser. 75 procent av männen är eniga i påståendet jämfört med 65 procent för kvinnorna.

- **En informell arbetskultur med långsamma beslutsprocesser:** Respondenterna är eniga om att svensk arbetskultur är informell och avslappnad (71 %) och synonymt med detta tycker bara 34 procent att svenskar har stor respekt för sina chefer. Det går att sammankoppla en informell arbetsplats med en kreativ och självständig arbetsplats. 46 procent av de tillfrågade är eniga i påståendet att en svensk arbetsplats främjar självständighet och kreativitet medan 26 procent är oeniga i påståendet.

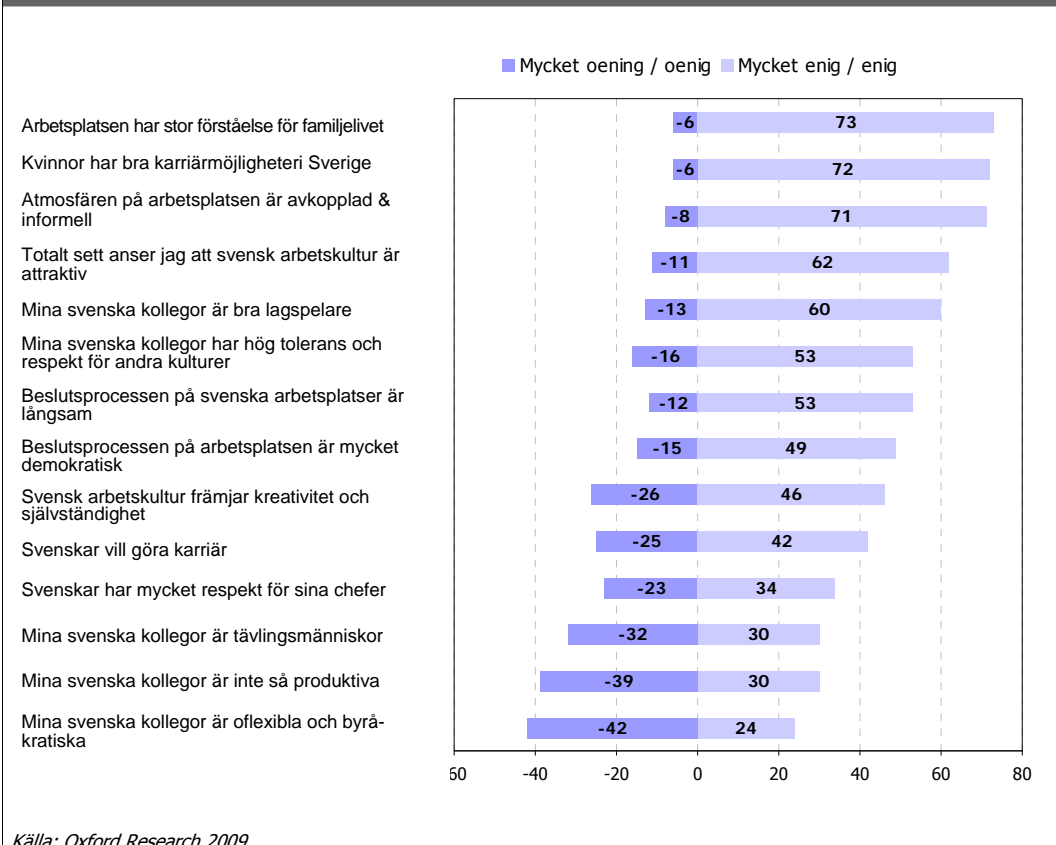
Som nämndes ovan uppfattas inte en informell arbetskultur som något positivt av alla respondenter. Om man kopplar en informell arbetsplats till otydlig hierarki och långsamma beslutsprocesser så är det troligt att man har negativa associationer till

informella arbetskulturer. Hela 53 procent är eniga i påståendet att beslutsprocessen på svenska arbetsplatser är långsam medan bara 12 procent tycker det motsatta.

När man tittar på hur många det är som anser att svenska arbetsplatser är mycket demokratiska (49 procent) klarnar respondenternas bild av att Sverige har en konsensuskultur som gör att beslut ibland tar lång tid.

Figur 2.11: Mötet med de svenska kollegorna och den svenska arbetskulturen (Q39)

Hur enig eller oenig är du i följande påstående? (%)



- **Tolerans och teamwork:** En positiv sak som respondenterna upplever med svensk arbetskultur är att de i hög grad uppfattar sina svenska kollegor som bra lagspelare. 60 procent håller med i detta påstående medan bara 13 procent är oeniga. En förutsättning för bra lagspel är respekt och tolerans för ens kollegor och detta anser respondenterna att deras svenska kollegor har. Bara 16 procent tycker inte att deras arbetskamrater har tolerans och respekt för andra kulturer.

I förbindelse med detta uppfattas svenskarna, av 42 procent av de tillfrågade, inte som särskilt oflexibla och byråkratiska på arbetsplatsen. Detta är något som kan främja lagspel då det kan ses som ännu ett tecken på att svenska arbetsplatser är informella i jämförelse med respondenternas tidigare erfarenheter.

Svenskar uppfattas heller inte som utpräglade karriärister av respondenterna vilket kan ses som en bidragande förklaring till den goda lagandan på svenska arbetsplatser. 42 procent instämmer i att svenskar vill göra karriär och bara en tredjedel anser att svenskar är tävlingsmänniskor.

- **Låg kreativitet och produktivitet:** Hur dynamisk och produktiv organisationens arbetskultur är har stor betydelse för om arbetslivet uppfattas som attraktivt och utvecklande. Då svenska arbetsplatser anses som avkopplade och informella kan det

antas att detta får positiva konsekvenser för arbetsplatsernas kreativitet och självständighet.

Något förvånande visar det sig dock att en fjärdedel av respondenterna inte tycker att svensk arbetskultur främjar kreativitet och självständighet. Någon direkt förklaring till varför det är så här ger inte enkätundersökningen. Inte heller anses svenskar vara särskilt produktiva på sina arbetsplatser. Runt en tredjedel av de tillfrågade tycker inte att svenskar är produktiva. De uppfattade långa beslutsprocesserna som beskrevs ovan kan vara en bidragande orsak till varför svenska kollegor inte anses vara produktiva av en stor andel av respondenterna.

Karriär och familj: Mellan de som har kommit på grund av familjeskäl och de som har kommit på grund av jobb eller nätverk visar undersökningen på skillnader. De respondenter som har kommit till Sverige på grund av familjeskäl är generellt mindre positiva till svensk arbetskultur än vad jobb- och nätverksgruppen är. Att den sistnämnda gruppen trivs bättre på arbetsplatsen är föga förvånande eftersom de har sökt sig till Sverige primärt för att jobba.

Härkomst: Beroende på vilken härkomst respondenten har skiljer sig uppfattningarna om svenskt arbetsliv. Asiater tycker till exempel att svensk arbetskultur främjar kreativitet och självständighet i mycket högre utsträckning än de nordamerikanska och europeiska respondenterna. De tillfrågade européerna anser i högre grad än asiaterna och nordamerikanerna att svenskar är karriärinriktade. Bara 24 procent av nordamerikanerna är eniga i påståendet att "mina svenska kollegor är tävlingsmänniskor" jämfört med 55 procent av européerna. Utmärkande är också att nordamerikanerna inte i lika hög grad tycker att svensk arbetskultur totalt sett är attraktiv; 52 procent håller med om detta påstående.

Tid i Sverige: Vad som också avgör hur väl man trivs med svensk arbetskultur är hur länge man har bott i Sverige. De som har bott i Sverige i enbart ett år är mer positiva till svensk arbetskultur än de som har varit i Sverige upp till fem år. Mönstret blir ännu tydligare när man studerar den grupp som har varit i Sverige i över fem år; 55 procent av dem håller med om påståendet om att svensk arbetskultur är generellt sett attraktiv jämfört med 67 procent av dem som varit här 1-5 år. Detta kan troligtvis härledas till att en person med ett nytt jobb är fylld av entusiasm och tenderar att vara mer positiv.

2.7.6 Att söka jobbet i Sverige

I enkätundersökningen har respondenterna tillfrågats om hur de fick jobbet i Sverige. För organisationer i behov av kvalificerad utländsk arbetskraft är detta värdefull information eftersom man då kan visa vilka kanaler som används flitigast och vilka som kan stimuleras i jakten på kvalificerad utländsk arbetskraft.

I tabell 2.6 presenteras hur respondenterna i undersökningen fick sitt jobb i Sverige. En majoritet av de tillfrågade (56 %) har själv sökt jobbet i Sverige, 12 procent blev värvade och 7 procent är utstationerade från huvudkontoret till ett svenskt dotterbolag. 15 procent har fått jobbet i Sverige på något annat sätt än vad som angavs som alternativ i undersökningen.

Tabell 2.6: Hur fick du jobbet i Sverige? (Q17)	
	(n=1273)
Jag sökte själv	56 %
Jag blev värvad (head hunted)	12 %
Utstationering från HK till dotterbolag	7 %
Utstationering i samband med forskningsprojekt	6 %
Utstationering från dotterbolag till HK	5 %
Annat sätt	15 %
<i>Källa: Oxford Research 2009</i>	

Tabell 2.7 visar hur de respondenter som själva sökt sitt jobb hörde talas om sitt jobb första gången. Övervägande delen av de tillfrågade hörde talas om jobbet antingen genom Internet eller genom vänner och personligt nätverk.

Att annonsera i tryckt media verkar inte vara någon framgångsrik strategi för företag som vill nå ut till utländsk kvalificerad arbetskraft. Bara 7 procent hörde talas om sitt jobb genom internationell och lokal press eller genom en facktidning.

Tabell 2.7: Hur hörde du talas om jobbet?(Q18) <i>Ställdes bara till personer som själva sökt sitt jobb</i>	
	(n=713)
På Internet	40
Genom vänner, personligt nätverk	39
Annat	12
I en lokal tidning	4
I facktidning	2
Rekryteringskampanj på universitet	2
I en internationell tidning	1
Genom personaltidning	1
<i>Källa: Oxford Research 2009</i>	

2.8 Regionalt perspektiv

Som visades i avsnitt 2.2.3 varierar respondentens prioriteringar beroende på bland annat vilket kön man har, hur gammal man är och varifrån man kommer. Det finns anledning att tro att även belåtenheten bland respondenterna varierar. Mest intressant är då att titta på om det finns regionala skillnader inom Sverige och då främst mellan de tre storstadsregionerna.¹¹

Tabell 2.8 nedan visar på ett antal områden där det finns betydelsefulla skillnader mellan de olika storstadsregionerna samt övriga regioner.¹² De övriga parametrar, där skillnaderna är marginella, har vi inte tagit med i tabellen. Exempelvis är synen på byråkrati och svenskers språkkunskaper generellt sett desamma i hela landet.

¹¹ Regionindelningen är tagen från Tillväxtverkets definition som delar in Sverige i 72 funktionella analysregioner. Se <http://www.tillvaxtverket.se/download/18.21099e4211fd8a8c87b800035196/FA-regioner.pdf>

¹² Övriga regioner innefattar regionfamiljerna större och mindre regioncentrum samt småregioner med privat eller offentlig sysselsättning.

De faktorer där skillnaderna mellan regionerna är störst är de som berör karriärmöjligheter. Här utmärker sig Malmö genom att respondenter i regionen är betydligt mer belåtna med de utvecklingsmöjligheter som erbjuds både på deras arbetsplats och på liknande arbetsplatser. Den stora arbetsmarknaden i Öresundsregionen med 1,8 miljoner sysselsatta är sannolikt en förklaring till varför man ser möjligheterna till karriärutveckling som större jämfört med de andra regionerna.¹³ Att respondenterna i Skåne även uppfattar möjligheterna att få jobba i en internationellt känd organisation som större än de andra regionerna kan härledas till de många huvudkontor som har etablerat sig i Öresundsregionen under senare år och att det finns världsledande forskningskluster inom bland annat läkemedel och mobil kommunikation.

Tabell 2.8 Belåtenhet uppdelat på region				
<i>Andel i % som har svarat bra/mycket bra</i>				
	Stockholm	Göteborg	Malmö	Övriga regioner
Personlig säkerhet	95	97	94	95
Generell livskvalitet	82	89	82	83
Kollektivtrafik och infrastruktur	93	90	90	86
Möjligheter för partner att få jobb	43	40	37	44
Internationella flygförbindelser	69	58	74	69
Kvalitet internationella skolor	59	51	60	61
Professionella utvecklingsmöjligheter	59	61	73	60
Karriärmöjligheter	59	57	66	52
Karriärmöjligheter inom organisationen	53	53	59	47
Levnadsomkostnader	19	24	24	30
Karriärmöjligheter i liknande organisationer	49	44	52	43
Öppna, sociala människor	32	34	37	39
Möjlighet att få jobba i en internationellt känd organisation	56	57	60	49
<i>Källa: Oxford Research 2009</i>				

Stockholms styrkeområden är, som behandlades i avsnitt 2.6, framförallt det rikare kulturutbudet. Internationell kvalificerad arbetskraft bosatta i Stockholmsregionen är även mer belåtna med infrastrukturen än respondenter i de andra regionerna. Det väl utbyggda tunnelbane- och pendeltågssystemet i Stockholm spelar sannolikt en stor roll i detta.

På minussidan i Stockholm finns levnadsomkostnaderna som respondenterna är mindre nöjda med jämfört med Göteborg och Malmö. Levnadsomkostnaderna är som tidigare sagt något som respondenterna inte är helt belåtna med. Dock är de något mer positiva utanför storstadsregionerna där prisläget är lägre.

Alla regioner anses ha hög livskvalitet, men Göteborg anses ha högsta generella livskvalitet. Övriga regioner utmärker sig genom att ha flest belåtna respondenter när det kommer till befolkningen, som uppfattas som mer social och öppen än vad de gör i storstadsregionerna.

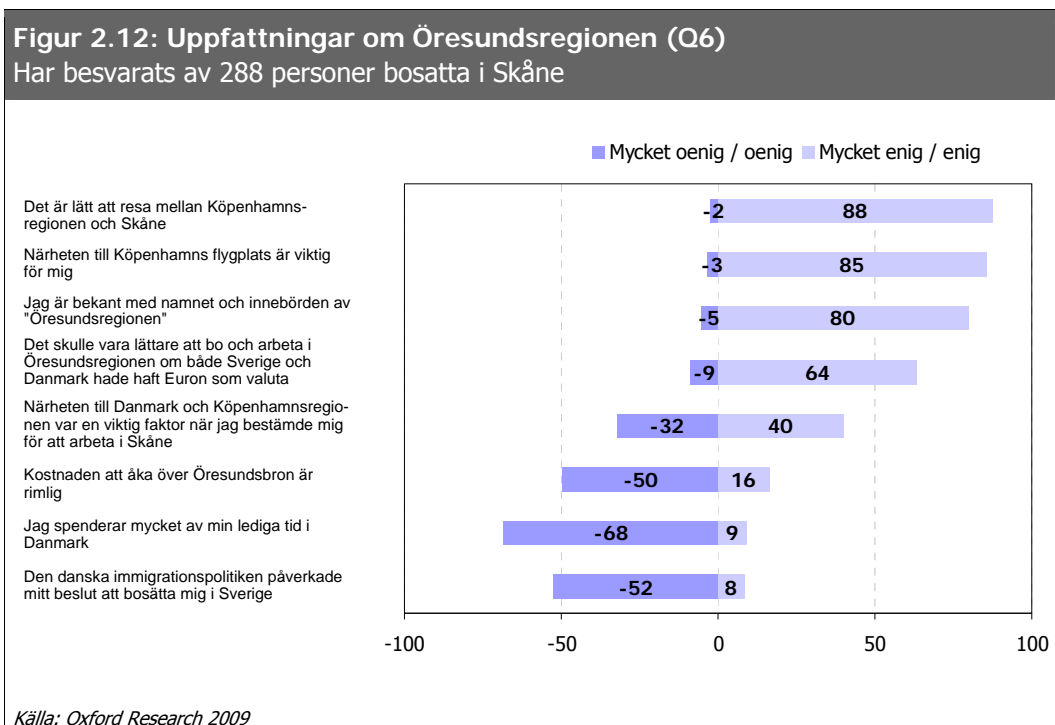
När det gäller internationella flygförbindelser utmärker sig Malmö genom att ha en belåtenhet på 74 procent jämfört med till exempel Stockholms 69 procent. Detta har att göra med närheten till Nordens största flygplats, vilket vi återkommer till i nästa stycke.

¹³ Tendens Öresund 2006

2.8.1 Öresundsregionens betydelse för Skåne

Öresundsregionens speciella förutsättningar som en gränsöverskridande region har specialstuderats i enkätundersökningen. De respondenter som är bosatta i Skåne har fått svara på kompletterande frågor om hur de påverkas av och utnyttjar närheten till Köpenhamn och dess internationella flygplats. Närheten är något som den utländska kvalificerade arbetskraften i Skåne och arbetsgivarna i storstadsregionen Malmö drar fördel av. Detta är bland annat de argument som arbetsgivarna framhåller vid rekrytering av utländsk personal förutom andra centrala faktorer som regionens befolkningsstorlek, näringslivskluster, forskningsintensitet och så vidare. Även i offentliga aktörers marknadsföring som Region Skåne, Malmö stad, Helsingborgs stad och Lunds universitet med flera används Öresundsregionen och närheten till Köpenhamn/Kastrup aktivt.

Som figur 2.12 visar är respondenterna i regionen mest nöjda med kommunikationerna. Hela 88 procent anser att det är lätt att ta sig mellan Skåne och Köpenhamnsområdet medan bara 2 procent tycker motsatsen. En stor fördel för flertalet av respondenterna (85 %) är närheten till Köpenhamns flygplats Kastrup. Med över 21 miljoner passagerare 2008 utav vilka 20 procent kom från Sverige innebär Nordens största flygplats en stor konkurrensfördel för Skåne och de företag som verkar där.¹⁴



Att närheten till Köpenhamn används aktivt i marknadsföringen av att arbeta i Skåne är enligt undersökningen rätt väg att gå. 40 procent av de respondenter som är bosatta i Skåne anser att närheten till Köpenhamn och dess flygplats var en viktig faktor när de bestämde sig för att arbeta i Skåne. Det är dock få som spenderar mycket av sin lediga tid i Danmark, bara 9 procent. Detta kan tolkas som att det är närheten till Köpenhamns flygplats som spelar störst roll för utländsk kvalificerad arbetskraft i Skåne.

¹⁴ Københavns Lufthavn, 2009.

3. Arbetsgivares perspektiv

I detta kapitel beskrivs arbetsgivarnas uppfattning av hur det är att anställa så kallad internationell kvalificerad arbetskraft i Sverige. HR-chefer har intervjuats på företag, universitet och universitetssjukhus i Sveriges tre storstadsregioner: Stockholm, Göteborg och Malmö. De företag som valts ut har alla en stor andel utländsk kvalificerad personal anställd.

Kapitlet beskriver dels de problem som svenska arbetsgivare stöter på och de barriärer som upplevs när de rekryterar utländsk kvalificerad arbetskraft, och dels vilka styrkor och fördelar Sverige har när det gäller att attrahera så kallad internationell kvalificerad arbetskraft.

3.1 Intervjuade arbetsgivare och deras anställda

Intervjuerna omfattar HR-chefer på cirka 10 företag eller universitet i respektive storstadsregion; Stockholm, Göteborg och Malmö. Totalt har 31 intervjuer genomförts. Två tredjedelar av intervjupersonerna kommer ifrån näringslivet och ca en tredjedel ifrån universitet eller universitetssjukhus.

Yrkesprofil: I intervjuerna med arbetsgivarna har det framkommit att den vanligaste yrkesprofilen bland den utländska kvalificerade personalen är ingenjörer eller specialister inom ett specifikt område. Andra vanliga rekryteringar från utlandet har varit ekonomer eller personer till chefspositioner.

Härkomst: Den utländska personalen på de organisationer som intervjuats kommer ifrån hela världen. De flesta är européer, men många kommer ifrån Asien, till exempel Kina och Indien. Ett antal uppges också komma ifrån USA eller Sydamerikanska länder.

Andelen utländsk kvalificerad personal: De företag som intervjuats har en god spridning på antalet utländsk kvalificerad personal. Antalet varierar mellan verksamheterna från ett par till flera hundra. Av de intervjuade arbetsgivarna har cirka en tredjedel under tio utländska personer, en tredjedel har 10 till 100 och den resterande tredjedelen har 100 eller fler utländska personer anställda.

3.1.1 Varför internationell kvalificerad arbetskraft?

Det är entydigt i samtliga intervjuer att mångfald bidrar positivt till verksamheten. Företag vill ha en kulturell medvetenhet som möjliggör utveckling av den interna kompetensen inom koncernen. Det framhålls som strategiskt att placera personal på internationella uppdrag i olika delar av företaget.

Vid de ledande universiteten i Sverige understryks vikten av att kunna rekrytera utländska forskare för att kunna behålla och utveckla universitetens kompetens och konkurrenskraft. Det är inte nationaliteten utan kompetensen som är avgörande. Då kompetensen ibland saknas i Sverige, måste universiteten rekrytera internationellt om de ska kunna upprätthålla sin kompetens.

Det är tydligt att det är viktigt för Sveriges företag att anställa personer som har erfarenhet av olika konsumentgrupper i olika delar av världen. Den utländska personalen har den kulturella och geografiska kännedomen om vad som fungerar på de utländska marknaderna. Sådan kompetens är omöjlig att finna i Sverige men den är en förutsättning för att skapa hållbarhet på alla marknader, menar en av de intervjuade personerna. Flera

arbetsgivare kommenterar att det är viktigt att kunna få en förståelse för hur konsumenterna i andra delar av världen tänker.

"Då företag ska vara innovativa och tänka innovativt är det en fördel om de anställda har olika bakgrund, olika forskningsområden och kommer från olika länder."

Intervjupersonerna framhåller också de fördelar som finns med att ha anställda som pratar många språk och lätt kan kommunicera med enheter i andra delar av världen. För många av Sveriges internationella företag beskrivs mångfald som en förutsättning för verksamheten.

Många organisationer rekryterar utländsk kompetens på grund av att det saknas en viss kompetens inom ett specifikt område i Sverige. Men det är ofta en kombination av kompetens och internationell erfarenhet som är avgörande inför en rekrytering. Många av de större företagen framhäver vikten av att ha internationell erfarenhet och kompetens eftersom företagets verksamhet är internationell. Bristen på specifik kompetens har minskat till följd av lågkonjunkturen, men en del företag är fortfarande beroende av specialiserad kompetens som är omöjlig att få tag i Sverige.

Efterfrågan av spetskompetens

Vissa företag efterlyser nischad kompetens som saknas helt i Sverige. Det kan handla om bomullsexperten som kan känna med fingrarna från vilket land ett bomullstyg kommer ifrån, eller en expert som är specialiserad på mobildisplayer.

3.1.2 Rekrytering till företag i Sverige

"Gamers"

Svenska dataspelföretag är, på grund av att branschen är relativt ung, tvungna att anställa specialister från utlandet. Det finns helt enkelt inte tillräckligt många erfarna specialister i Sverige. Specialisterna som i vardagstal kallas "gamers" är väldigt rörliga på den globala arbetsmarknaden. För dem är det varumärket eller produktionen av ett visst dataspel som lockar till en anställning utomlands. En HR-chef från ett av Sveriges mest framgångsrika dataspelföretag förklarar: *"Om de har tillgång till Internet kan gamers flytta till jordens ände om det är rätt spelproduktion eller rätt företag"*. En annan HR-chef menar: *"De som jobbar här kan tänka sig sitta i en källare bara de får jobba med den senaste tekniken."*

Flera av de intervjuade arbetsgivarna poängterar att det är företagets starka varumärke som gör det lätt att rekrytera utländsk kvalificerad personal. Att de hamnar i just Sverige uppfattas som sekundärt. När det gäller internationella utbyten inom den egna koncernen är det sekundärt för de anställda vart de hamnar eftersom det är planen för deras karriär inom företaget som styr. En HR-chef från ett av Sveriges största företag förklarar:

"För experterna är det karriären som är den största moroten, sedan kommer förutsättningarna för familjen, om de har familj, och i sista hand kommer lönen."

För de företag vars huvudkontor ligger i Sverige, är det inga problem att locka utländsk personal eftersom medarbetare ofta vill vara nära organisationens centrum. Det är en intressant tjänst och ett intressant företag som lockar, men det är dock landet som är avgörande för om anställningen blir av eller inte, uppger en HR-chef: *"Det är uppdraget som lockar, men de lokala detaljerna avgör"*.

Många av de intervjuade påpekar att det är mycket lättare att anställa en utländsk kvalificerad person som redan arbetar inom koncernen, än någon som ska anställas på lokala kontrakt. En av de intervjuade HR-cheferna menar:

"Generellt sett är det fortfarande komplicerat att hantera utländsk arbetskraft då företagen har skatte- och arbetslagstiftningar att ta hänsyn till men det är inte ett

problem specifikt för Sverige. De administrativa barriärerna är påtagliga för alla företag som arbetar globalt.”

En annan intervjuperson påpekar att det är svårt att svara på huruvida de administrativa barriärerna och komplexiteten i systemet är unikt för Sverige, eller om det verkar så för de utländska anställda då det är annorlunda jämfört det system som finns i deras hemländer.

En del utländska personer söker sig till svenska företag efter att ha studerat i Sverige, vilket underlättar rekryteringen även om de fortfarande måste gå igenom processen med att söka arbets- och uppehållstillstånd.

3.1.3 Universitetens speciella förutsättningar

Flera av de intervjuade personerna på universiteten understryker vikten av att ta emot utländsk personal och att skicka i väg svensk personal för att kunna utvidga universitetets kontaktnät. Universitetens rykte och kontaktnät utomlands beskrivs som avgörande för att kunna locka till sig "toppforskare". För att nå ut till de bästa forskarna annonserar universiteten i stora tidskrifter, såsom Nature och Science efter ny personal. Sverige kan inte erbjuda samma lönenivåer som många utländska universitet, till exempel universitet i USA, utan får istället locka med forskarnätverk, modern laboratoriemiljö, mer tid till forskning, svenska välfärdsmodellens fördelar etc. Många gånger är det en specifik "toppforskare" eller en specifik framgångsrik forskning som kan locka andra till universitetet. Intervjupersoner vid Sveriges mest framstående universitet menar att det är institutionens goda rykte internationellt som lockar forskare att komma till Sverige.

Ekonomi styr rekryteringar av internationella doktorander

En intervjuperson berättar att det kan vara problematiskt att doktorander som kommer från t.ex. Kina med ett stipendium på 5 000 kr i månaden. Universitetet vill gärna ta emot dem, men måste tacka nej då de vet att pengarna inte skulle räcka för att leva i Sverige.

En HR-chef påpekar att det inte räcker med att den som ska anställas är kompetent inom sitt forskningsområde. Många gånger kan de utländska forskarna ta med sig stora anslag då sådana ofta är personknutna, men det ställs ofta stora krav på att forskaren ska kunna söka externa pengar från olika forskningsråd, via nätverk etc. Det svenska systemet skiljer sig mycket från andra länder och det tar tid för den anställde att sätta sig in i det svenska sättet att nå finansierare.

Andra riktlinjer som styr rekryteringarna vid universiteten kan vara att de som är post doc ska vara utländska forskare. De ska inte heller tidigare ha studerat vid det aktuella svenska universitetet. Dessa riktlinjer syftar till att underlätta att rekrytera utländsk kompetens och för att skapa erfarenhetsutbyte mellan olika universitet och nätverk.

3.1.4 Förutsättningar för medföljande familjer viktigt

En av de avgörande faktorerna för om en anställning blir av eller inte anses vara hur förhållandena är för den som har medföljande familj. För många anställda är det viktigt att känna att hela familjen har något att vinna på att man flyttar, inte bara den som blir anställd, tror vissa arbetsgivare. Eftersom det svenska systemet är uppbyggt på att båda parter ska jobba, kan det bli svårt för en medföljande partner att etablera sig i samhället. Detta blir särskilt svårt om det är en akademiker som vill ha en anställning. En HR-chef påpekar att "det är jättesvårt att få jobb om man inte kan svenska". En annan menar att det är lättare om anställningen är tidsbegränsad, eftersom familjen då sällan flyttar med eller så är flytten tidsbegränsad. Även i detta sammanhang återkommer argumentet att

Sverige måste kunna konkurrera internationellt med lönenivåerna, eftersom den anställdes inkomst i många fall måste kunna försörja en hel familj.

Många av HR-cheferna uppger att bristen på bra internationella skolor är ett problem i samband med rekryteringen av utländsk kompetens till Sverige. Den medföljande familjen vill ofta sätta sina barn i engelskspråkiga skolor. Många intervjupersoner uttrycker dock att utbudet av internationella skolor är begränsat, speciellt när det gäller gymnasium. De offentliga skolorna är väldigt svåra att komma in på och de privata skolorna är väldigt dyra, påpekar en HR-chef. Skolan uppfattas som mer avgörande när det gäller anställda med yngre barn, eftersom äldre barn på gymnasienivå ofta stannar i hemlandet.

Få internationella skolor

Den allmänna uppfattningen av internationella skolor i Sverige är att skolorna håller god kvalitet, men att de är alldeles för få. Flera intervjupersoner menar att tillgången till en internationell skola kan vara avgörande för om en rekrytering blir av överhuvudtaget. En Intervjuperson från universitetet uppger att en amerikansk professor valt att lämna anställningen för att barnen inte kom in på en internationell skola på grund av den långa väntelistan.

En del intervjupersoner menar att tillgång till dagis och skolor kommer i första hand och att bostäder kommer i andra hand. HR-chefer från samtliga regioner har dock uppgett att det kan vara problematiskt att finna bostäder till de anställda. De företag som anlitar extern hjälp i form av så kallade relocationföretag upplever inte samma problem med att finna bostad. De menar att svårigheten förknippad med att finna bostäder är en fråga om pris.

3.2 Lagstiftning och offentliga myndigheter

Arbetsgivarna har svarat på frågor om vilka barriärer de upplevt i samband med att anställa utländsk kvalificerad arbetskraft samt hur de uppfattar samarbetet med offentliga myndigheter. Intervjupersonerna fokuserade främst på det höga skattetrycket i Sverige, regler kring expertskatten och handläggningstider på olika myndigheter.

3.2.1 Löner och skatter i Sverige

En återkommande kommentar från ett flertal intervjupersoner är att: *”Sverige är ett låglöneland och högskatteland.”* En generell uppfattning hos de intervjuade arbetsgivarna är att Sveriges låga löner och höga skatter gör det svårt att attrahera utländsk kompetens. Vissa hävdar att de höga skatterna i Sverige är den enskilt största nackdelen för Sverige i den internationella konkurrensen om kvalificerad arbetskraft.

En generell uppfattning bland de intervjuade från universitet är att det låga löneläget gör att det kan vara svårt att locka de allra mest framgångsrika ”toppforskarna” till Sverige. Ju högre kompetens forskarna har desto högre är kraven att tillfredsställa. En intervjuperson på ett av Sveriges bäst ansedda universitet erfar att lönefrågan kan vara avgörande för en anställning:

”Universitetet kan inte dubbla någons lön för att personen i fråga kommer från ett annat land, utan denne jämförs med sina svenska kollegor och svenska förhållanden”... ”Anställningsprocesserna är långa och när det väl kommer till kritan så slutar det med att personen inte blir anställd då det inte fungerar med lönen och det blir ett problem för universitetet.”

En annan HR-chef berättar att institutionen istället försöker rikta in sig på att rekrytera unga, lovande forskare som ännu inte kommit upp i så höga lönenivåer. Samma resonemang återfinns hos en av de intervjuade HR-cheferna ifrån näringslivet som förklarar att företaget inte har haft problem med anställdas lönekrav eftersom de flesta rekryterats

snart efter deras doktorsexamen. Vidare menar denne att det kan vara svårare att rekrytera seniora personer med lång arbetslivserfarenhet som är vana vid höga löner.

Ett antal av de intervjuade tror att pension och skattefrågor ofta upplevs som komplext, då det till exempel inte finns någon koordination eller standardisering av pensionsplaner i Europa. Det uppstår därför många frågetecken för de anställda kring hur mycket de kan dra nytta av intjänad pension när de återvänder till sina hemländer igen.

3.2.2 Expertskatten

De flesta av de intervjuade arbetsgivarna har någon gång hjälpt utländska anställda att söka expertskatt. Generellt ses expertskatten som någonting väldigt positivt med Sverige. *"När 25 procent av inkomsten inte beskattas är det lättare att konkurrera lönemässigt"*, menar en person.

En HR-chef, som representerar ett forskningstungt och specialiserat företag, förklarar att expertskatten har varit otroligt värdefull för företaget. Det händer att de behöver rekrytera en av tio specialister i världen inom ett område, och företaget skulle inte ha haft råd att betala de löner som krävts utan skattelättnad genom expertskatten.

En generell uppfattning bland arbetsgivarna är att det är problematiskt att de aldrig kan garantera att expertskatten kommer att beviljas innan ansökan är gjord. Detta upplevs som frustrerande då arbetsgivarna tvingas lämna ett anställningserbjudande utan att säkert veta förutsättningarna. En intervjuperson efterlyser ett minsta belopp för att få bli beviljad expertskatt, liknande det system som finns i Danmark.

"Antingen vet inte den anställda innan vad som gäller, vilket kan avgöra huruvida rekryteringen blir av, eller så får företaget stå för de extra kostnaderna om ansökningen inte går igenom."

Den generella tendensen verkar vara att ju mindre företaget är, ju mer problem har där varit förknippade med ansökan. De större företagen, som har lång erfarenhet av att anställa utländsk kompetens, menar att de lärt sig löpande vad som krävs och att processen går smidigare efterhand.

"Expertskatten är inte alltid så lätt att förstå sig på, men vi har börjat lära oss den hårda vägen hur det ska se ut. Innan är det väldigt mycket jobb med att få ihop ansökningen och ibland verkar det som om besluten beror på hur högt upp i organisationen den aktuella tjänsten är."

Erfarenheterna från Forskarskattenämnden i samband med ansökningar om expertskatt går isär. Kommentarer varierar från "otroligt smidigt" till att det kan ta upp till ett halvår att få besked. En intervjuperson påpekar att om handläggningstiden går över ett årskifte, blir expertskatten problematiskt då det kräver manuell handpåläggning i företagets lönesystem och att det tar mycket tid att rätta upp i efterhand. De flesta har varit nöjda med den praktiska delen av ansökningen, då de menar att handläggningstiderna har varit relativt korta.

En vanlig uppfattning är att det är alldeles för svårt att få expertskatten beviljad. Det är t.ex. mycket lättare för chefspositioner än för lägre avlönade personer med en nischkompetens som är viktig för företaget, menar en intervjuperson. Vissa HR-chefer menar att 3 år är en för kort tidsperiod för skattereduktionen. Att experten måste vänta 5 år innan de återvänder för att kunna söka expertskatten igen kritiserar också.

Expertskatten behöver effektiviseras

Med dagens regelverk kan expertskatten inte garanteras, utan blir istället "gräddes på moset". Intervjupersoner ifrågasätter logiken i systemet och efterlyser en "renare princip" så att företaget vet vad som gäller från början.

Trots att många av de storföretag och universitet vi har intervjuat har erfarenhet av expertskatten är den relativt ovanlig på individnivå. Enkätundersökningen visar att endast 10 procent av de tillfrågade uppger att de blir beskattade med expertskatt.

3.2.3 Samarbete med offentliga organisationer

Majoriteten av HR-cheferna uppger att företagen inte har haft några större problem i kontakten med offentliga myndigheter. De problem som uppstår i kontakten med offentliga organisationer uppkommer oftast i samband med långa handläggningstider. Uppfattningarna går dock till viss del isär gällande dessa. Vissa menar att handläggningstiderna har varit rimliga eller att det är "sådant man får ha med i beräkningarna", medan andra menar att de är alldeles för långa.

I vissa fall har företag fått vänta upp till 10 veckor på att få besked från Migrationsverket, vilket anses vara en för lång handläggningstid. På Försäkringskassan kan det ibland ta upp till sex månader innan den nyanlända täcks av svensk sjukvårdsförsäkring, vilket kan göra att företaget får stå för eventuella kostnader om den nyanlände drabbas av till exempel sjukdom, menar en intervjuperson. På Skatteverket kan det ta upp till två veckor att få ett personnummer, vilket också anses vara en alldeles för lång väntetid.

En del HR-chefer uppger att vissa regler har varit problematiska i samband med ansökningar till Migrationsverket. Detta kan exempelvis handla om att uppge hur mycket den anställde har tjänat i sitt hemland, uppgifter som kan vara svåra att få tag på. Andra barriärer som upplevts är den byråkrati som finns kring att få arbetstillstånd. Anställningsprocessen drar ut på tiden då arbetstillståndet inte blir klart. En intervjuperson nämner att även om det går att få arbetstillstånd för en viss tid, är det sällan en person kan få ett permanent arbetstillstånd och fast anställning. Den anställde måste börja med att söka ett temporärt arbetstillstånd, innan ett permanent tillstånd kan sökas. Detta leder till en lång process som skapar otrygghet och osäkerhet om framtiden för den anställde.

"Det är en byråkratisk, tidskrävande process, men det är inget som skulle hindra oss ifrån att anställa."

Många arbetsgivare poängterar att det är betydligt lättare att söka tillstånd för experter inom EU än ifrån övriga länder. En intervjuperson menar att det är problematiskt att experterna kommer i "samma kvoter" som alla andra som söker tillstånd i Sverige eftersom det leder till att processen tar längre tid. HR-chefen uppger också att det kan vara problematiskt på sommaren då myndigheten har mindre personal.

"En problematisk situation uppstod då en anställd från Indien efter ett års anställning på företaget skulle åka till Indien för att gifta sig. Det tog då ett halvår innan partnern kunde få uppehållstillstånd och flytta med till Sverige."

Ett stort antal HR-chefer påpekar vikten av att ha direktkontakt med, och ett väletablerat kontaktnät inom, myndigheterna. Då har kontaktpersonen företagsspecifik information redan innan ansökningarna kommer på plats. Generellt tycks universiteten ha mindre problem i samarbetet med offentliga institutioner. En intervjuperson påpekar att universitetets egen anställningsprocess också tar lång tid.

Det finns också goda erfarenheter av Migrationsverket. Ett av Sveriges största företag uppger att de har ett väldigt gott samarbete med myndigheten. Företaget, som är verksamt inom en väldigt specialiserad bransch och därför mestadels rekryterar inom den egna koncernen, har inte upplevt några svårigheter med att bevisa att den efterfrågade kompetensen inte har funnits att tillgå i Sverige (enligt tidigare lagstiftning, se kapitel 4). Migrationsverket har också visat intresse av att ta del av företagets erfarenheter av Arbetskraftsinvandringslagen.

3.2.4 Den nya lagen om arbetskraftsinvandring

Ett flertal av de intervjuade HR-cheferna är väldigt positiva till den nya lagstiftningen och har stora förhoppningar på att den ska underlätta ansökningarna. De tidigare barriärer när det gällde tillstånd från Migrationsverket underlättades mycket av den nya lagstiftningen. Andra intervjupersoner tycker inte att den har förbättrat någonting och någon påpekar att den istället har den ställt till med problem eftersom handläggningstiderna har ökat. En intervjuperson menar att även om migrationsverket var bra på att informera om de nya reglerna, så är de inte förankrade bland handläggare inom organisationen ännu. Dock ser personen positivt på framtiden, då detta säkert kommer att förbättras med tiden.

3.2.5 Bropendlarna över Öresund

Majoriteten av företag som har anställda som pendlar mellan Sverige och Danmark upplever att samordningen i arbetsmarknadspolitiska frågor mellan Danmark och i Sverige är otillfredsställande.

”Länderna har helt olika synsätt och det verkar inte som att parterna är beredda att ändra på de nationella systemen.”

Pendling över Öresundsbron

Under 2008 pendlade 19 300 personer över Öresund dagligen, varav majoriteten via Öresundsbron. Av dessa bodde 94 % i Sverige och arbetade i Danmark. De flesta pendlarna är födda i Danmark, men bosatta i Sverige. Arbetsmarknadsintegrationen förväntas öka i takt med arbetskraftsbristen som är en följd av den demografiska utvecklingen på Själland.

Tjänstebil är en annan fråga som är otydlig i hur det ska fungera, då länderna har olika syn på regelverket.

Många av HR-cheferna har kommenterat komplexiteten kring lagen om särskild inkomstskatt (SINK). Skatten blir inte alltid lönsam för den anställde då den inte ger avdragsrätt på till exempel räntekostnader i Danmark.

När det gäller Öresundssamarbetet menar en intervjuperson att mer fokus legat på svenskar som jobbar i Danmark, eftersom det var så utbytet började.

Det är mindre utrett hur det är för danskar att komma till Sverige då detta inte är lika vanligt förekommande. Intervjupersonen önskar att Öresundssamarbetet fungerade bättre, och att regelverket blev tydligare och mer samordnat mellan Sverige och Danmark. För övrigt påverkas de danska pendlarnas löneläge negativt till följd av den svenska kronans försvagning gentemot den danska.

Öresundregionen och närheten till Köpenhamn/Kastrup används aktivt i marknadsföringen av företag i Malmöregionen. Många trivs i Malmö och upplever Öresundregionen som en expansiv region. En HR-chef från ett av regionens största företag berättar att många utländska anställda föredrar att bo i och pendla från Danmark eftersom Köpenhamn är en mer internationell stad, med bättre tillgång till internationella skolor och internationella nätverk. Att bosätta sig i Danmark är dock något som företaget inte uppmuntrar.

3.3 Sveriges styrkor och fördelar

Arbetsgivarna svarade på frågan vilka styrkor och fördelar Sverige har i konkurrensen om internationell kvalificerad personal. Många belyste vikten av att framhäva de styrkor Sverige har i form av trygghet och social välfärd.

3.3.1 Det svenska välfärdssystemet

Ett flertal av intervjupersonerna uppger att de använder Sveriges styrkor aktivt i sin marknadsföring i samband med rekrytering av internationell kvalificerad arbetskraft.

"Många potentiella medarbetare blir chockade över de höga skatterna och då gäller det att förklara vad man får för pengarna."

"Det blir mycket lättare att rekrytera om fördelarna framhålls, till och med när det gäller amerikanerna."

Företagen är noga med att förklara att storleken på utgifterna inte blir desamma i Sverige som i andra länder. Det finns inte *"en chans i världen"* att få hit utländsk kvalificerad personal om de inte vet förutsättningarna i det svenska samhället, menade en HR-chef. Systemet är komplext och det är svårt att förklara *"vad de egentligen får i handen"*. Att myndigheterna borde bli bättre på att marknadsföra det svenska välfärdssystemet, har framhållits av några av intervjupersonerna.

Åtskilliga arbetsgivare, såväl privata som offentliga, är noga med att understryka de fördelar som följer det höga skatteläget. Några av de fördelar som omnämns är avgiftsfri skola och universitet, maxtaxa på dagis, högkostnadsskydd för tandvård, barnbidrag och socialförsäkringssystemet. *"Det är saker som är attraktivt och ska ses som en tillgång"*, menar en intervjuperson. En annan HR-chef påpekar att utländska anställda blir imponerade av välfärdssystemet.

Svensk barnomsorg - en konkurrensfördel

"En familj från USA kunde utan problem själva hitta barnomsorg via Internet, redan innan de kommit till Sverige, och de kunde välja mellan olika alternativ! Det skulle inte fungera så enkelt i andra länder", berättar en HR-chef. En annan påpekar att *"med maxtaxa på dagis blir barnomsorgen otroligt mycket billigare i Sverige än andra länder"*.

Semestervillkor och föräldraledighet är två av de faktorer som företagen lockar aktivt med vid rekrytering, framför allt till anställningar på lokala kontrakt. För de anställda som är här på internationella uppdrag, har dessa fördelar dock inte så stor betydelse eftersom försäkringar och dylikt ofta redan ingår i deras anställningsvillkor. Det som verkar skapa mest uppmärksamhet hos de utländska anställda är 450 dagars föräldraledighet. Föräldraledigheten är viktig i samband med att nyanställa utländsk kvalificerad personal, menar en intervjuperson, då den anställde har möjlighet att ta med sin partner och bilda familj i Sverige. De flesta av det svenska välfärdssystemets fördelar är dock bundna till huruvida den anställde har familj eller inte.

"Dessa faktorer är betydligt lättare att sälja in till en person med familj än till en singel. Familjen kan utnyttja alla fördelar, men en singel får inte så mycket för det."

Skattetrycket är högt i Sverige och det kan tyckas för högt om man inte har familj. En kommentar från många HR-chefer är att det är svårt att få arbetskraften till Sverige, men att det fungerar bra när de väl är här: *"Många som kommer hit är först skeptiska, men de som sedan flyttar hit trivs väldigt bra."*

En intervjuperson från ett universitet menar att det finns barriärer i samband med att ta hit utländsk kvalificerad arbetskraft, men att det sedan är mjuka värden som har betydelse. En tysk forskare hade två krav för att komma till ett svenskt universitet - att hustrun skulle få jobb och att kunna ta hit familjens två katter. Kraven uppfylldes, efter kontakt med jordbruksverket. Intervjupersonen menar att ett bra socialt liv är mer avgörande än till exempel skatten och att arbetsgivaren måste *"förklara de mjuka värdena för att kunna rekrytera de bästa"*.

3.3.2 Språk och Kultur

Barriärer i form av olika språk och kulturer är oundvikligt på en mångkulturell arbetsplats. Det är de flesta intervjupersoner ense om. Många framhåller dock att det skapar mer fördelar än nackdelar när verksamheten arbetar med dessa frågor på ett medvetet sätt.

”Visst uppstår ibland kulturkrockar, men fördelarna med mångfald är mycket större än nackdelarna. Verksamheten kan dra lärdom av de konflikter som uppstår och lösa dem.”

De flesta uppger att engelska är ett naturligt arbetsspråk, vilket ofta också gäller i fikarummet. Att svenska kollegor uppfattas vara bra på engelska, uppger många av HR-cheferna. Det innebär att kraven på att kunna svenska inte är någon förutsättning när den anställde anländer. Att lära sig svenska uppmuntras dock av de flesta universitet och företag genom att erbjuda kurser i svenska. *”Det kan vara svårt för dem som kommer eftersom hela vårt samhälle är uppbyggt på svenska”*, påpekar en intervjuperson.

På universiteten blir språket en större barriär än i näringslivet. De anställda måste många gånger kunna undervisa på svenska. Många som inte kan svenska när de kommer får svenskundervisning och kan undervisa efter ett par år. I de fall då det är mer fokus på forskningen blir svenska inte ett lika stort krav, och i vissa fall undervisas kurser på engelska.

Att svensk arbetskultur ofta upplevs som lättsam och informell på ett positivt sätt, framhåller många av de intervjuade personerna. Denna bild återges också av respondenterna i webbenkäten. Den skandinaviska ledarstilen uppfattas också som någonting attraktivt.

”Vi har en arbetskultur där man jobbar med frihet under ansvar, respekt för individen, arbetsmiljön är inte så hierarkisk och det finns en öppenhet med vårt sätt att jobba.”

”En informell arbetskultur som gör att man kan prata med sin chef utan att behöva vara så formell, vilket kan vara fallet i andra kulturer.”

3.3.3 Svensk levnadsstandard och trygghet

Många HR-chefer framhåller att de tror att Sverige upplevs som ett tryggt land att bo i med väldigt god levnadsstandard. Närheten till naturen, den friska och rena luften, att anställda slipper timmar med pendling till och från jobbet och tryggheten att kunna gå ut när som helst på dygnet är positiva reaktioner som många av arbetsgivarna hört från sina anställda. Detta stämmer överens med resultaten från webbenkäten. En intervjuperson påpekar att allemansrätten ofta gör utländska medarbetare väldigt förvånade.

De organisationer som är verksamma centralt i storstäderna, framhåller svårigheterna med att hitta bostad. Huruvida boendekostnaderna uppfattas som höga beror på varifrån den anställde kommer, menar en intervjuperson: *”De ifrån Indien och Pakistan kan till exempel ha svårt att ha förståelse för de höga boendekostnaderna”*.

Sverige har många styrkor som poängterats av de intervjuade HR-cheferna: nära till naturen, socialförsäkringar, föräldraledigheten, allemansrätten, semesterrätten, det sättet vi tar hand om våra barn, mångfalden i Sverige, vårt trygga samhälle, även om det kalla klimatet också påverkar negativt några gånger. En intervjuperson påpekar att företaget aldrig kan konkurrera när det gäller löner utan att de får *”konkurrera med helheten istället”*.

Verksamheterna väljer ofta att framhålla den trygghet och säkerhet som är förknippad med att bo och vistas i Sverige:

”Föräldrarna måste inte skjutsa barnen då det är tryggt för dem att cykla till fotbollsträningen och detta är en stor skillnad jämfört med till exempel Ryssland där många måste bo i inhägnade områden med vakter.”

En HR-chef berättar att företaget alltid försöker ge en så bra bild som möjligt av regionen och verksamheten innan någon anställs och flyttar dit.

3.4 Företagens åtgärder för att rekrytera internationell kvalificerad arbetskraft

De allra flesta företagen, men få universitet, som intervjuats har kontrakterat extern hjälp via så kallade relocationföretag, för att hjälpa utländsk personal att etablera sig i Sverige.

Företagen gör ofta väldigt stor skillnad på den personal som rekryterats på lokala kontrakt och de som kommer till Sverige på internationella utbyten inom koncernen. Det som kommer på internationella uppdrag stannar i Sverige under allt från några månader upp till några år. De får betydligt större insatser och stöd än de som är anställda på lokala kontrakt. De största företagen betalar ofta resor till och från hemlandet, internationella skolor åt barnen, internationell pension, interkulturell träning före och under vistelsen, och boendekostnader. Några erbjuder också en hemlandsbaserad lön som är anpassad till valutaförändringar, betalning av skolor vid återkomst till hemlandet, hjälp med att hitta jobb för partnern i hemlandet etc. De som anställs på lokala kontrakt har samma villkor som en svensk anställd, men får viss hjälp av relocationföretag att komma i ordning.

Ett stort svenskt företag som har över 200 utländska anställda har, tillsammans med ett relocationföretag, tagit fram ett policyprogram för att underlätta för de nyanställda som kommer ifrån andra länder. Det omfattar bland annat ett speciellt ett informationshäfte om hur det är att jobba i Sverige, skatter, pensionssystem etc.

Relocationföretag – en växande bransch

De flesta av Sveriges större företag använder sig av så kallade relocationföretag när de anställer internationell personal. Relocationföretagen hjälper till med allt från att ordna bankkonto och svenskkurser till att skaffa visum och arbetstillstånd eller att finna bostäder. De anställda kan ofta också köpa tilläggstjänster ifrån det externa relocationföretaget.

Universiteten har inte lika utbredda program för utländska forskare som de privata verksamheterna, även om vissa också anlitar relocationföretag. Några universitetet har internationella organ som hjälper till med personnummer, språkkurser, bostad, etc.

En del företag har klubbar eller mentorssystem där svenska experter som varit utomlands tar hand om internationell personal som kommer till Sverige. Andra menar att sådana klubbar inte är nödvändiga eftersom de utländska anställda ofta hittar varandra ändå. Många företag och universitet erbjuder externa svenskkurser, men det poängteras att de är frivilliga.

3.5 Hur kan arbetsgivarnas villkor förbättras?

På frågan hur förutsättningarna skulle kunna förbättras för svenska företag och universitet vid rekrytering av internationell kvalificerad arbetskraft, efterlyser ett flertal intervjuade förändrat regelverk som förbättrar rörligheten av personal och som underlättar för arbetsgivarna. Osäkerheten kring huruvida expertskatten kommer att beviljas eller inte gör att de flesta företagen inte kan använda expertskatten som ett verktyg i rekryteringen. Internationell kvalificerad arbetskraft borde därför bli beviljade expertskatt lättare och reglerna borde bli enklare. Ett flertal intervjupersoner lyfter också frågan om bättre sam-

Områden som arbetsgivare anser behöver förbättras

- Enklare regelverk som förbättrar rörligheten
- Möjlighet att kunna garantera expertskatt redan innan en rekrytering
- Fler internationella skolor
- Speciella telefonlinjer till myndigheter för företag
- Sammanställd information på engelska och checklista från berörda myndigheter
- Nätverk som underlättar för medföljande partners

ordning av Sveriges och Danmarks regelverk. I övrigt nämns ett enklare pensionssystem och fler internationella skolor som viktiga faktorer.

En arbetsgivare påpekar att handläggningstiderna på Migrationsverket skulle kunna förbättras genom att Migrationsverket och Försäkringskassan öppnade en telefonlinje endast för företagsrepresentanter. På så sätt skulle företagen slippa sitta i telefonkö med alla andra som söker uppehållstillstånd och dylikt.

Flera HR-chefer nämner att information från myndigheter, exempelvis om det svenska skattesystemet, är svårt att få

tillgång till på engelska. Ett sammanställt material ifrån alla berörda myndigheter om vilka regler som gäller vid anställning av utländsk kvalificerad personal efterfrågas. En intervjuperson menar att en slags checklista skulle underlätta för företagen att överblicka vad de måste tänka på när en utländsk person kommer till Sverige. En annan intervjuperson menar att det bör tas fram gemensamt material inom universitetsvärlden.

Inom näringslivet har ett antal kommenterat att det bör skapas bättre nätverk mellan storföretag, till exempel via Svenskt Näringsliv och handelskammare, för att kunna underlätta för medföljande att finna sysselsättning. Via ett nätverk kan företagen hjälpas åt regionvis, då de själva inte kan erbjuda den medföljande jobb. Den medföljande partnern blir på så sätt en möjlighet istället för att ses som ett problem. Chanserna för att en anställning blir av ökar på så sätt för ett företag, samtidigt som nätverken kan bidra med viktig kompetens för ett annat företag.

3.6 Sammanfattning

Svenska företag, universitet och universitetssjukhus är beroende av så kallade internationell kvalificerad arbetskraft, inte bara för specifik kompetens, utan också för att skapa mångfald, få kunskap om utländska marknader, utvidga kontaktnät och ta tillvara kompetens inom den egna organisationen. Personerna kommer ofta till Sverige för att de dras till ett specifikt företag, varumärke eller forskningsområde.

Sverige uppfattas som ett land med höga skatter, som har svårt att konkurrera på grund av det relativt låga löneläget. Trots att expertskatten många gånger uppfattas som komplex, anses den vara väldigt värdefull för arbetsgivare. De största problemen som arbetsgivarna stött på i relation till offentliga myndigheter handlar om långa handläggningstider.

Sverige har många styrkor som med fördel lyfts fram vid rekryteringen av internationell kvalificerad arbetskraft, såsom en öppen arbetskultur, hög levnadsstandard och trygghet. Fördelar förknippade med välfärdssystemet som betalas via skattemedel, såsom generös föräldraledighet, avgiftsfri skolgång, hälso- och sjukvård, är främst relevanta för dem som är anställda på lokala kontrakt. Problem som uppstår vid rekrytering av utländsk kvalificerad personal är brist på internationella skolor, problem för medföljande partner att hitta sysselsättning och brist på bostäder. Ett flertal arbetsgivare efterlyser ett lättare regelverk gällande expertskatten och bättre samordning kring regelverken i Sverige och Danmark.

4. Policyåtgärder för att tillgodose arbetskraftsbehovet i Sverige

Sverige står inför en utmaning i att tillgodose behovet av arbetskraft. Detta kapitel avhandlar olika policyområden som har betydelse för i vilken utsträckning Sverige ska kunna klara behovet av arbetskraft i framtiden. Kapitlet beskriver regler och initiativ inom områdena migration, skatter, utbildning och arbetsmarknad, samt andra initiativ som har betydelse för Sverige i sammanhanget. Dessa jämförs med policys i andra länder som tillsammans med Sverige konkurrerar om internationell kvalificerad arbetskraft.

Många europeiska länder står inför samma problem som Sverige när det gäller att skaffa arbetskraft till landet. En allt mer rörlig, global arbetsmarknad och gemensamma riktlinjer ifrån EU tvingar nationer att anpassa sina system och regelverk. Flertalet länder i Europa har därför under de senaste åren infört regler och undantag som underlättar arbetskraftsinvandring på olika sätt. I jämförelse med övriga europeiska länder har Sverige varit sent med att skapa gynnsammare förutsättningar för arbetskraftsinvandring av kvalificerad arbetskraft.

4.1 Migration och arbetskraftsinvandring

En förutsättning för arbetskraftsinvandring är möjligheten att få uppehålls- och arbetstillstånd. I Sverige har dessa regler nyligen förändrats och det är nu lättare för företag att rekrytera utländsk arbetskraft. Den nya arbetskraftsinvandringslagen som trädde i kraft den 15 december 2008 har motsvarigheter i flertalet europeiska länder. Den nya lagen gör att det nu är lättare för arbetsgivare att rekrytera ifrån utomeuropeiska länder.

Tidigare bestämdes anställningsbehovet av Arbetsförmedlingen, som bedömde om samma kompetens kunde hittas i Sverige eller inte. Nu är det arbetsgivarens bedömning som gäller. Om en svensk arbetsgivare ger ett konkret jobberbjudande till någon utanför EU ska personen automatiskt kunna få uppehålls- och arbetstillstånd i två år. Varar anställningen längre kan tillståndet förlängas och bli permanent efter fyra år.¹⁵

Under de två första åren är uppehålls- och arbetstillståndet begränsat till en namngiven arbetsgivare och ett visst yrke. Därför måste den anställde söka ett nytt arbetstillstånd om denne byter arbetsgivare eller yrke under de två första åren. Om uppehålls- och arbetstillståndet förlängs efter två år är det begränsat till ett visst yrke. Men även då måste personen söka nytt arbetstillstånd om personen byter jobb.

Utöver detta blir det även lättare för en utomeuropeisk student att stanna kvar efter avslutad examen och söka jobb eftersom de nya reglerna har gjort det möjligt att kunna söka arbetstillstånd medan man befinner sig i Sverige. De nya reglerna är så pass nya att det inte ännu går att avgöra hur de har påverkat antalet arbetskraftsinvandrare. Merparten av de arbetsgivare som intervjuats i vår undersökning är positiva och välkomnar förslaget.

4.1.1 Arbetsmarknadens parter om den nya lagstiftningen

Svenskt Näringsliv är mycket positivt till den nya arbetskraftslagstiftningen och menar att möjligheten att finna rätt kompetens och erfarenhet ökar med den nya lagen. Organisa-

¹⁵ Migrationsverket, 2009.

tionen stödjer också att det är arbetsgivaren som avgör om kompetensen finns i landet eller inte, eftersom det bara är arbetsgivaren som kan avgöra vilken kompetens det egna företaget behöver även om den personen kommer från ett land utanför EU/EES.¹⁶

Saco välkomnar de nya reglerna för arbetskraftsinvandring och hävdar att fler utländska kvalificerade personer i Sverige kan öka tillväxten och antalet jobb i landet. Organisationen menar att en större öppenhet för invandring, av framför allt kvalificerad arbetskraft, från länder utanför EU/EES-området är nödvändig, men att Sverige samtidigt måste bli bättre på att utnyttja de arbetskraftsresurser, såsom invandring, som redan finns i landet. Saco understryker att en öppnare arbetskraftsinvandring inte får leda till sämre löne- och anställningsvillkor än vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden enligt svenska kollektivavtal eller vad som är praxis inom yrket eller branschen.¹⁷

TCO välkomnar också ökade möjligheter till arbetskraftsinvandring för att fylla behov av arbetskraft som inte kan tillgodoses på annat sätt, men poängterar i likhet med övriga fackliga centralorganisationer att löne- och anställningsvillkor måste vara i nivå med dem som redan arbetar i landet.¹⁸ Organisationen är också positiva till EU:s så kallade Blue Card. TCO anser dock att det är viktigt att de som får Blue Card får möjlighet att återvända hem under längre perioder utan att riskera att förlora sin status i EU, då ett sådant system riskerar att resultera i "brain drain" av utvecklingsländer.¹⁹

LO understryker vikten av att upprätthålla kollektivavtalen som garanterar jämlika villkor för alla arbetstagare och arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden. LO är i grunden positivt till arbetskraftsinvandringen, men menar att dessa positiva effekter ofta överskattas. Organisationen har ställt sig kritiskt till att arbetsgivare avgör huruvida det är brist på arbetskraft, då dessa kan komma att se en brist på billig arbetskraft och inte en brist på utbud av arbetskraft. Risken för dumpning av löner och arbetsvillkor ökar på så sätt. LO menar att det egna förbundet har den nödvändiga kunskap om rekryteringsproblemen som krävs och som, tillsammans med Arbetsförmedlingen, borde användas för tillståndsprovningen.²⁰

4.1.2 Exempel från andra länder

Länder använder sig av olika sätt för att attrahera utländsk kvalificerad arbetskraft. I vissa länder listar myndigheterna yrken där efterfrågan på arbetskraft är stor. De personer som möter kriterierna kan ansöka om arbetstillstånd. En annan modell som används i USA är ett kvotsystem som avgör hur mycket arbetskraft som tas in. Ett tredje sätt är ett system som ger utländsk arbetskraft poäng utifrån kriterier som utbildning, ålder, språkkunskaper och arbetserfarenhet. Vid en viss poängsumma får personen stanna i landet under ett antal månader för att söka jobb. Detta system finns i Kanada, Australien, Nya Zeeland och sedan nyligen också Danmark.

Bristen på kvalificerad arbetskraft i vårt grannland Danmark gav upphov till den så kallade jobkort-ordningen som infördes 2001. Denna innebär att utländsk kvalificerad arbetskraft inom vissa yrkesområden där det råder brist på kvalificerad arbetskraft får tillgång till den danska arbetsmarknaden i upp till tre år med möjlighet till en förlängning om 4 år. Till de listade yrkena hör till exempel barnmorskor, tandläkare, arkitekter, lantmätare, advokater, ekonomer, chefsingenjörer med flera.²¹ Detta system kompletterades år 2007 med ett Green Card system som gör det möjligt för utlänningar att stanna i Danmark i tre

¹⁶ Svenskt Näringsliv, 2007.

¹⁷ Saco, 2007.

¹⁸ TCO, 2007a.

¹⁹ TCO, 2007b.

²⁰ LO, 2006.

²¹ Nyid danmark.dk, 2009a.

år, utan att de måste ha en konkret anställning. Tillstånd beviljas efter en individuell bedömning som grundar sig på ett poängsystem där poängen tilldelas efter kriterierna: utbildning, språkkunskaper, arbetslivserfarenhet, integration och ålder.²²

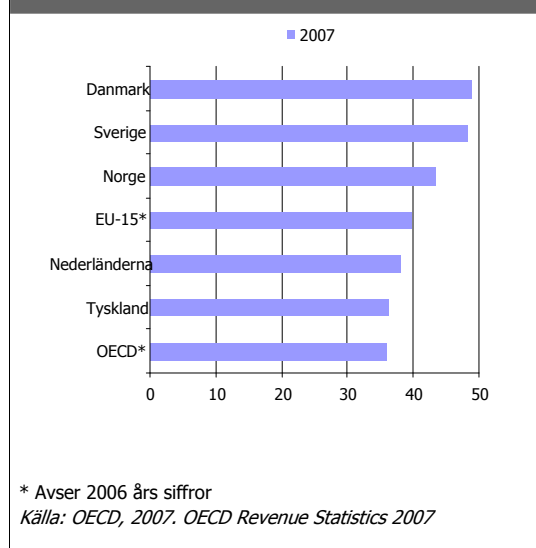
Danmark har satsat hårt på att locka sjukvårdspersonal, ingenjörer och annan kvalificerad arbetskraft inom IT från Indien. Det danska Utrikesministeriet öppnade i oktober 2008 ett jobbcenter i New Delhi. Hundratals ansökningar har kommit in. Väldigt få har dock visat sig leda till en anställning på grund av problem med auktorisering, uppehållstillstånd, språkinläring och integration.²³

År 2007 presenterade Europeiska Kommissionen ett förslag på att införa ett gemensamt arbetstillstånd, ett "Blue Card", inom EU.²⁴ Detta skulle öppna upp möjligheterna för arbetskraft utanför den europeiska arbetsmarknaden att söka ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd inom EU. Enligt det aktuella förslaget skulle tillståndet ge rätt till sociala rättigheter, ges möjlighet för medföljande familj och vara giltigt i tre år, men möjlighet till förlängning. Medlemsländerna avgör hur många Blue Cards som ska delas ut, men efter två år ges rätt till fri rörlighet inom EU. Initiativet är inspirerat av USA:s Green Card med argumentet att USA, Kanada och Australien har lyckats bättre med att attrahera kvalificerad arbetskraft ifrån andra länder.

Kritiken mot dessa initiativ är att de leder till så kallad "brain drain", det vill säga brist på kvalificerad arbetskraft i utvecklingsländer. Vissa forskare hävdar dock tvärtom; att effekten blir en "brain gain" eftersom internationell kvalificerad arbetskraft kan bistå sina hemländer med kontakter och nätverk. Denna arbetskraft bidrar dessutom ofta ekonomiskt genom att skicka stora summor till sina hemländer, och ofta återvänder de med värdefull kunskap i form av erfarenheter och högre utbildning.²⁵

4.2 Skatter

Figur 4.1: Totala skatteintäkter som andel av BNP (%)



Skattetrycket i Sverige är generellt högt jämfört med andra länder. Efter att ha haft världens högsta skattetryck i många år har det nyinförda jobbskatteavdraget gjort att Danmark nu har gått om Sverige.

I figur 2.1 visas skattetrycket i utvalda OECD-länder samt genomsnittet för de 15 första EU-medlemmarna och OECD. Sverige och Danmark utmärker sig tydligt med ett skattetryck på 48,2 respektive 48,9 procent jämfört med exempelvis Tysklands 36,2 procent.

Den höga skatten är en av faktorerna som påverkar internationell kvalificerad arbetskraft val av land att arbeta i. Därför beskrivs i detta avsnitt åtgärder inom skatteområdet i Sverige och i andra länder som syftar till att attrahera utländsk kvalificerad personal.

²² Nyidanmark.dk, 2009b.

²³ Nytt från Öresund, 2009.

²⁴ Europaparlamentet, 2008.

²⁵ Hedberg och Malmberg, 2008.

4.2.1 Expertskatten

År 2001 infördes den lagstiftning som medför att utländska nyckelpersoner kan få skattelättnad i Sverige. Vad som brukar kallas *expertskatten* regleras i § 22-23 i Inkomstskattelagen och i Lag om forskarskattenämnden. Expertskatten innebär att 25 procent av arbetsinkomsten blir skattefri och fri från socialavgifter.²⁶ Skatten reduceras alltså både för arbetstagaren och för arbetsgivaren. Skattelättnaderna innebär också att vissa kostnadsersättningar från arbetsgivaren som är relaterade till vistelsen i Sverige är fria från beskattning, såsom ersättning för hemresor samt flytt- och skolkostnader.

Debatten om att införa expertskatt i Sverige aktualiserades i och med att andra länder, såsom Danmark, Finland och Nederländerna, införde expertskattelagstiftning på 1990-talet. I Sverige har utländska forskare haft möjlighet att erhålla skattelättnader för tillfälligt arbete sedan 1984. Företrädare ifrån näringslivet menade att dessa skattelättnader också borde omfatta experter eftersom det höga skatteläget i Sverige försvårade för näringslivet att rekrytera nödvändig specialistkompetens. Expertlagstiftningen infördes med argumentet att utländska experter med tillfälliga tjänster i landet skulle utnyttja socialförsäkringssystemet i en begränsad utsträckning.

Kraven för att omfattas av expertskatten är att personen i fråga har en nyckelposition i sitt företag eller att den aktuella tjänsten är kvalificerad och på sådan kompetensnivå att det innebär betydande svårigheter att rekrytera inom landet. Arbetstagaren får heller inte vara svensk medborgare eller ha varit bosatt i Sverige under de senaste fem åren. Anledningen till detta är att lagen syftar till att attrahera arbetskraft som annars inte hade kommit till Sverige. Skattereduktionen gäller för de tre första åren av vistelsen i Sverige, som maximalt får vara fem år. En förlängning av vistelsen innebär dock inte att man eftertaxeras. Beslut om expertskatt administreras av Forskarskattenämnden.

I begreppet nyckelpersoner ryms tre kategorier:

- **Specialister och experter:** Innehar kompetens som inte är tillgänglig i Sverige eller som det är svårt att finna inom landet. Det kan till exempel röra sig om experter som jobbar med avancerad produktutveckling.
- **Forskare:** Innehar kompetens som inte går att finna i Sverige och är verksamma på universitet eller inom företag.
- **Personer i ledande företagsställning:** Här avses företagsledare, till exempel dotterbolagsdirektörer eller andra personer med ansvar för företagets allmänna ledning och förvaltning.

Sedan skattelättnaden infördes 2001 och fram till och med 2008 har Forskarskattenämnden mottagit 4 570 ansökningar om expertskatt. Ungefär hälften av dessa ansökningar, 2 348 stycken, har blivit godkända.²⁷ En granskning av Forskarskattenämndens beslut som Deloitte gjort visar att det finns stor osäkerhet kring vilka som får expertskatt beviljad, speciellt när det gäller nyckelpersoner som inte har ledande positioner i företaget.²⁸

I en rapport från 2005 utvärderade Institutet för Tillväxtpolitiska Studier (ITPS) huruvida expertskatten har bidragit till att locka utländska experter till Sverige.²⁹ Slutsatserna av utvärderingen tyder på att Sveriges förmåga att attrahera utländsk kompetens inte påverkas av expertskatten i någon större utsträckning. Detta resultat är i linje med våra intervjuer som visar att rekryteringar gjorda till Sverige inte påverkas av expertskatten i någon stor utsträckning, eftersom skattelättnaden inte går att garantera innan en an-

²⁶ Forskarskattenämnden, 2009a.

²⁷ Forskarskattenämnden, 2009b.

²⁸ Dagens Industri, 2009.

²⁹ ITPS, 2005.

ställning är gjord. ITPS undersökning visade dock att företagen anser att expertskatten utgör en viktig faktor för företagets framtida rekrytering.

Globaliseringsrådet föreslår i sin slutrapport 2009 en reformerad expertskatt efter danskt mönster, där skattereduktionen skulle gälla för i princip alla nyrekryterade utländska medarbetare över en viss inkomstgräns.³⁰ Rådet menar att en sådan modell skulle göra att prövningen gick lättare och därmed att rekryteringsprocessen skulle gå smidigare, vilket skulle underlätta för möjligheten till arbetskraftsinvandring. Globaliseringsrådets förslag stämmer överrens med VINNOVA:s skrivelse till regeringen som argumenterar för att det danska systemet kan införas också i Sverige.

Invest in Sweden Agency (ISA) kom fram till, i en rapport från 2003, att expertskatten borde förändras för att göra Sverige mer attraktivt för utländsk arbetskraft.³¹ Tiden för tillgodoräknande av expertskatten borde förlängas till fem år, då tre år anses vara en för kort tid för att skattelättnaden ska kunna fungera som ett fullgott incitament vid rekrytering. Dessutom menade ISA att tiden för ansökan om expertskatten borde förlängas till sex månader efter att anställningen påbörjats, eftersom undersökningar visat att många ansökningar från främst universitet och högskolor blir underkända på grund av att de lämnas in för sent.

4.2.2 Särskild inkomstskatt

Utomlands bosatta som är anställda och har inkomster i Sverige beskattas med en särskild inkomstskatt (SINK), vilken medför att den anställde betalar 25 procent i statlig inkomstskatt. Skatten ger dock inte rätt att göra avdrag såsom rese- eller ränteavdrag. Systemet att man inte får göra avdrag för räntor eller resor innebär ju att till exempel arbetstagare med lägre inkomster och stora huslån inte gynnas av SINK. Denna skattelättnad har betydelse för företag i till exempel storstadsregionen Malmö som rekryterar dansk arbetskraft, då lönerna är lägre i Sverige samtidigt som bo- och levnadskostnaderna i Danmark är betydligt högre.

4.2.3 Exempel från andra länder

I våra nordiska grannländer Danmark och Finland infördes skattelättnader tidigare än i Sverige, för att kunna förbättra möjligheterna att attrahera internationell kvalificerad arbetskraft. Danmark införde skattelättnader för högkvalificerad arbetskraft redan 1992 genom den så kallade "Skatteordning for udenlandske forskere og nøglemedarbejdere".³² Det danska systemet skiljer sig ifrån det svenska systemet på ett antal punkter. Experten betalar endast 25 procent i skatt de första tre åren som personen uppehåller sig i Danmark (eller 33 procent på fem år). I gengäld försvinner forskarnas rätt att få bidrag och att kunna göra skatteavdrag, vilket skiljer sig mot den svenska expertskatten.

En annan viktig skillnad är att det danska systemet har ett "lönegolv" på DKK 63 800 per månad före skatt för 2009.³³ Det ställs alltså inga specifika krav på specialistkompetens för nyckelpersoner. Det är istället lönenivån som är avgörande. I övrigt gäller att personen inte får ha varit skattepliktig i Danmark tre år före anställningen, personen får inte ha varit utsänd till utlandet av arbetsgivaren, och personen får inte ha varit delägare i det anställande företaget i en period om fem år innan anställningen.

³⁰ Globaliseringsrådet, 2009.

³¹ ISA, 2003.

³² skat.dk, 2009a.

³³ Skat.dk, 2009b.

Alla utländska medborgare som tillfälligt arbetar i Norge får skatteavdrag på 10 procent av årsinkomsten under maximalt två år och maximalt NOK 40 000.³⁴ Fram till 2006 var denna skattelättnad på 15 procent och gällde i 4 år.

I Finland definieras en expert som en utländsk person med specifik kompetens som arbetar i landet i mer än 6 månader och vars månadsinkomst överstiger € 5 800. De som faller innanför kraven kan ansöka om att betala en fast skattesats på 35 procent av bruttolönen. Ursprungligen omfattade lagen bara arbete som påbörjats under 1996 och 1997, men har senare blivit förlängt till 2011.³⁵

Andra länder som har skattelättnader för experter är bland annat Nederländerna, Kanada, Belgien och Frankrike.

4.3 Forskning och utbildning

Enligt slutsatserna i en rapport från Globaliseringsrådet så blir satsningar på forskning och utveckling (FoU) allt viktigare för det egna landets utveckling.³⁶ Ett land som har förmåga att ta till sig ny teknik och teknologi förväntas ha en positiv påverkan på välståndet. Multinationella företags lokaliseringar beror exempelvis mycket på tillgången till humankapital, men också på möjligheten att kunna rekrytera kvalificerad personal. Satsningar på universitet och högskolor spelar därför en viktig roll för Sveriges förmåga att attrahera utländsk kvalificerad arbetskraft. Sveriges FoU utgör en liten del av världens totala FoU, men andelen FoU-investeringar i Sverige i förhållande till landets invånarantal är hög i ett internationellt perspektiv.

4.3.1 Utländska studenter – en viktig resurs

De nya reglerna om arbetskraftsinvandring innebär att utländska studenter kan söka uppehållstillstånd direkt från Sverige, vilket förbättrar förutsättningarna för att kunna behålla högutbildad arbetskraft i landet. I Sverige finns ett antal initiativ som skall underlätta för utländska studenter att komma till eller återvända till landet. Under 2002 påbörjade regeringen den kampanj som skulle öka antalet utländska studenter på svenska universitet och högskolor. Detta gjordes bland annat genom en satsning på internetportalen www.studyinsweden.se. Portalen, som administreras av Svenska Institutet (SI), har nyligen översatts till kinesiska. SI gjorde 2007 en undersökning bland kinesiska studenter som visade att kinesiska studenter hade ganska liten kunskap om Sverige, men att svensk utbildning var mer känt än svenskt näringsliv eller svensk kultur³⁷.

Det finns ett antal olika initiativ för att stimulera internationellt utbyte inom utbildning och forskning. SI driver ett alumninätverk för att stödja de internationella nätverk som byggs upp när utländska studenter studerar i Sverige och som främjar framtida samarbete mellan aktörer inom olika områden. Detta är av vikt då tidigare studenter och forskare blir centrala Sverigeambassadörer när de återvänder till sina hemländer, och en förutsättning för att Sverige ska kunna bli en så kallad "talangmagnet" och locka till sig kvalificerad arbetskraft ifrån andra länder.

Stiftelsen för internationalisering av högre utbildning och forsknings (STINT) arbete syftar bland annat till att öka internationellt samarbete och utbyte inom forskning och högre utbildning, och till att svenska universitet och högskolor ska utvecklas till attraktiva miljöer för utländska forskare, lärare och studenter.

³⁴ Skatteetaten, 2009.

³⁵ Finlex, 2009.

³⁶ Andersson och Thulin, 2008.

³⁷ SI, 2007.

VINNOVA driver ett program, VINNMER, som syftar till att till att stimulera högkvalificerade forskare vid universitet, forskningsinstitut och företag. Programmet riktar sig främst till kvinnor och forskningen ska bedrivas inom VINNOVAs verksamhetsområden som utförs i samverkan mellan akademi, näringsliv och/eller offentlig verksamhet.³⁸ VINNOVA driver också en internetportal, The Researcher's Mobility Portal, som ger praktisk information och hjälp till forskare som flyttar till och från Sverige.³⁹

Det faktum att utbildning är gratis i Sverige har sannolikt lockat en del utländska studenter till landet. De senaste åren har det dock pågått en debatt kring huruvida universitets- och högskoleutbildning ska beläggas med en avgift för utländska studenter. I en rapport från Globaliseringsrådet konstateras att det är oklart hur sådana avgifter kommer att påverka Sveriges attraktionskraft för utländska studenter.⁴⁰ Avgifterna kan komma att hindra vissa studenter som annars hade kommit till Sverige, men de kan å andra sidan öka statusen på svenska utbildningar på sikt. Studentkårerna befarar att detta är ett led i utvecklingen mot en avgiftsbelagd universitetsutbildning även för svenska studenter.

Utvecklingen i många andra europeiska länder har varit likartad. År 2005 beslutades att det tidigare införda avgiftsförbudet mot högskoleavgifter i Tyskland stred emot landets grundlag. Avgifter, om än relativt låga sådana, har sedan dess börjat införas i olika bundesländer.⁴¹

4.3.2 Regeringens initiativ

Regeringen har tagit ett antal olika utbildningspolitiska initiativ för att komma till bukt med den brist som väntas uppstå inom olika yrkesgrupper. De nuvarande regeringspartierna har länge argumenterat för att Sverige bör utveckla lärlingssystemet för yrkesutbildningar istället för att satsa på att alla gymnasieelever ska ha behörighet till högskoleutbildning. I år beslutade Riksdagen att inrätta Yrkehögskolan och Myndigheten för yrkehögskolan under 2009. Detta är en åtgärd som bland annat syftar till att säkerställa att eftergymnasiala yrkesutbildningar svarar mot arbetslivets behov.⁴² Yrkehögskolan kommer därmed att samla olika eftergymnasiala utbildningar med yrkesinriktning under samma regelverk.

Ett annat regeringsinitiativ är den delegation som ska kartlägga behovet av välutbildad arbetskraft inom matematik, naturvetenskap, teknik och informations- och kommunikationsteknik. Detta arbete ska främja ett ökat intresse för deltagande i högskoleutbildningar inom dessa områden, framförallt från kvinnor, samt verka för att behovet av arbetskraft uppmärksammas i större utsträckning inom de aktuella områdena.⁴³

4.3.3 Arbetsmarknadens parter syn på utbildning

LO stödjer en utökad yrkesutbildning då det är brist på arbetskraft inom många yrken inom LO:s områden. Organisationen motsätter sig neddragningarna inom kommunal vuxenutbildning, då de menar att vuxna människor förtjänar en andra chans.

TCO understryker vikten av att investera i fler utbildningsplatser, höja kvalitén på utbildningen, skapa bättre villkor för studenter och satsa på kompetensutveckling för yrkesverksamma.

³⁸ VINNOVA, 2009.

³⁹ The Researcher's Mobility Portal Sweden: www.researchinsweden.se

⁴⁰ Marklund, 2007.

⁴¹ SOU 2006:7

⁴² Regeringens Proposition 2008/09:68

⁴³ Utbildningsdepartementet, 2008.

Saco betonar att utbildning och forskning är viktiga förutsättningar för tillväxten. Organisationen menar att det är viktigt att utbildningen är tillgänglig för många och att utbildningssystemet skapar en rörlighet mellan yrken och över nationsgränser. Saco uppmunttrar också till forskningssatsningar.

Svenskt Näringsliv betonar att utbildningssystemet i större utsträckning bör ta fasta på konkurrenskraften såväl för individer som för samhälle och näringsliv, för att kunna möta framtidens behov av arbetskraft. Organisationen menar att utbildningssystemet måste ge elever och studenter relevant kompetens för att framgångsrikt kunna bidra till samhället. Svenskt Näringsliv driver också frågan om att skapa konkurrenskraftig svensk forskning.

4.4 Arbetsmarknad

Enligt SCB:s prognos så beräknas arbetskraften öka med 175 000 personer fram till år 2030⁴⁴ Hela ökningen kommer att utgöras av utrikes födda, vilket främst beror på att denna befolkningsgrupp förväntas utgöra en större andel av befolkningen i yrkesaktiv ålder. Arbetskraften av utrikes födda beräknas öka samtidigt som arbetskraften av inrikes födda förväntas minska. Utan invandringsöverskott skulle således antal personer i yrkesaktiv ålder minska. Enligt prognosen kommer försörjningsbördan öka markant fram till år 2030.

Arbetsmarknaden blir allt mer globaliserad, då den traditionellt stått under nationell lagstiftning men förutsättningarna förändras i takt med att arbetsmarknaden blir allt mer rörlig och global. Tjänstesektorn blir allt viktigare och antalet flexibla anställningar, såsom projektanställningar ökar.

4.4.1 Svenska arbetsmarknadsmodellen och EU

Förändringen av arbetsmarknaden och dess spelregler har märkts tydligt i Sverige kanske främst i samband med debatten kring implementering av EU:s tjänstedirektiv.⁴⁵ EU:s tjänstedirektiv syftar till att möjliggöra fri rörlighet av tjänster på den europeiska marknaden. I slutet av 2007 dömde EU-domstolen, i det så kallade Laval-målet, att Byggnadsarbetareförbundet stridsåtgärder var i konflikt med tjänstedirektivet. Byggnads krävde att det lettiska byggföretaget Laval un Partneri skulle skriva på svenskt kollektivavtal och inte lettiskt.

Detta föranledde den debatt som pågått mellan de svenska fackförbunden (med rädsla för "social dumpning") och Svenskt Näringsliv (som välkomnade domen då den ökar rörligheten på arbetsmarknaden). Eftersom det finns motsättningar mellan svenska bestämmelser och tjänstedirektivet, krävs förändringar av svensk arbetsmarknadslagstiftning. En statlig utredning har lagt fram förslag i december 2008 till sådana förändringar i svensk lagstiftning som behöver vidtas till följd av EG-domstolens förhandsavgörande i Laval-målet. Ny lagstiftning förväntas i slutet av 2009. Målsättningen är att den svenska modellen ska gälla utländska arbetare i så stor utsträckning som möjligt.

I samband med denna utveckling har en revidering av det svenska huvudavtalet aktualiserats. Förhandlingarna om ett nytt huvudavtal inleddes 2008 mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv, men misslyckades och avbröts i början av 2009. Avtalet, som skulle ersätta Saltsjöbadsavtalet från 1938, skulle bland annat innehålla nya regler om fackens möjligheter till stridsåtgärder, såsom sympatiåtgärder och varseltider för konflikter, ändringar i lagen om anställningsskydd omkring turordning vid uppsägning, samt nya trygghetsavtal. Regeringen har inte för avsikt att stifta några nya lagar då parterna inte är

⁴⁴ SCB, 2009.

⁴⁵ Regeringskansliet, 2008.

överrens. Det blir därför upp till arbetsmarknadens parter att anpassa den svenska modellen till en ny verklighet.

Liknande fall har också uppstått i andra europeiska länder. Det uppmärksammade fallet Ruffert i Tyskland gällde ett företag som anlitat en polsk underleverantör vars arbetstagarer betalades mindre än hälften av den lagstadgade lönen. I Finland ville det finska rederiet Viking Line registrera ett fartyg i Estland för att kunna sänka sina lönekostnader, vilket ledde till det så kallade Vikingmålet.⁴⁶

4.5 Andra initiativ till att attrahera utländsk arbetskraft

Förutom ovan nämnda områden, finns ett antal andra viktiga initiativ för att främja tillströmningen av utländsk kvalificerad arbetskraft till Sverige.

4.5.1 Sverige som varumärke

I november 2008 kom Globaliseringsrådet ut med en rapport som avhandlar omvärldens syn på Sverige.⁴⁷ Att stärka landet som varumärke har för Sverige och en rad andra europeiska länder blivit oerhört viktigt i den internationella konkurrensen om kvalificerad arbetskraft och företagsetableringar. Ett lands varumärke kan bland annat stärkas genom informationskampanjer och genom att delta på jobbmässor. För Sveriges del har det senare varit mest aktuellt, bland annat i syfte att synliggöra Sverige i asiatiska länder.

SI har också genomfört en rad undersökningar om Sverige som varumärke, vilka visar att Sverige rankas högt när det gäller etiskt och miljömässigt hållbart företagande, men att den positiva Sverige bilden är betydligt mer framträdande i Europa än i Asien.⁴⁸

4.5.2 Myndigheter vänder sig utomlands

Svenska myndigheter vänder sig utomlands på olika sätt för att rikta sig till utländska arbetstagarer. Internetportalen www.sweden.se, som drivs av SI, är en ingång till de offentliga myndigheterna i landet med information på engelska om uppehålls- och arbetstillstånd såväl som kulturellt utbud.

Under 2000-talet har andelen utländska läkare i svenska landsting ökat. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och ett antal separata landsting har gjort stora satsningar på att aktivt rekrytera utomlands på grund av bristen på läkare i Sverige.⁴⁹ Kalmar läns landsting rekryterar till exempel polska läkare, som genomgår en utbildning i sjukvårdssvenska under sex månader innan de kommer till Sverige. Flertalet utländska läkare i Sverige kommer ifrån Tyskland. Många landsting erbjuder dem en 12 till 15 veckor lång utbildning i sjukvårdssvenska och svensk sjukvårdskultur, samt tysk läkarkollega som mentor för nyanställda tyskar.

⁴⁶ LO, 2009.

⁴⁷ Globaliseringsrådet, 2008.

⁴⁸ Globaliseringsrådet, 2008.

⁴⁹ SKL, 2008.

4.5.3 Lokala initiativ

Det blir allt viktigare att de lokala förutsättningarna är gynnsamma för att ett företag ska etablera sig i regionen. Exempel på lokala initiativ är:

Västsvenska Industri- och Handelskammaren erbjuder ett brett urval av så kallade relokaliseringstjänster för företag i Västsverige genom West Sweden International Network (WIN). WIN erbjuder också stöd till företagen, experterna och medföljande familjer bland annat genom möjligheter till nätverkande.

Älmhults kommun har, sedan 2003, en engelskspråkig grundskola, som startade mycket på grund av IKEA:s många utländska anställda i kommunen. Det är dock enbart elever som vistas tillfälligt i landet som har rätt till plats på en kommunal engelskspråkig utbildning. På gymnasiet kan alla erbjudas en plats och kommunen har nyligen fått International Baccalaureate på kommunens gymnasium.

5. Konklusioner och rekommendationer

Den primära målgruppen i denna studie var utländsk kvalificerad personal som jobbar och bor i Sverige. Deras perspektiv har samlats in via en omfattande webbenkät. Den kompletterande målgruppen var arbetsgivare i de tre storstadsregionerna och deras syn har fångats via kvalitativa intervjuer. I enkätundersökningen och intervjuerna har det framkommit ett antal styrkor med Sverige som land att arbeta och bo i, men även brister som kan åtgärdas framöver.

5.1 Styrkor att marknadsföra

Ett antal styrkefaktorer, som anses vara högt prioriterade och uppskattade bland både respondenterna och de intervjuade HR-cheferna, utgör Sveriges fördelar i konkurrensen om den internationella kvalificerade arbetskraften. Dessa kan därför också användas i marknadsföringen utomlands i samband med rekrytering av internationell kvalificerad arbetskraft:

- **”Ordnade förhållanden”** är det som uppskattas mest med Sverige. Generell livskvalitet och personlig säkerhet är de faktorer som värderas högst av respondenterna. Ordnade förhållanden kan dock inte ses som en styrka med Sverige eftersom de flesta av våra grannländer och andra konkurrerande länder om internationell kvalificerad arbetskraft också uppfyller dessa grundförutsättningar. Därmed är inte ordnade förhållanden en konkurrensparameter utan snarare en grundförutsättning för att attrahera internationell kvalificerad arbetskraft.
- **Ren och vacker miljö:** Sveriges natur och miljö är det som överraskar flest respondenter positivt efter att de har anlänt till Sverige och den faktor som flest är belåtna med. Den svenska naturen och renheten är redan något som används aktivt i marknadsföringen av Sverige men det faktum att nästan hälften av respondenterna tycker att natur och miljö överträffar deras förväntningar tyder på att man kan trycka ännu hårdare på detta.
- **Världsledande forskningsmiljöer:** Kompetensnivån i Sverige anses generellt som hög och professionella utvecklingsmöjligheter är något som prioriteras högt av respondenterna i undersökningen. För att visa på goda utvecklingsmöjligheter är det därför viktigt att marknadsföra de världsledande forskningsmiljöer som finns i Sverige, exempelvis inom IT och telekom, life science, cleantech, fordon, livsmedel, papper etc. Intervjuade arbetsgivare, framförallt universiteten, har pekat på vikten av att locka med möjligheter att få arbeta med toppforskare i framstående forskningsmiljöer.
- **Work-life balance:** Balansen mellan arbets- och familjeliv är något som har blivit debatterat flitigt de senaste åren och i jämförelse med respondenternas hemländer är Sverige ett land där det är enkelt att kombinera de två. Svenska arbetsplatser är enligt undersökningen familjevänliga och flertalet respondenter tycker att Sverige är ett bra familjeland. För internationell kvalificerad arbetskraft med barn är därför Sverige ett attraktivt land och marknadsföring bör riktas mot denna grupp.
- **Kollektivtrafik och infrastruktur:** Den goda infrastrukturen i Sverige innebär en stark styrkeposition. I Öresundsregionen spelar närheten till Kastrup flygplats stor roll för marknadsföringen av regionen och likadant är Stockholm – Arlanda en viktig kugge för Mälardalens attraktivitet. Internationella flygförbindelser är något som främst prioriteras av kvalificerad arbetskraft från Europa. För dem är det en förut-

sättning att lätt kunna åka tillbaka till sitt hemland. Kollektivtrafiken är något som också framhålls som positivt i Sverige. Bil är inte lika nödvändigt i svenska storstadsregioner som det är i till exempel Nordamerika.

- **Svenskars språkkunskaper:** Det är lätt att göra sig förstådd i Sverige. Undersökningen visar att få respondenter upplever svårigheter att kommunicera med svenskar. Svenskars goda kunskaper i engelska och att många storföretag har engelska som koncernspråk är viktigt att framhålla. Trots detta är det många respondenter som har svårt att bli fullständigt integrerade om de inte pratar svenska. Många har anmärkt på att det är svårt att få jobb utan svensk kunskaper.

5.2 Insatsområden

Enkätundersökningen och intervjuerna med arbetsgivare pekar även på ett antal områden som bör stärkas för att Sverige i fortsättningen skall vara en föredragen destination för internationell kvalificerad arbetskraft. Insatsområdena inkluderar:

- **Överblick över offentlig service:** Undersökningen visar att det efterlyses en förklarande guide till den svenska förvaltningen på engelska. Då det redan finns en heläckande hemsida för utländska medborgare i www.sweden.se bör denna marknadsföras bättre. En specifik hemsida för utländska medborgare som vill jobba i Sverige likt Danmarks www.workindenmark.dk kan vara ett sätt att underlätta för internationell kvalificerad arbetskraft att få god information om den svenska byråkratin i samband med anställningen i Sverige. Arbetsgivarna efterfrågar enklare och mer lättillgänglig service och regler.
- **Möjlighet för partner att få jobb:** Om det inte erbjuds bra möjligheter för anhöriga att skaffa jobb i Sverige kan rekrytering av internationell kvalificerad arbetskraft försvåras. Flertalet av respondenterna i undersökningen som har tagit med sig sin partner till Sverige har påpekat att det är svårt för deras partner att få jobb i Sverige och hälften av dem ser det som ett problem. Det sociala ansvaret hos företag kan utvecklas och olika typer av nätverk och samarbeten skulle kunna bidra till en lösning.
- **Expertskatten:** Kännedomen om expertskatten bör förbättras och regelverket förenklas. I intervjuerna med arbetsgivarna är det tydligt att expertskatten gör det lättare för dem att konkurrera lönemässigt men det klagas på otydlighet i beslutet kring vem som får expertskatt. En expertskatt enligt dansk modell där man automatiskt får expertskatt om ens lön överstiger en viss nivå skulle underlätta bedömningen.
- **Brist på internationella skolor:** Ett svenskt styrkeområde är att Sverige anses vara ett bra familjeland men många arbetsgivare ser brister i förekomsten av internationella skolor. Trots en stark ökning av skolor de senaste åren uppger många arbetsgivare att det finns för få internationella skolor vilket försvårar rekryteringar från utlandet. Detta ser dock inte respondenterna eller benchmarkingen (appendix) som något problem.
- **Höga levnadsomkostnader:** Det som förvånar internationell kvalificerad arbetskraft mest efter ankomsten till Sverige är de höga levnadsomkostnaderna. Ett sätt att förbättra dessa villkor är att förenkla expertskatten enligt ovan så att köpkraften stärks. Det är även viktigt att marknadsföra det svenska välfärdssystemet och förklara att storleken på utgifter för offentlig service är lägre i Sverige än i många andra länder och understryka vad man får pengarna.

- **Utvecklingsmöjligheter:** Efter ordnade förhållanden är det individens utvecklingsmöjligheter som spelar störst roll för internationell kvalificerad arbetskrafts beslut att flytta. Svenska arbetsplatser måste därför försöka erbjuda varierande jobb med stora utvecklingsmöjligheter. Understödjande av näringslivskluster och forskningsnätverk kan höja arbetsplatsernas kompetensnivå och därigenom öka utvecklingsmöjligheterna för de anställda.
- **Praktiska förhållanden:** De praktiska förhållandena måste vara på plats för att flytten till Sverige skall anses vara lyckad. Undersökningen visar dock att få arbetsgivare hjälper till med att hitta exempelvis bostad eller dagis till barnen. Detta kan lätt avhjälpas genom ett mer organiserat mottagande från arbetsgivarna sida. Stora företag har för det mesta rutiner för nyanlända men detta är något mindre företag också bör tänka på vid rekrytering av internationell kvalificerad arbetskraft. För att nå synergier kan det rekommenderas att till exempel lokala handelskammare erbjuder denna service till sina medlemmar. Det finns också potential för privata företag att fylla en viktig roll här.

6. Referenser

- Andersson, Martin och Thulin, Per, 2008. *Globalisering, arbetskraftens rörlighet och produktivitet*. Underlagsrapport nr 23 till Globaliseringsrådet.
- Arbetsförmedlingen, 2009. *Var finns jobben? – Bedömning för perioden 2009 och en långsiktig utblick*.
- Dagens Industri, 2009. "Trassel med expertskatt" Publicerad 25 mars 2009.
- Europaparlamentet, 2008. "Ett EU-blåkort för välutbildad arbetskraft"
http://www.europarl.europa.eu/news/public/story_page/018-39206-287-10-42-902-20081013STO39205-2008-13-10-2008/default_sv.htm Hämtat april 2009
- Finlex, Statens Författningsdata, 2009. "Källskatt för löntagare från utlandet 18.12.1995/1551" www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1995/19951551 Hämtat mars 2009.
- Forskarskattenämnden, 2009a. "Om skattelättnaderna"
<http://forskarskattenamnden.se/forskarskattenamnden/omskattelattnaderna.4.383cc9f31134f01c98a800013323.html> Hämtat mars 2009.
- Forskarskattenämnden, 2009b. "Statistik"
<http://forskarskattenamnden.se/forskarskattenamnden/omforskarskattenamndenochkansliet/statistik.4.383cc9f31134f01c98a800013389.html> Hämtat mars 2009.
- Globaliseringsrådet, 2008. *Sverige i världen -Rapport från Globaliseringsrådet* Ds 2008:82
- Globaliseringsrådet, 2009. Globaliseringsrådets slutrapport *BORTOM KRISEN - Om ett framgångsrikt Sverige i den nya globala ekonomin* Ds 2009:21
- Hedberg, Charlotta och Malmberg, Bo, 2008. *Den stora utmaningen: Internationell migration i en globaliserad värld*. Underlagsrapport nr 18 till Globaliseringsrådet.
- International Organisation for Migration, 2008. *World Migration 2008: Managing Labour Mobility*.
- ITPS, Institutet för Tillväxtpolitiska Studier, 2005. *Utvärdering av expertskatten*. Regleringsbrevsuppdrag nummer 4, 2005.
- ISA, Invest in Sweden Agency, 2003. *Klimatet för utländska investeringar i Sverige*. Rapport till regeringen 2003.
- LO, Landsorganisationen, 2006. *Migration och arbetsmarknad*. En rapport från LOs förbundsgemensamma projekt.
- LO, Landsorganisationen, 2009. "Rüffertdomen öppnar för lönekonkurrens i Europa"
www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/E42F40CFCA3932ACC125742100311A7D, Hämtat april 2009.
- Københavns Lufthavn, 2009. "Årsstatistik 2008"
<http://www.cph.dk/CPH/DK/OmCPH/Trafikstatistik/2008/> Hämtat mars 2009.
- Marklund, Göran, 2007. *Globaliseringen och konkurrensen om kunskapsintensiva jobb*. Underlagsrapport nr 2 till Globaliseringsrådet
- Migrationsverket, 2009. "Arbetsstillstånd - Information för arbetstagare"
<http://www.migrationsverket.se> Hämtat april 2009.
- Nydanmark.dk, 2009b. (Integrationsministeriets Internetportal) "Positivlisten"
<http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/arbejde/positivlisten/positivlisten.htm> Hämtat maj 2009

- Nyidanmark.dk, 2009b. (Integrationsministeriets Internetportal) "Greencard-ordningen" <http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/arbejde/greencard-ordningen/greencard-ordningen.htm> Hämtat maj 2009
- Nytt från Öresund, 2009. (Nyhetssite) "Indiska läkare lockas förgäves" <http://www.nfo.nu/b95000c/base/4b382776> Hämtat april 2009
- Ocampo, José Antonio, 2006. *International Migration and Development*.
- OECD, 2007. *OECD Revenue Statistics 2007*
- Parey, Matthias och Waldinger, Fabian, 2007. *Studying Abroad and the Effect on International Labour Market Mobility*
- Population Reference Bureau, 2007. *2007 World Population data sheet*
- Regeringens Proposition 2008/09:68 *Yrkeshögskolan* www.sweden.gov.se/content/1/c6/11/63/42/3c9653ad.pdf Hämtat mars 2009
- Regeringskansliet, 2008. "Bakgrunden till tjänstedirektivet" <http://www.regeringen.se/sb/d/10180/a/114044> Hämtad maj 2009
- Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, 2007. *Arbetskraftsinvandring till Sverige*. Remissvar till Justitiedepartementet.
- SCB, 2007. *Internationell mobilitet bland högutbildade 1998-2004*
- SCB, 2009. "Utrikes födda väntas stå för hela arbetskraftsökningen till år 2030" www.scb.se/Pages/PressRelease_____264543.aspx Hämtat april 2009.
- Skat.dk, 2009a. "Forskere og nøglemedarbejder rekrutteret i udlandet" <http://www.skat.dk/SKAT.aspx?oId=1799546&vId=202407&search=Skatteordning%for%udenlandske%forskere%og%nøglemedarbejdere> Hämtat mars 2009.
- Skat.dk, 2009b. "Skatteordning for udenlandske forskere og nøglemedarbejdere (25 eller 33 procent beskatning)" www.skat.dk/SKAT.aspx?oId=92183&vId=202344&i=14#i92183 Hämtat mars 2009.
- Skatteetaten, 2009. "Utland - standardfradrag, fradrag for merkostnader samt særskilt fradragsrett for skattytere med begrenset skatteplikt" <http://www.skatteetaten.no/Templates/Handbok.aspx?id=88333&epslanguage=NO&mainchapter=89112#x89112> Hämtat mars 2009.
- SKL, Sveriges Kommuner och Landsting, 2008. "Utländska läkares språkkunskaper ett arbetsgivaransvar" www.skl.se/artikel.asp?A=56078&C=361 Hämtat april 2009.
- SOU 2006:87 *Arbetskraftsinvandring till Sverige - förslag och konsekvenser*.
- SOU 2006:7 *Studieavgifter i högskolan*.
- SI, Svenska Institutet, 2007. *Hur kan Sverige attrahera talang ifrån utlandet?* En rapport från Svenska institutet
- Svenskt Näringsliv, 2007. *Arbetskraftsinvandring till Sverige*. Remissvar till Justitiedepartementet.
- TCO, 2007a. *Arbetskraftsinvandring till Sverige*. Remissvar till Justitiedepartementet.
- TCO, 2007b. *Förslag till rådets direktiv om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning, samt förslag till rådets direktiv om en enhetlig ansökningsprocedur och ett enhetligt tillstånd för tredjelandsmedborgares bosättning*. Remissvar till Justitiedepartementet.
- Utbildningsdepartementet, 2008. Kommittédirektiv, Dir. 2008:96 *Teknikdelegation*
- VINNOVA, 2009. <http://www.vinnova.se/In-English/Activities/Strong-research-and-innovation-environments/VINNMER/> Hämtat april 2009.
- Öresundsbron.se, 2009. *Øresundsbron och regionen – Øresundsbro konsortiet 2009*

Appendix I: Internationell benchmarking av Sverige

För att Sverige skall kunna attrahera internationell kvalificerad arbetskraft till att arbeta i landet har Sveriges karaktärsdrag, dess svagheter och styrkor, stor betydelse. Huruvida Sverige är attraktivt som boende- och arbetsland för utländsk kvalificerad arbetskraft i jämförelse med elva andra länder mäts därför i detta kapitel med hjälp av en rad indikatorer genom benchmarking. Förutom nio västeuropeiska länder ingår Australien, Kanada och USA i undersökningen.

Vid en jämförelse som denna är tolkningen av indikatorer en utmaning. Utländsk kvalificerad arbetskraft är ingen homogen grupp utan en samling individer med olika behov, värderingar och motiv till att söka arbete i ett annat land. Det faktum att varaktigheten för utlandsvistelsen varierar har stor betydelse. En del av den utländska kvalificerade arbetskraften tar med familjen när utlandsvistelsen är relativt lång eller på obestämd tid. I dessa fall har troligen skolsystem och möjligheten till sociala nätverk stor betydelse. Kvalificerad arbetskraft som arbetar utomlands under en mycket begränsad tidsperiod, exempelvis som en del i deras karriärutveckling, har förmodligen helt andra prioriteringar.

Det är således stora skillnader på vilka faktorer som den enskilda specialisten bedömer vara viktiga och attraktiva. Vad som är attraktivt för enskilda utländska kvalificerade arbetare mäts i rapporten med hjälp av enkäter, för vilka resultaten presenteras i kapitel fyra (dessa data kan dock inte jämföras med och sättas i relation till hur det ser ut i andra länder, med vilka Sverige konkurrerar om arbetskraft, då data saknas för dessa länder).

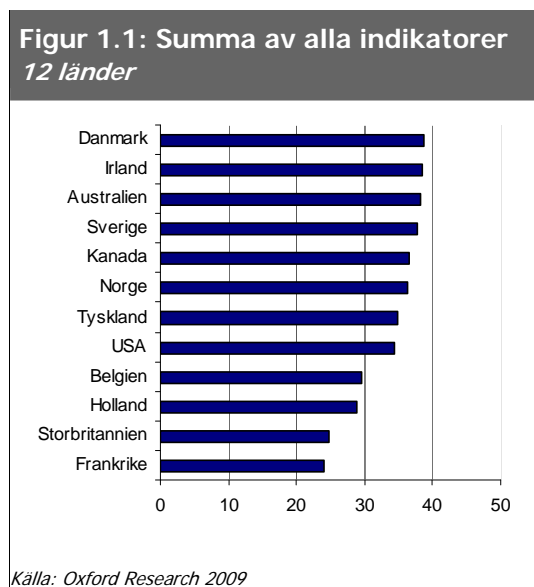
I detta kapitel jämförs Sverige med andra konkurrerande länder i förhållande till de faktorer som identifierats som viktiga vid flytt till annat land i enkätundersökningen. Avsnittet kan därför betraktas som en uppställning av jämförbara indikatorer, som har förhållandevis universell betydelse för all utländsk kvalificerad arbetskraft. Undersökningen illustrerar Sveriges styrkor och svagheter i förhållande till de övriga länderna snarare än Sveriges styrkor och svagheter i förhållande till utländska kvalificerade arbetares specifika preferenser.

I tabell 1.1 presenteras indikatorerna som ingår i undersökningen. I benchmarkingen läggs de olika faktorerna samman och förutsätts ha lika stor betydelse för den samlade bilden. För internationell kvalificerad arbetskraft kan det däremot vara så att enskilda faktorer, exempelvis lön och karriär, väger tyngst och till stor del avgör lokaliseringsbeslut medan andra faktorer, exempelvis natur och livskvalitet, får stå tillbaka vilket är viktigt att ha i åtanke. Det behöver även påpekas att benchmarking inte ensamt kan förklara huruvida Sverige rent faktiskt förmår att attrahera tillräckligt med utländsk kvalificerad arbetskraft eller inte. Det beror på att icke mätbara och i många fall nästan opåverkbara faktorer troligtvis kommer ha stor betydelse. Till exempel så kommer kunskap om ett visst land ha stor betydelse. Om det antas att fler känner till Storbritannien än Sverige, så kommer Storbritanniens attraktionskraft, allt annat lika, vara större än Sveriges.

Tabell 1.1: Översikt över indikatorer
Lön och skatter
Basala levnadsomkostnader
Säkerhet
Hälsa- och sjukvård
Jobbinnehåll
Utbildning
Internationell miljö
Andra levnadsomkostnader
Livskvalitet
Miljö
Öppenhet

Sveriges resultat för de valda faktorerna förväntas ge en övergripande bild av svenska styrkepositioner samt insatsområden som Sverige kan bli bättre inom. Tillsammans med enkätundersökningens resultat om den utländska kvalificerade arbetskraftens prioriteringar, ges ett solitt underlag till att utarbeta strategier för att kunna marknadsföra Sverige och göra det till ett mer attraktivt land att arbeta och bo i.

Huvudresultat



Benchmarkingen visar att Sverige, utifrån de indikatorer som mäts i undersökningen, är ett attraktivt land för internationell kvalificerad arbetskraft. Sverige ligger på en fjärde plats medan Danmark, Irland och Australien toppar tabellen. Sveriges placering i den samlade tabellen kan förklaras av en hög ranking av indikatorer kopplade till naturmiljö och satsning på forskning och utveckling vilket väger upp Sveriges relativt låga placering vad gäller faktorer som levnadsomkostnader, löner och skatter.

Storbritannien och Frankrike intar de två sämsta placeringarna. Frankrike placerar sig relativt långt ned i många av indikatorerna, vilket även är fallet för Storbritannien som brukar anses vara ett attraktivt land att arbeta i. Det kan tyckas märkligt men beror främst på höga levnadsomkostnader och rankingen på miljön.

Tabell 1.2 visar att Sverige har en rad styrkor som utstationeringsland, men samtidigt finns det områden där Sverige kan förbättra sig i syfte att vara mer attraktivt för kvalificerad arbetskraft.

Tabell 1.2: Positiva och negativa aspekter med Sverige som utstationeringsland		
Positiva aspekter	Neutrala	Negativa aspekter
<ul style="list-style-type: none"> • Miljö • Utgifter på FoU • Internationellt erfarna chefer • Motiverade anställda • Livskvalitet • Miljö • Kunskaper i engelska • Utgifter på utbildning • Säkerhet • Internationella skolor 	<ul style="list-style-type: none"> • Köpkraft • Levnadsomkostnader • Sjukvård • Flexibla medarbetare • Andelen högutbildade födda i ett annat land • Avancerade levnadsomkostnader • Öppenhet 	<ul style="list-style-type: none"> • Höga skatter • Låg nettolön

Källa: Oxford Research 2009

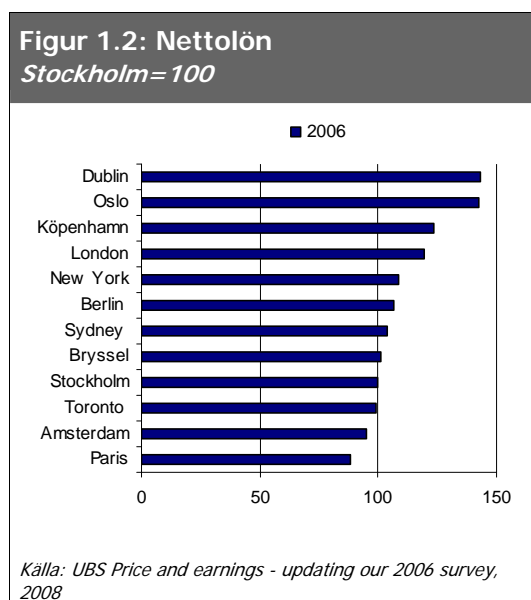
Sverige är exempelvis känt för att ha höga skatter och låga nettolöner vilket till viss del vägs upp av låga boendekostnader¹. Det kan därför vara en idé att utöka kunskapen om att boendekostnaden i Sverige är relativt låg i jämförelse med andra europeiska länder.

I tabellen synliggörs att andelen högutbildade födda i ett annat land inte utmärker sig som någon positiv aspekt för Sverige utan som neutral. Däremot har vi goda språkkunskaper och internationellt erfarna chefer vilket borde inverka positivt på att attrahera utländsk kvalificerad arbetskraft.

Faktorer som har betydelse i valet av ett land

Nedan presenteras de indikatorer som spelar roll för internationell kvalificerad arbetskraft vid val av land att jobba och bo i.

Lön och skatter



I figur 1.2 presenteras genomsnittlig nettolön för de tolv länderna. Som framgår i figuren ligger Stockholm i det nedersta skiktet på en nionde plats. Med avseende på nettolön placerar sig Stockholm bland städer som Bryssel och Toronto. Figuren visar även att Dublin placerar sig i topp, tätt följt av Oslo.

En jämförelse av lönenivåer mellan länder bör genomföras med varsamhet när jämförelsen avser utländsk kvalificerad arbetskraft. Det beror på att lönerna för utländsk kvalificerad arbetskraft inte nödvändigtvis avspeglar lönerna på arbetsmarknaden i stort. Lönen för utländsk kvalificerad arbetskraft beräknas ofta utifrån en rad faktorer som är specifikt relaterade till den speciella situationen som utländska kvalificerade arbetare befinner sig i, exempelvis

etablerings- och levnadsomkostnader, lön i hemlandet, förlust av makes/makas inkomst och skatteförhållanden.

¹ IMD World Competitiveness Yearbook 2008.

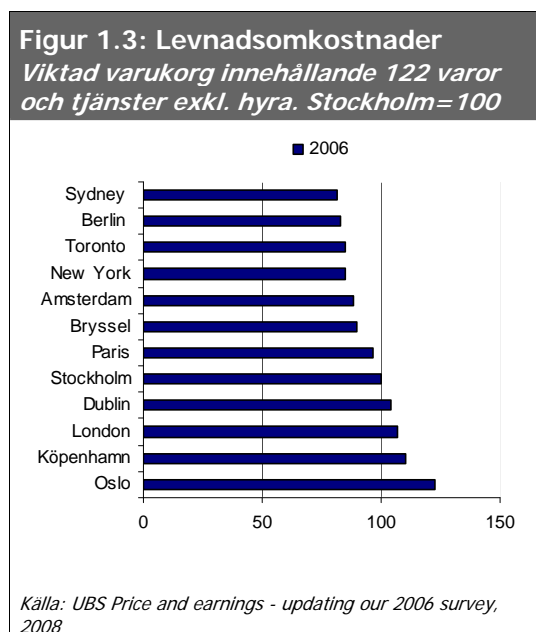
I tabell 1.3 redovisas skatter på varor och tjänster som procent av BNP. Sverige är ett av de tolv undersökta länder som har högst beskattning. Vidare har USA den lägsta beskattningen på varor och tjänster.

Tabell 1.3: Moms på varor och tjänster som procent av BNP	
2006	
USA	4,66
Australien	7,74
Kanada	8,23
Tyskland	10,09
Storbritannien	10,78
Frankrike	11,06
Belgien	11,39
Irland	11,73
Norge	11,92
Holland	12,19
Sverige	12,77
Danmark	16,30

Source: IMD World Competitiveness Online 1995-2008

Om man ser till nettolön är Sverige inte särskilt konkurrenskraftigt i jämförelse med övriga länder. Höga skatter på inkomst, varor och tjänster försämrar ytterligare Sveriges konkurrenskraft. Sverige har ett högt skatte- och avgiftsuttag på arbete. Enligt professor Sven-Olof Lodin är expertskatten en reflex av det höga avgifts- och skattetrycket på arbete i Sverige². Expertskatten bidrar till viss skattesänkning, men den berör som tidigare konstaterats endast en liten grupp människor i Sverige och karaktäriseras av en omständlig ansökningsprocess.

Basala levnadsomkostnader



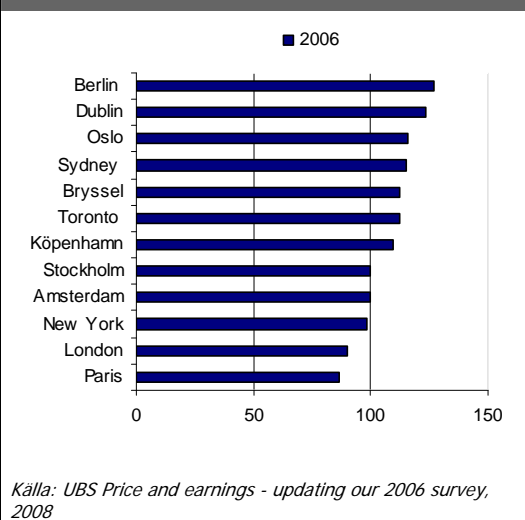
Inkomst och skatter bör ses i relation till allmänna omkostnader för att ge mening. Begreppet basala levnadsomkostnader inkluderar i detta sammanhang omkostnader som alla personer och familjer förmodas ha när de bor i ett land, såsom mat och boendekostnad. Omkostnader för boende i form av hyra, i de fall den inte betalas av arbetsgivaren, utgör exempelvis en stor post för de flesta hushållsekonomier.

En annan stor utgift för ett hushåll är nödvändiga varor i form av exempelvis mat och kläder. Figur 1.3 presenterar en beräknad prisnivå vilken avser basala levnadsomkostnader exklusive hyra för bostad. Utifrån 122 varor och tjänster har ett index för levnadsomkostnader räknats fram.

Stockholm placerar sig på en åttondeplats vad gäller levnadsomkostnader. Dublin, London, Köpenhamn och Oslo är de städer som har högre levnadsomkostnader. Sydney och Berlin är billigast av de tolv jämförda städerna, med levnadsomkostnader som motsvarar ungefär 80 procent av kostnaderna i Stockholm.

² Lodin, Sven-Olof, 2007. *Svenska skatter och omvärldsbeskattningen – en jämförelse mellan skatteuttaget i Sverige och fjorton viktiga omvärldsländer.*

Figur 1.4: Köpkraftsindex
Nettolön, inkl. boendekostnad,
Stockholm=100



För att jämföra lönenivå och levnadsomkostnader studeras köpkraftsindex för de tolv storstäderna. Indexet visar nettolönens värde i förhållande till rådande priser. Köpkraftsindex redovisas i figur 1.4. Återigen placerar sig Stockholm i mitten, på åttonde plats, tätt följt av Amsterdam och New York. Mest ut av lönen får invånarna i Berlin, därefter i Dublin. Köpkraftsindex är som lägst i Paris och London.

När lönenivå, skattenivå och levnadsomkostnader jämförs visar det sig således att Stockholm skulle kunna bli mer konkurrenskraftigt i jämförelse med de övriga städerna. Trots att boendekostnaden i Sverige är låg medför den relativt låga nettolönen och höga levnadsomkostnaderna att Stockholmare har låg köpkraft i jämförelse med invånare i konkurrerande städer.³

Säkerhet

Säkerhet räknas till de basala faktorerna för utländsk kvalificerad arbetskrafts välbefinnande i boendelandet – för såväl de arbetande som deras familjer. Hela 88 procent av respondenterna i enkätundersökningen anser det vara viktigt eller mycket viktigt.

Bristande säkerhet påverkar såväl välbefinnande som arbetsprestation. Minst lika mycket påverkar dock bristande säkerhet lusten att överhuvudtaget komma till ett visst land. Tabell 1.4 visar jämförelser på två viktiga säkerhetsområden, nämligen kriminalitet och trafiksäkerhet.

Tabell 1.4: Förekomsten av brott (2005) och trafikolyckor (2006)
Inbördes rangordning inom parantes

	Inbrott	Rån	Överfall	Stöld	Skadade i trafiken ¹ (per 100,000 invånare)	Omkomna i trafiken ¹ (per 100,000 invånare)
Australien	2,5 (11)	1,60 (7)	3,8 (8)	3,6 (6)	150,7 (3)	7,7 (7)
Belgien	1,8 (6)	1,50 (6)	3,6 (7)	3,4 (5)	619,4 (11)	10,1 (11)
Danmark	2,7 (12)	1,04 (3)	3,3 (5)	3,3 (4)	119,9 (2)	5,6 (5)
Frankrike	1,6 (5)	1,64 (8)	2,1 (1)	3,3 (3)	166,5 (4)	7,7 (7)
Holland	1,3 (4)	0,97 (1)	4,3 (9)	3,7 (7)	55,4 (1)	5,0 (2)
Irland	2,3 (9)	1,12 (5)	4,9 (11)	7,2 (12)	202,6 (5)	8,6 (9)
Kanada	2,0 (7)	1,67 (9)	3,0 (4)	4,0 (8)	611,6 (10)	8,9 (10)
Norge	1,2 (3)	1,01 (2)	2,9 (3)	4,8 (10)	238,7 (6)	5,2 (3)
Sverige	0,7 (1)	2,45 (11)	3,5 (6)	2,4 (1)	293,3 (7)	4,9 (1)
Storbritannien	2,13 (8)	2,03 (10)	5,5 (12)	4,76 (9)	436,2 (8)	5,4 (4)
Tyskland	0,9 (2)	1,11 (4)	2,7 (2)	3,0 (2)	512,7 (9)	6,2 (6)
USA	2,5 (10)	5,62 (12)	4,3 (10)	4,8 (11)	845,8 (12)	14,3 (12)

Källa: Om inget annat anges: The International Crime Victim Surveys ICVS (2004-2005) Statistiken grundas på huruvida tillfrågade personer varit utsatta för brott de senaste fem åren. 1) International Transport Forum - Transport Trends (2007).

³ IMD World Competitiveness Yearbook 2008.

Brottsstatistik ska jämföras med försiktighet, då metoder och definitioner för sammanställning varierar från land till land. En korrekt jämförelse påverkas av dessa fakta. Det finns stora skillnader i rättsliga och statistiska definitioner vilket gör att den officiella brottsstatistiken inte är särskilt lämplig för jämförelser länder emellan. En någorlunda god uppskattning av brottsnivåer ger dock internationella brottsofferundersökningar, vilka till viss del ligger till grund för statistiken som ovan presenterats⁴.

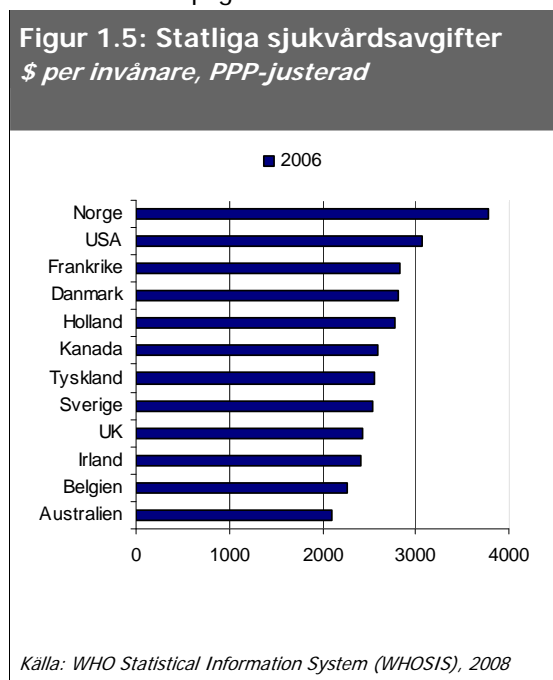
I den omfattning statistiken kan användas som riktmarke för säkerhetsnivån har Sverige en relativt stark placering i förhållande till de övriga länderna. Sverige utmärker sig negativt vad gäller rån men i övrigt placerar sig Sverige bland de länder som har lägst nivåer av brott. I tre av fallen, nämligen inbrott, stöld och antal omkomna i trafiken placerar sig Sverige på första plats med minst antal förekomna brott. När det kommer till dödlighet i trafiken är Sverige tätt följt av länder såsom Holland, Norge och Storbritannien. Sverige placerar sig i mitten när det gäller antalet skadade i trafiken per invånare.

Sammantaget verkar säkerheten vara god i Sverige vilket överensstämmer med enkätundersökningen där den personliga säkerheten är det respondenterna är mest nöjda med i Sverige. Allt för säkra slutsatser ska dock inte dras av brottsstatistiken av skäl som angivits ovan.

Hälso- och sjukvård

Det är vanskligt att jämföra hälso- och sjukvården mellan olika länder. Det beror bland annat på att sjukvårdssystemen i stor utsträckning skiljer sig åt mellan länder vad gäller finansiering och organisation. Exempelvis drivs och finansieras den svenska sjukvården i huvudsak med offentliga medel, medan privat finansiering är betydligt vanligare i flera av de andra länder som Sverige jämförs med i rapporten.

Samtidigt är det svårt att dra slutsatser baserade på data om befolkningens hälsa. Då förväntad livslängd är ett mått som speglar faktorer vilka inverkar under en längre tid är det mindre lämpligt att använda i denna studie eftersom den internationella kvalificerade



arbetskraften ofta stannar i landet under en kortare tid och därmed inte påverkas av dessa faktorer.

De mest relevanta indikatorerna i förhållande till utländsk kvalificerad arbetskraft är snarare sjukvårdssystemet och tillgången till behandling i det aktuella landet. Personer med arbetstillstånd har rätt till samma sjukvårdssystem som alla andra som bor i Sverige så snart de folkbokfört sig⁵.

Sett till de statliga sjukvårdsavgifterna placerar sig Sverige på åttonde plats, se figur 1.5. Sverige tillhör därmed den halvan av länder som lägger minst resurser på sjukvård per invånare. I botten av de tolv länderna placerar sig Australien, Belgien och Irland. Norge är det land som spenderar mest resurser på sjukvården, därefter följer USA. Om hänsyn

⁴ Enligt Lars Westfelt på Brottsförebyggande Rådet.

⁵ www.migrationsverket.se

endast tas till de summor pengar som landet spenderar på sjukvård så är Sveriges placering inte särskilt bra.

Utgifter till sjukvård är dock ett relativt osäkert mått att mäta sjukvårdsinsatserna på, då det inte säger något om hur effektivt medlen används. För att få en bättre bild av insatserna på sjukvårdsområdet studeras även förhållandet mellan antalet läkare och sjuksköterskor per invånare.

Tabell 1.5: Praktiserande sjukvårdspersonal, densitet per 1000 invånare (2005)

	Läkare	Sjuksköterskor
Belgien	4	14,8
Holland	3,7	8,9
Norge	3,7	31
Sverige	3,5	10,7
Frankrike	3,4	7,4
Tyskland	3,4	9,7
Danmark	3,3	14,3
Australien	2,8	9,7
Irland	2,8	15,2
Storbritannien	2,4	12,3
USA	2,4	10,4
Kanada	2,1	8,7

Källa: OECD Health Data 2008

Tabell 1.5. visar att Belgien är det land som har flest läkare i förhållande till populationen. Holland och Norge placerar sig på en gemensam andra-plats, Sverige kommer därefter.

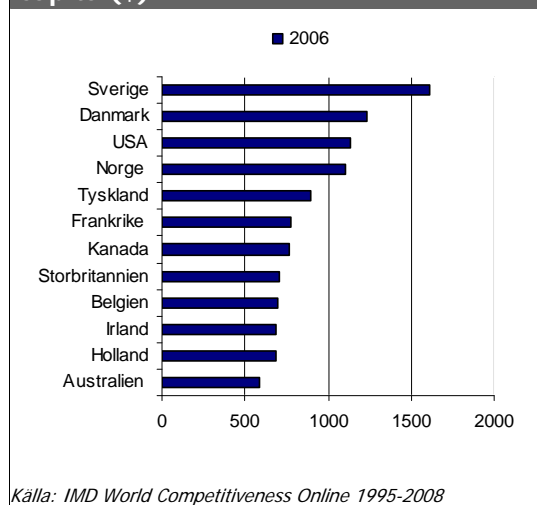
Norge utmärker sig när det gäller antalet sjuksköterskor per invånare, landet kommer på en klar förstaplats med 31 sjuksköterskor per 1 000 invånare. Sverige hamnar något längre ner på listan, en sätteplats.

Den samlade bilden av sjukvårdsområdet i förhållande till utländsk arbetskraft är således inte helt klar. Den relativt höga tillgången på sjukvårdspersonal bör dock ses som en styrka för Sverige.

Jobbinnehåll

Huruvida man är belåten med arbete och jobbinnehåll beror på många olika faktorer, och är i hög grad individuellt för den enskilda medarbetaren. Det är likaledes stora kulturella skillnader när det gäller vad som uppfattas som viktigt i arbetslivet. Trots de olika värderingarna, är dessa faktorer som anses mycket viktiga för de allra flesta utländska medborgare som kommer till Sverige för att arbeta.

Figur 1.6: Totala utgifter på FoU per capita (\$)



Internationell kvalificerad arbetskraft är företrädesvis välutbildade medarbetare som är anställda i Sverige för att bidra med sin specialkompetens. Både för att kunna utföra arbetet och för den egna upplevelsen av arbetet är det viktigt att befinna sig i en yrkesmässigt stimulerande miljö, där det utbyts kunskap och idéer. Ett lands utgifter på forskning och utveckling kan säga något om kvaliteten på den vetenskapliga miljön.

Som framgår av tabell 1.6 så var Sverige det land som satsade mest pengar per capita på forskning och utveckling under år 2006. Danmark, USA och Norge är de länder som följer Sverige. På det här området har Sverige därmed en framskjuten position.

De svenska kollegorna spelar även en stor roll för en utländsk kvalificerad arbetares integration i det svenska arbetslivet. Internationell erfarenhet hos chefer och goda språkkunskaper bidrar till att förenkla integrationen.

Tabell 1.6: Indikatorer kring jobbinnehåll, index från 0 till 10 (2008)
Inbördes rangordning inom parantes

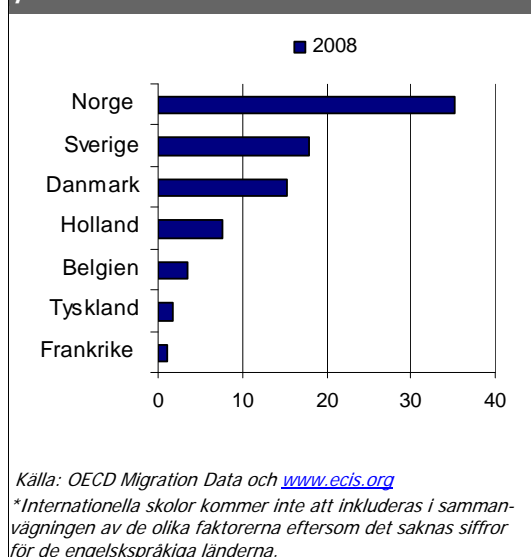
Placering inom parantes	AU	BE	CA	DK	FR	DE	IE	NL	NO	SE	GB	US
Flexibilitet och anpassning till nya uppgifter	7,66 (2)	6,21 (8)	7,13 (5)	7,49 (3)	4,15 (12)	4,99 (11)	7,80 (1)	6,73 (7)	6,07 (10)	6,74 (6)	6,12 (9)	7,34 (4)
Motivation bland anställda	6,63 (6)	6,25 (9)	6,15 (11)	8,00 (1)	5,23 (10)	6,70 (5)	6,63 (6)	6,71 (4)	7,09 (2)	6,97 (3)	5,84 (12)	6,30 (8)
Internationell erfarenhet hos chefer	5,75 (8)	6,32 (5)	5,32 (10)	5,96 (6)	5,50 (9)	6,37 (4)	6,39 (3)	6,95 (1)	4,11 (12)	6,55 (2)	5,78 (7)	5,13 (11)

Källa IMD World Competitiveness Yearbook 2008

Som framgår av tabell 1.6 har Sverige en bra placering rörande jobbinnehåll. När det gäller flexibilitet och anpassning till nya uppgifter hamnar Sverige i mitten, en sjuätteplats. Bara de anställda i Danmark och Norge bedöms ha högre motivation än de i Sverige och cheferna i Sverige anses, relativt sett, ha stor internationell erfarenhet. Bara Holland placerar sig före Sverige i denna kategori.

Utbildning

Figur 1.7: Internationella skolor per 100,000 högutbildade utländska personer



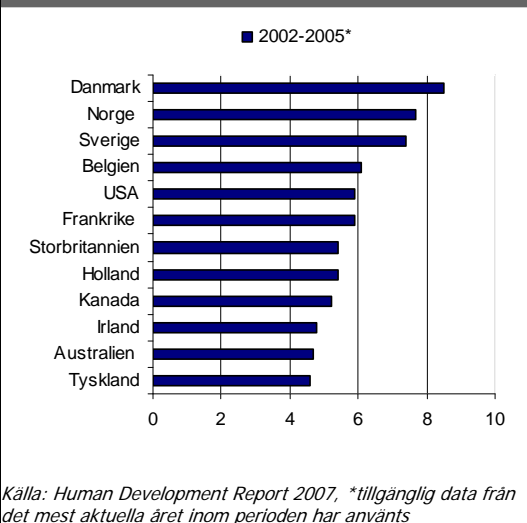
Utöver de mest basala förnödenheter och behov, såsom tillgång till ett välfungerande sjukvårdssystem, är trivseln för den utländska personen och dennes familj också beroende av att institutionella ramar, såsom ett utbildningssystem som tillfredställer deras behov.

Längden på utlandsvistelsen varierar, men en del utländsk kvalificerad arbetskraft kommer att befinna sig i landet under ett begränsat antal år. För dessa familjer är det naturligt att prioritera en bra skolgång där barnet får stort utbyte av undervisningen och där det läggs resurser på att lära barnen det lokala språket. Det medför att internationella skolor står högt i kurs bland utländska experter med familj.

Sett till förhållandet mellan utbudet av internationella skolor och andelen utländsk kvalificerad arbetskraft i landet så kommer Sverige på en femte plats. Belgien, Danmark, Holland och Norge har alla fler internationella skolor per 100 000 högutbildade personer med utländsk bakgrund. Det är viktigt att understryka att behovet av internationella skolor inte är lika stort i alla länder. Eftersom engelska är ett mer utbrett språk än exempelvis svenska, så kommer internationell kvalificerad arbetskraft i USA att vara mindre benägna att efterfråga internationella skolor.

Sverige på en femte plats. Belgien, Danmark, Holland och Norge har alla fler internationella skolor per 100 000 högutbildade personer med utländsk bakgrund. Det är viktigt att understryka att behovet av internationella skolor inte är lika stort i alla länder. Eftersom engelska är ett mer utbrett språk än exempelvis svenska, så kommer internationell kvalificerad arbetskraft i USA att vara mindre benägna att efterfråga internationella skolor.

Figur 1.8: Offentliga utgifter på utbildning
Procent av BNP



I figur 1.8 jämförs de offentliga utgifterna på utbildning som procent av BNP. Det framkommer att Danmark är det land som spenderar störst andel av BNP på utbildning, därefter kommer Norge och Sverige. I botten av tabellen placerar sig Tyskland, Australien och Irland.

Den generella kvaliteten på utbildningssystemet har stor betydelse för hur attraktivt landet är för barnfamiljer. Det är emellertid mycket svårt att jämföra utbildningssystem mellan länder.

I *OECD Briefing Note For Sweden* som bygger på en rapport genomförd 2008⁶ framkommer det att Sverige, Danmark och Holland är de länder, förutom de engelskspråkiga länderna, som erbjuder många utbildningsprogram på engelska. Detta faktum tillsammans med att Sverige inte

har en avgiftsbelagd utbildning gör att Sverige har stor potential att locka till sig utländska universitetsstudenter.

Internationell miljö

Det är inte alla utlandsvistelser som slutar lyckat för den kvalificerade arbetskraft som söker sig utomlands. I de fall utlandsvistelser avbryts är det i många fall för att den medföljande familjen inte finner sig till rätta i det nya landet⁷. Liksom barnens trivsel beror på huruvida det finns tillgång till bra skolor och lekkamrater så påverkas hela familjens sociala liv av om det finns en internationell miljö att tillgå. Det är därför intressant att titta på i vilken grad de olika länderna kan erbjuda en internationell miljö.

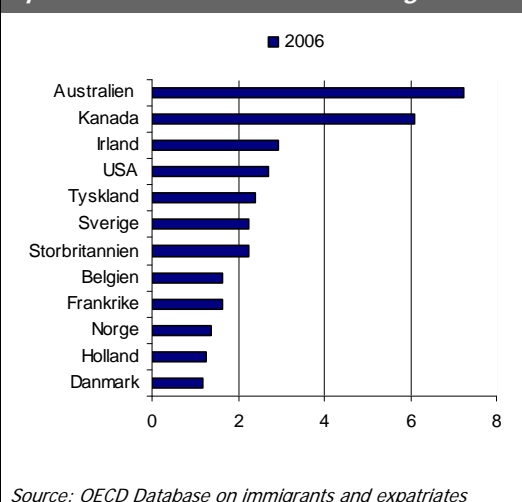
En lokal förening eller nätverk gör det möjligt att träffa andra personer i samma situation och gör det enklare att etablera ett socialt nätverk. Det är viktigt att möta landsmän eller andra personer från utlandet i samma situation för att utväxla erfarenheter om livet i ett främmande land. Det finns dock svårigheter med att undersöka huruvida och i vilken utsträckning det finns föreningar och nätverk på grund av att det inte finns statistik tillgänglig.

Andelen utländsk kvalificerad arbetskraft i ett land kan emellertid ge en bild av hur "internationellt" ett land är. Andelen högt utbildade som kommer från ett annat land kan nämligen säga något om hur stor den population är som potentiellt kan ingå i sådana sammanslutningar. Hela familjens liv påverkas, som tidigare nämnts, av förekomsten av en internationell miljö.

⁶ OECD, 2008. *Education at a Glance 2008*

⁷ Briscoe, D.R. och Schuler, R.S. *International Human Resource Management*, 2004.

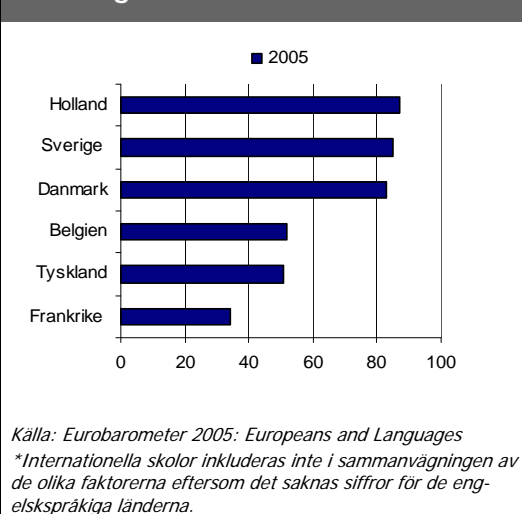
Figur 1.9: Andel högutbildade födda i ett annat land
I procent av den totala befolkningen



Resultaten i figur 1.9 visar att Australien och Kanada är de två länder som har överlägset störst andel högutbildade födda i ett annat land av de länder som ingår i undersökningen. Sverige placerar sig i mitterns kikt medan Danmark och Norge tillsammans med Holland hör till de länder som har lägst andel.

Med högutbildade födda i ett annat land avses i undersökningen endast personer över femton år. Vidare är det personer med hög utbildningsnivå bosatta i landet, men som är födda i ett annat land, som avses. Då definitionerna av vilka som ingår i arbetskraften varierar mellan olika länder har antal högutbildade utlandsfödda satts i relation till den totala befolkningen i landet i syfte att undvika missvisande resultat.

Figur 1.10: Andel av befolkningen som talar engelska^{*8}



Språket är en viktig förutsättning för att kommunicera. Om befolkningen i det land dit den kvalificerade arbetskraften kommer har goda kunskaper i engelska öppnar det möjligheter till att kommunicera med den nationella befolkningen. Statistiken visar att 85 procent av befolkningen i Sverige talar engelska, och siffrorna är endast något högre för Holland. Det finns därför goda möjligheter att kommunicera på engelska i dessa länder. I Frankrike, Tyskland och Belgien är det långt färre i befolkningen som talar engelska. Eftersom det är vanligare att kvalificerad arbetskraft talar franska och tyska än exempelvis svenska och danska är dock den nationella befolkningens kunskaper i engelska inte av lika stor betydelse i dessa länder.

Andra levnadsomkostnader

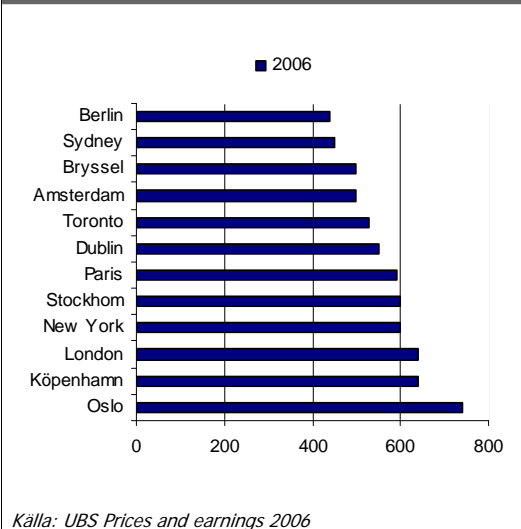
Ett hushåll har behov av att konsumera varor såsom kulturella upplevelser, restaurangbesök och städhjälp, vilka inte är en del av det dagliga hushållsbehovet. Prisnivån för sådana varor i uppehållslandet är avgörande för om hushållet kan upprätthålla samma levnadsstandard som i hemlandet eller om man istället måste hitta andra konsumtionsmönster och en annan livsstil.

En varukorg bestående av 27 så kallade icke-flyttbara varor och tjänster har sammanställts i syfte att mäta huruvida prisnivån på dessa varor skiljer sig åt. I varukorgen finns utgifter för hårklippning, kemtvätt, telefonräkning, biobesök, restaurangbesök liksom för

⁸ Länder med engelska som modersmål har inte inkluderats i figuren. Statistik har inte kunnat finnas för Norge som därmed inte heller är med.

internetuppkoppling, fritidsaktiviteter och så vidare. Service kostar generellt mer i Västeuropa och Nordamerika, där prislappen i genomsnitt hamnar en bra bit över 500\$ (ca 4200 SEK), än i övriga världen. Genom att jämföra de olika städerna ser man att service är relativt dyrt i Oslo där en varukorg kostar 740\$ (ca 6200 SEK).

Figur 1.11 Pris på varukorg bestående av 27 olika servicevaror
Priser angivna i valuta \$.

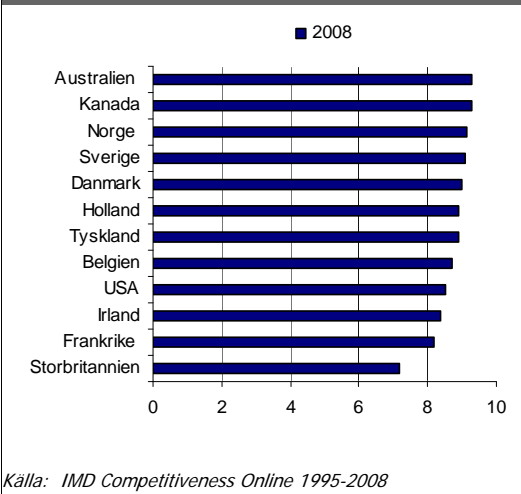


Prisskillnaderna på varukorgen länder emellan reflekterar signifikanta skillnader i lönekostnader liksom det faktum att mycket service inte är föremål för internationell handel.

I jämförelsen av priset på en varukorg bestående av 27 servicevaror visar det sig att Stockholm placerar sig över mitten. I jämförelse med de andra OECD-länderna i undersökningen är Stockholm något dyrare än genomsnittet. Oslo och Köpenhamn toppar listan medan Berlin och Sydney är billigast med avseende på avancerade servicevaror. Det är dock viktigt och poängtera att det för den utländska arbetskraft som kommer ifrån länder där prisnivån är ännu lägre än för de länder som ingår i undersökningen kommer prisnivån att te sig hög.

Livskvalitet

Figur 1.12: Värderad livskvalitet
Skala från 1 till 10, där 10 innebär högst livskvalitet



Livskvalitet kan vara svår att jämföra mellan länder. Icke desto mindre existerar internationella värderingar av livskvalitet. Figur 1.12 visar en värdering av livskvalitet i de tolv länderna baserat på en bedömning av företagsledare i IMD:s undersökning, som genomförs i samband med utarbetningen av World Competitiveness Yearbook.

Sverige är ett av de länder som har högst värderad livskvalitet. Australien, Kanada och Norge har en värderad livskvalitet som ligger strax över Sveriges. Storbritannien är det land av dem tolv, som har lägst värderad livskvalitet.

Sverige verkar därmed ha en hög livskvalitet, men skillnaden mellan många av länderna är inte särskilt stor.

Miljö

Tabell 1.7: Naturmiljöns kvalitet	
Ranking av 130 länder	
Sverige	5
Norge	8
Danmark	9
Australien	13
Kanada	15
Tyskland	16
Irland	19
Frankrike	37
Storbritannien	48
USA	70
Holland	81
Belgien	89

Source: World Economic Forum, The Travel & Tourism Competitiveness Report 2008

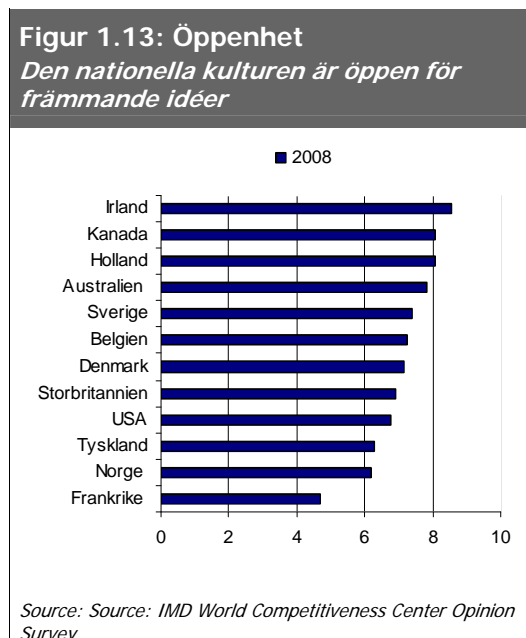
Vackra omgivningar och miljö förväntas påverka var utländska kvalificerade arbetare väljer att bosätta sig. Hur rent och icke förorenat vädlandet är samt tillgång till rekreation och gröna områden som skog, fjäll och vatten påverkar val av land.

World Economic Forum har rankat naturmiljöns kvalitet i 130 länder. Som tabell 1.7 visar har Sverige den mest framskjutna placeringen av de tolv länderna, följt av grannländerna Norge och Danmark. Sämst rankade av de tolv länderna är Belgien, Holland och USA.

Jämförs de statliga utgifterna som läggs på rekreation som procent av BNP för år 2002 placerar sig Danmark i topp. Sverige utgör tillsammans med Belgien, Norge och Holland den grupp av länder som placerar sig därefter.⁹

Sammantaget har Sverige goda konkurrensförhållanden när det gäller natur och miljö jämfört med de elva andra länderna.

Öppenhet



Utöver att utländsk kvalificerad arbetskraft söker sig till nätverk och föreningar för att träffa landsmän så har de också intresse av att knyta sociala kontakter med den lokala befolkningen. Under alla omständigheter så är uppfattningen av lokalbefolkningen avgörande för den utländska kvalificerade arbetskraftens intryck av landet.

I undersökningen som ligger till grund för rangordningen har företagsledare inom olika sektorer tillfrågats huruvida de upplever att landet är öppet för främmande kulturer. Figuren visar att svensk kultur inte är speciellt öppen, utan befinner sig i mitterskiktet på denna punkt. Sverige placeras sig bättre än sina skandinaviska grannar men har en bra bit kvar för att nå Irlands nivå. Minst öppet anses Frankrike vara som hamnar längst ner i rankingen.

⁹ OECD.stat

Metod för statistikjämförelse

Här presenteras kort den metodiska bas som ligger till grund för jämförelsen. Det använda empiriska materialet beskrivs först och därefter går undersökningens struktur samt de metoder och utredningar som använts för beräkning av landets placering igenom.

Det empiriska materialet är insamlat från en rad olika källor, exempelvis OECD, Världsbanken, WHO, IMD och World Economic Forum. Endast existerande data har använts. Merparten av statistiken är kvantitativ, men en del av det insamlade materialet har kvalitativ karaktär (det gäller framförallt undersökningen från IMD).

Resultaten för de flesta av indikatorerna överensstämmer med tidigare, jämförbara studier i Danmark och Norge. Dessa indikatorer har valts utifrån en explorativ undersökning som har studerat olika förhållanden med betydelse för kvalificerad arbetskraft. Det är troligt att dessa faktorer stämmer väl överens även för Sverige. I vissa fall har dock indikatorerna bytts ut eller uteslutits, då aktuell eller heltäckande data saknats.

Som det tidigare påpekats i kapitlet är flera av indikatorerna för levnads- och arbetsförhållanden subjektiva och svåra att definiera. Därför har detta problem klargjorts i de fall där så kan vara fallet.

Det empiriska underlaget i den här jämförelsen är naturligtvis också underställd generella begränsningar för användningen av statistik. Jämförelser mellan länder bör exempelvis företas med viss försiktighet, då det för en del data kan förekomma olika registrerings- och beräkningsmetoder.

Uträkningen av landets placering företas på basis av matematiska metoder med syfte att inkludera stora mängder data och samtidigt möjliggöra en analys av de enskilda faktorerna. Först väljs en rad indikatorer ut för att representera varje enskild faktor. Ett lands avvikelse från genomsnittet beräknas sedan för varje indikator, vilken sedan omvandlas till ett värde mellan noll och fyra. Detta görs för att förhindra att indikatorer med stora avvikelser i värdena får orimligt stor vikt.

Tabell 1.8: Viktning av indikatorerna

Värde	Kriterium
4 – bäst	Ges till indikatorer som överstiger genomsnittet med mer än 30 % $X > 30 \%$
3	Ges till indikatorer som är mer än 10 % över genomsnittet, men som inte överstiger genomsnittet med 30 % $10 \% < X < 30 \%$
2 – genomsnittlig	Ges till indikatorer som inte över- eller understiger genomsnittet med 10 % $-10 \% < X < 10 \%$
1	Ges till indikatorer som är mellan 10 och 30 % under genomsnittet $-30 \% < X < -10 \%$
0 – sämst	Ges till indikatorer som är mer än 30 % under genomsnittet

Referenslista för benchmarking

Briscoe, Dennis R. and Schuler, Randall S., 2004. *International Human Resource Management*

Brottsförebyggande Rådet, 2009. E-mail korrespondens med Lars Westfelt den 23 april 2009.

IMD. *IMD World Competitiveness Online 1995-2008*

IMD. *IMD World Competitiveness Yearbook 2008*

International Transport Forum, 2007. *Transport Trends*

Lodin, Sven-Olof, 2007. *Svenska skatter och omvärldsbeskattningen – en jämförelse mellan skatteuttaget i Sverige och fjorton viktiga omvärldsländer.*

OECD, 2008. *Education at a Glance 2008 – OECD Briefing Note for Sweden*

OECD, 2008. *OECD Health Data*

OECD, 2008. *OECD Statistics*

OECD, 2005. *OECD Database on immigrants and expatriates*

UBS, 2006. *Prices and earnings*

UN – Office on Drugs and Crime, 2005. *Eight United Nations Survey of Crime Trends and Operations of Criminal Justice Systems 2001-2002.*

UN – Office on Drugs and Crime, 2007. *The Ninth United Nations Survey on Crime Trends and the Operations of the Criminal Justice Systems 2003-2004*

UNDP, 2008. *Human Development Report 2007/2008*

United Bank of Switzerland, UBS, 2008. *Prices and Earnings – updating our 2006 survey*

Världsbanken, 2007. *The World Development Indicators (WDI)*

WHO, 2008. *Statistical Information System (WHOSIS)*

World Economic Forum, 2008. *The Travel & Tourism Competitiveness Report 2008*

Appendix II: Webbenkät

FOREIGN PROFESSIONALS WORKING IN SWEDEN – HELP US MAKE THINGS BETTER

Thank you for taking time to participate in this survey of foreign professionals working in Sweden.

The aim of the survey is to gain better knowledge about foreign professionals in Sweden and to learn more about their views on working and daily life in Sweden. Foreign professionals in this study are defined as persons coming to Sweden due to a demand for their professional skills.

Your participation will help us create the best conditions for foreign professionals that are already here as well as improve Sweden's ability to attract skilled foreign professionals. It will take around 15 minutes to complete the survey.

The survey is conducted by Oxford Research in cooperation with the Confederation of Swedish Enterprise, the Swedish Agency for Economic and Regional Growth (NUTEK), the Swedish Governmental Agency for Innovation Systems (VINNOVA), Invest in Sweden Agency (ISA) and The Chamber of Commerce and Industry of Southern Sweden.

By registering your email at the end of the survey, you will have the chance to win one of 20 lottery tickets from the independent non-profit organisation Swedish Cancer Society, which raises and distributes money for cancer research. The winners will be contacted in March.

All answers will be treated confidentially.

Best regards,
Oxford Research

A. Background information

This first section of the questionnaire focuses on statistical information – age, gender, civil status, location, transport etc.

1. What is your gender?

(Only one answer)

1. Male
2. Female

2. How old are you?

(Only one answer)

1. Under 20 years
2. 20-24
3. 25-29
4. 30-39
5. 40-49
6. 50-59
7. 60 or older

3. What is your nationality?

Name of country: _____

4. Reason for coming to Sweden:

1. Educational opportunities in Sweden
2. Family-related reasons
3. Job or economic opportunities
4. Scientific or professional network in my field
5. Other reason

5. Where do you live in Sweden (permanent address)?

Name of municipality/city: _____

If you not have a permanent address and commute to work in Sweden, please fill in home country and municipality

6. Where do you work in Sweden (office location)?

Name of municipality/city: _____

7. Please comment on the following statements by ticking the replies that best fit your personal opinion...
(Only one answer per question)

	Strongly Agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly Disagree	Don't know
1. I am familiar with the name and the meaning of "the Öresund Region"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. The proximity to Denmark and Copenhagen was an important factor when I decided to work in South Sweden (Skåne)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. It is easy to travel between the greater Copenhagen area and Skåne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. The proximity to Copenhagen airport is important to me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. The fee of crossing the bridge is reasonable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. It would be easier to live and work in the Öresund region if both Denmark and Sweden joined the euro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. The Danish migration law affected my decision to live in Sweden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. I spend a lot of my spare time in Denmark	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. How do you commute to work? By:

<input type="checkbox"/>	6. Airplane
<input type="checkbox"/>	7. Train
<input type="checkbox"/>	8. Car
<input type="checkbox"/>	9. Bus
<input type="checkbox"/>	10. Cycle
<input type="checkbox"/>	11. Other

9. How long have you been in Sweden in connection with your present stay?
(Only one answer)

<input type="checkbox"/>	1. Less than 3 months
<input type="checkbox"/>	2. Between 3 and 6 months
<input type="checkbox"/>	3. Between 6 months and 1 year
<input type="checkbox"/>	4. 1-5 years
<input type="checkbox"/>	5. 6-10 years
<input type="checkbox"/>	6. Longer than 10 years

10. How long is your present stay in Sweden planned to be?
(Only one answer)

<input type="checkbox"/>	1. Less than 3 months
<input type="checkbox"/>	2. Between 3 and 6 months
<input type="checkbox"/>	3. Between 6 months and 1 year
<input type="checkbox"/>	4. 1-5 years
<input type="checkbox"/>	5. 6-10 years

<input type="checkbox"/>	6. Longer than 10 years
--------------------------	-------------------------

11. Have you previously been stationed (in connection with work) in Sweden?
(Only one answer)

<input type="checkbox"/>	1. No, this is my first time
<input type="checkbox"/>	2. Yes, this is my 2nd–3rd time
<input type="checkbox"/>	3. Yes, this is my 3rd-5th time
<input type="checkbox"/>	4. Yes, I have been here more than five times

12. Which other countries have you been stationed in previously (other than your native country)?
(Only one answer)

<input type="checkbox"/>	1. None
<input type="checkbox"/>	2. Name of country: _____
<input type="checkbox"/>	3. Name of country: _____
<input type="checkbox"/>	4. Name of country: _____

13. What language do you primarily speak at work (in Sweden)?
(Only one answer)

<input type="checkbox"/>	1. Swedish
<input type="checkbox"/>	2. English
<input type="checkbox"/>	3. German
<input type="checkbox"/>	4. Nordic language(s)
<input type="checkbox"/>	5. Other language(s)

14. What language do you primarily speak outside work and home, e.g. in shops (in Sweden)?
(Only one answer)

<input type="checkbox"/>	1. Swedish
<input type="checkbox"/>	2. English
<input type="checkbox"/>	3. German
<input type="checkbox"/>	4. Nordic language(s)
<input type="checkbox"/>	5. Other language(s)

15. What education do you have?
(X-tick only the predominant function)

<input type="checkbox"/>	1. Primary school
<input type="checkbox"/>	2. Secondary school
<input type="checkbox"/>	3. Upper secondary school
<input type="checkbox"/>	4. Undergraduate degree from university/university college
<input type="checkbox"/>	5. Bachelor degree from university/university college
<input type="checkbox"/>	6. Master degree from university/university college
<input type="checkbox"/>	7. Ph.D. degree from university/university college

<input type="checkbox"/>	8. Post Doc
<input type="checkbox"/>	9. Other: _____

16. How large is the organisation you work in?
(X-tick only the predominant function)

<input type="checkbox"/>	10. Small (1-49 employees)
<input type="checkbox"/>	11. Medium (50-249 employees)
<input type="checkbox"/>	12. Large (≥ 250 employees)

17. What is your job function?
(X-tick only the predominant function)

<input type="checkbox"/>	13. Scientist, R&D in the private sector
<input type="checkbox"/>	14. Scientist, R&D, Ph.D. at a university or university college
<input type="checkbox"/>	15. Engineer/ Technician / IT specialist in the private sector
<input type="checkbox"/>	16. Engineer/ Technician / IT specialist in the public sector
<input type="checkbox"/>	17. Employed in private health sector, i.e. Doctor, Nurse, Scientist
<input type="checkbox"/>	18. Employed in public health sector, i.e. Doctor, Nurse, Scientist
<input type="checkbox"/>	19. Management, private sector
<input type="checkbox"/>	20. Other: _____

18. How were you assigned / recruited to your present job in Sweden?
(X-tick only the predominant function)

<input type="checkbox"/>	1. I applied for the job myself
<input type="checkbox"/>	2. I was head hunted for the job — go to section B (below)
<input type="checkbox"/>	3. This is an assignment/transfer from the headquarters to a local branch office – go to section B (below)
<input type="checkbox"/>	4. This is an assignment/transfer from local branch office to headquarters – go to section B (below)
<input type="checkbox"/>	5. I'm stationed in Sweden as part of a research project
<input type="checkbox"/>	6. Other: _____

19. If you applied for the job yourself, where did you learn about the job?
(Only one answer)

<input type="checkbox"/>	1. In an international newspaper
<input type="checkbox"/>	2. In a local newspaper
<input type="checkbox"/>	3. In an international journal
<input type="checkbox"/>	4. On the Internet
<input type="checkbox"/>	5. Internal personnel magazine
<input type="checkbox"/>	6. The company had a recruitment campaign at my university
<input type="checkbox"/>	7. Through friends, colleagues, business partners or other personal relations
<input type="checkbox"/>	8. Other: _____

B. Family and social life

In this section of the questionnaire you are asked questions about your family and social life.

20. Are you bringing your family?

(Only one answer)

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. No, I do not have a family – go to question 27 |
| <input type="checkbox"/> | 2. No, my family stayed at home |
| <input type="checkbox"/> | 3. I brought my partner and my children – go to question 22 |
| <input type="checkbox"/> | 4. Only my partner - go to question 22 |
| <input type="checkbox"/> | 5. Only children - go to question 26 |

21. Why did you decide not to bring the family to Sweden?

(X-tick all relevant categories)

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. In consideration for my children's education (not a convenient time for them to change school) |
| <input type="checkbox"/> | 2. My partner has a career at home which she/he could not continue in Sweden |
| <input type="checkbox"/> | 3. My partner could not get a work permit |
| <input type="checkbox"/> | 4. Other: _____ |

22. Before coming to Sweden did your accompanying partner work?

(Only one answer)

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Yes |
| <input type="checkbox"/> | 2. No – go to question 24 |

23. Does your accompanying partner work in Sweden?

(Only one answer)

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Yes – go to question 26/27 |
| <input type="checkbox"/> | 2. No |

24. Why does your accompanying partner not work in Sweden?

(X-tick only the predominant explanation)

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Lack of language skills |
| <input type="checkbox"/> | 2. Difficult to obtain a work permit |
| <input type="checkbox"/> | 3. Difficult to find a relevant job |
| <input type="checkbox"/> | 4. Difficult to find suitable day care for the children |
| <input type="checkbox"/> | 5. Has not found a job yet |
| <input type="checkbox"/> | 6. Does not wish to work while in Sweden |
| <input type="checkbox"/> | 7. Other: _____ |

5. The Swedes have a positive attitude towards foreigners	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

C. Income and cost of living

In this section of the questionnaire you are asked questions about the cost of living in Sweden and the special income and benefit schemes that some foreign professionals enjoy while working here.

30. Are you taxed according to the Tax relief (25 % tax scheme) for foreign scientists, specialists and managers et. al. working in Sweden for a limited time only?

(Only one answer)

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Yes, I'm taxed according to the Tax relief for foreign key personnel |
| <input type="checkbox"/> | 2. I receive a net-salary – go to question 29 |
| <input type="checkbox"/> | 3. No, I'm taxed according to the tax rules in my home country – go to question 29 |
| <input type="checkbox"/> | 4. No, I'm taxed locally according to Swedish ordinary tax regime as a resident of Sweden – go to question 27 |
| <input type="checkbox"/> | 5. No, I'm taxed locally according to Swedish ordinary tax regime as a non-resident of Sweden – go to question 27 |
| <input type="checkbox"/> | 6. Other: _____ go to question 27 |
| <input type="checkbox"/> | 7. Don't know – go to question 29 |

31. Was taxation according to the Tax relief for foreign key personnel (25 % tax scheme) crucial for accepting the job in Sweden?

(Only one answer)

- | | |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Yes |
| <input type="checkbox"/> | 2. No |
| <input type="checkbox"/> | 3. Don't know |

32. How are you taxed in Sweden?

(Only one answer)

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. My worldwide income is taxed in Sweden |
| <input type="checkbox"/> | 2. Only my Swedish salary is taxed in Sweden |
| <input type="checkbox"/> | 3. Other: _____ |

33. Compared to what you expected to pay in tax - do you feel you pay

(Only one answer)

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Much more |
| <input type="checkbox"/> | 2. More |
| <input type="checkbox"/> | 3. As expected |
| <input type="checkbox"/> | 4. Less |
| <input type="checkbox"/> | 5. Much less |
| <input type="checkbox"/> | 6. Don't know |
| <input type="checkbox"/> | 7. I had no expectations |

34. What are your housing arrangements*(Only one answer)*

<input type="checkbox"/>	1. I do not live in Sweden, e.g. commute daily to and from Sweden
<input type="checkbox"/>	2. I have rented a house
<input type="checkbox"/>	3. I have rented an apartment
<input type="checkbox"/>	4. I have bought a house/apartment
<input type="checkbox"/>	5. My company owns the house/apartment I live in
<input type="checkbox"/>	6. My company rented the house/apartment I live in
<input type="checkbox"/>	7. Other: _____

35. Please comment on the following statements by ticking the replies that best fit your personal opinion...

(Only one answer per question)

Income and cost of living ...		Strongly Agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly Disagree	Don't know
1.	My net-income allows me to enjoy a better standard of living in Sweden, than I would have at home	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Being an professional in Sweden allows me to start saving for the future	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	The salaries and benefits offered in Sweden are competitive to those offered in other EU countries	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	The general cost of living in Sweden is very high	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
How do you find the price level of:		Very high	High	Neutral	Low	Very low	Don't know
1.	Food and beverages	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Petrol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Clothes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Restaurants, cafés, bars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Movie theatres/theatres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Entertainment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Day care	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	International schools	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Dentist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Medicine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Luxury items (perfume etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Public transportation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Cars	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. In your opinion, is your over all purchasing power higher or lower in Sweden compared to when you live and work in your home country?

(Only one answer)

<input type="checkbox"/>	1. My purchasing power is higher in Sweden
<input type="checkbox"/>	2. My purchasing power is the same in Sweden compared to when I live and work in my home country
<input type="checkbox"/>	3. My purchasing power is lower in Sweden
<input type="checkbox"/>	4. Don't know

D. Public service and regulation

In this section of the questionnaire you are asked to comment on the public service in Sweden.

37. Please comment on the following statements by ticking the replies that best fit your personal opinion...

(Only one answer per question)

	Strongly Agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly Disagree	Don't know
1. It is fairly easy for foreign citizens to communicate with Swedish authorities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. The public service in Sweden is generally fast and efficient compared to other countries I know	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. It is easy to get a general overview of the relevant rules and regulations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Most public authorities I have contact with can communicate in English	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sweden needs a written English guide to explain the public bureaucracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Civil servants in Sweden are helpful and service minded compared to other countries I know	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38. Which areas of the public services /authorities are easy/difficult to deal with as a foreign professional in Sweden?

(Only one answer per question)

	Easy	Difficult	Very difficult	Handled by employer/relocation agent	Don't know/not relevant
1. Registering my car	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Having my drivers licence changed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Finding day care for my children	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Finding a school for my children	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Dealing with the Swedish Migration Board (Migrationsverket)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Dealing with the Swedish Consulate/embassy in my home country	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Having my diploma certification translated to Swedish standards	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Obtaining a work permit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Registering my address (The Tax Agency)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Obtaining a personal identity number (The Tax Agency)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Having a family doctor assigned	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Communicating with the local tax authorities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Having a phone installed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Dealing with postal services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Getting a bank account	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Insurance companies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Health institutions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Registration of TV and Radio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F. At the work place

This section covers the environment and work-ethics in Sweden and questions concerning the company policy for foreign professionals.

40. Please comment on the following statements by ticking the replies that best fit your personal opinion...
(Only one answer per question)

	Strongly Agree	Agree	Neutral	Dis-agree	Strongly Dis-agree	Don't know
9. Swedes are generally very career minded	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Swedes show a lot of respect for their superiors	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. The atmosphere at my Swedish workplace is very relaxed and informal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. My Swedish colleagues are good team players	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. My Swedish work place shows a high respect for the family life of their employees	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. My Swedish co-workers are not very productive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Women have good career opportunities in Sweden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. The Swedish work-culture encourages creativity and independent decision making	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. My Swedish colleagues are inflexible and bureaucratic	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. The decision-making process at my Swedish workplace is very democratic	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. My Swedish colleagues are very competitive individuals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. The decision-making process in Swedish companies is extremely slow	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. My Swedish Co-workers show a high degree of respect and tolerance for other cultures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. All in all, I find Swedish work culture appealing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

44. How satisfied are you with your company's foreign workers policy
(Only one answer per question)

	Very satisfied	Satisfied	Neutral	Dissatisfied	Very dissatisfied	No experience
1. Swedish language course	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Advance visit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Cross cultural course	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. A repatriation plan that has been drawn up for me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. The help I received in finding work for my partner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. The job content	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. The career opportunities after this assignment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. The offer to have a relocation agent handle the expatriation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. The help I received in finding an international school or day care	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. The service I received in finding housing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. The company's introduction programmes, buddy programmes, mentorships etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I. Overall satisfaction with life in Sweden

Here you are asked to indicate your overall (dis-)satisfaction with life as a foreign professional in Sweden.

46. Please comment on the following statements by ticking the replies that best fit your personal opinion...
(Only one answer per question)

Is Sweden a good/bad host country for foreign professionals when it comes to...	Very good	Good	Neutral	Bad	Very Bad	No experience
1. Personal safety (e.g. crime, traffic)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Cultural attractions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Chance of meeting other expatriates	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Tax-level	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. The quality of international schools (answer only if relevant)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. The quality of health care services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. The external environment (pollution)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Language skills in local population	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Level of public bureaucracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Credibility of public authorities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is Sweden a good/bad host-country when it comes to...	Very good	Good	Neutral	Bad	Very Bad	No experience
1. Quality of public service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. International flight connections	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Public transportation and infrastructure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cost of living	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Open and inviting people	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. General quality of life in Sweden (social stability)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Opportunities for my partner to work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. The possibility to work in an internationally well renowned company	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Personal development opportunities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Professional development opportunities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Existence of interesting jobs and career opportunities in the company	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Existence of interesting jobs and career opportunities in similar companies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. The professional skill level	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Possibilities of career improvement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Cultural barriers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

47. Do you find Sweden more or less attractive than the countries you have had an assignment in?

(Answer only if you have been stationed in another country)

<input type="checkbox"/>	1. Much more attractive
<input type="checkbox"/>	2. More attractive
<input type="checkbox"/>	3. Neither
<input type="checkbox"/>	4. Less attractive
<input type="checkbox"/>	5. Much less attractive

48. How attractive do you find each of the following countries to live and work in...

(Only one answer per country)

	Very attractive	Attractive	Not very attractive	Not at all attractive	Don't know
1. Sweden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Denmark	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Norway	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Finland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Germany	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Netherlands	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Belgium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. United Kingdom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ireland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. France	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. USA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Canada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. China	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. India	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Other: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

49. Have your impression of the following things in Sweden changed in a positive or negative direction after you came here?
(Only one answer per question)

	More positive	Impression have not changed	More negative	Don't know
1. Personal safety (e.g. crime, traffic)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Cultural attractions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Chance of meeting other expatriates	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Tax-level	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. The quality of international schools (answer only if relevant)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. The quality of health care services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. The external environment (pollution)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Language skills in local population	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Level of public bureaucracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Credibility of public authorities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Quality of public service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. International flight connections	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Public transportation and infrastructure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Cost of living	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Open and inviting people	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. General quality of life in Sweden (social stability)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Opportunities for my partner to work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Personal development opportunities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Professional development opportunities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. The professional skill level	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Possibilities of career improvement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Cultural barriers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

50. Which of the following initiatives aimed at foreign workers have you heard of and/or used?
(Only one answer per question)

	Heard of	Heard of and used	Have not heard of
1. www.sweden.se	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. EuroCenter, The Swedish Mobility Centre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. The Expert Tax Law	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. The New Swedish Migration Law	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

By registering your email below, you will have the chance to win one of 20 lottery tickets from the independent non-profit organisation Swedish Cancer Society, which raises and distributes money for cancer research. The winners will be contacted in March.

Appendix III: Arbetsgivare och referensgrupp

Storstadsregion Stockholm

ABB

ABB Corporate Research

Autoliv

DICE

Ericsson

Karolinska Institutet

Manpower

SCA

Uppsala Universitet, Geovetenskapliga institutionen

Wallenius Wilhelmsen Logistics

Storstadsregion Göteborg

Borealis

Cellartis

Chalmers Tekniska Högskola

Göteborgs Universitet

Lear

Maersk

SCA Hygiene

Sigma

SKF

Plastal

Storstadsregion Malmö

Astra Zeneca

IKEA

Lunds Universitet, Ekonomihögskolan

Lunds Universitet, Medicinska fakulteten

Lunds Universitet, Personalavdelningen

Lunds Tekniska Högskola, LTH

Massive Entertainment

Sony Ericsson

Svalöf Weibull

Tetra Pak

Vestas

Referensgrupp

Barbara Canlon, Professor, Karolinska Institutet

Emily Wise Hansson, Forskningspolitiska institutet, Lunds Universitet

Maria Khorsand, VD, SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut

Mary Spaeths, VD, Transmera AB

Minoo Akhtarzand, GD, Banverket

Osama Saffar, Klockgrossisten i Norden AB

Oxford Research AB
Box 582
201 25 Malmö
Sverige
www.oxfordresearch.se

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20, 4. sal
2000 Frederiksberg C
Danmark
www.oxfordresearch.dk

Oxford Research AS
Kjøita 42
4630 Kristiansand
Norge
www.oxfordresearch.no

