

Justitiedepartementet
Mikael Tollerz

Vår referens/dnr:
2021-17

Er referens/dnr:
Ju2021/00432

2021-04-29

Remissvar

Delbetänkande Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring SOU 2021:5

Svenskt Näringsliv har givits möjlighet att lämna synpunkter på remissen Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring.

1. Sammanfattning

Svenskt Näringsliv delar i stort utredningens analys avseende rättsläget och dess konsekvenser när det gäller kompetensutvisningar och situationen efter lagändringen om självrättelse och Migrationsdomstolens avgöranden. Vi anser emellertid inte att utredningen på ett tillfredsställande sätt har uppfyllt uppdraget om att analysera rättsläget och dess konsekvenser för företagen när det gäller tillämpningen av begreppet branschpraxis.

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget att vid vite förelägga en arbetsgivare om att inkomma med uppgifter om anställningsvillkor.

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om att införa en straffsanktionerad anmälningsskyldighet under tillståndstiden. Förslaget är oförutsägbart och rättsosäkert. Dessutom är ett fängelsestraff en oproportionerlig åtgärd för en utebliven eller för sent inkommen anmälan.

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning om att inte föreslå att anställningserbudandet ska vara bindande eller att det införs en generell anmälningsskyldighet.

Svenskt Näringsliv anser inte att det ska ställas samma utbildningskrav för en person som vill komma till Sverige för att söka arbete som för en person som vill undersöka förutsättningarna för att starta näringsverksamhet. Vi anser därför att tillståndsgrunderna ska separeras. Höga utbildningskrav ska inte vara en omständighet som utesluter personer från att komma till Sverige och undersöka förutsättningarna för att starta näringsverksamhet.

Svenskt Näringsliv beklagar att utredningen inte tog tillfället att grundligt utreda och lägga fram förslag om förändrade förutsättningar avseende uppehållstillstånd för att bedriva näringsverksamhet i Sverige. Det behövs ett mer ändamålsenligt regelverk för att Sverige ska stärka sin attraktionsförmåga för internationella start-ups.

Svenskt Näringsliv anser att det är fullt rimligt att en arbetskraftsinvandrare ska ha en inkomst som gör det möjligt att försörja sig själv och medföljande familjemedlemmar. Utredningen visar dock att det saknas ekonomiska skäl för att föreslå ett försörjningskrav för medföljande anhöriga. Svenskt Näringsliv avstyrker därför förslaget om ett försörjningskrav.

2. Allmänna synpunkter

Svenskt Näringsliv anser att det befintliga systemet för arbetskraftsinvandring är i grunden bra. Systemet möjliggör för företag av olika storlek, i olika branscher och med olika kompetensbehov att rekrytera medarbetare från länder utanför EU. Dagens regelverk utgår från att det är arbetsgivaren som är bäst lämpad och har den naturliga rätten att avgöra och definiera sitt kompetensbehov och hur det ska tillgodoses.

Svenskt Näringsliv vill poängtera att en väl fungerande kompetensförsörjning är avgörande för näringslivets konkurrenskraft och för näringslivets förmåga att möta de utmaningar som exempelvis följer av digitalisering, behovet av att säkra råvarutillförseln till viktiga basnäringar och grön omställning.

Vi anser att varken kommittédirektivet eller betänkandet ger en rättvis bild av hur efterfrågan på utländsk arbetskraft ser ut på svensk arbetsmarknad. Det finns ett stort behov i näringslivet av att kunna rekrytera både hög- och lågutbildad arbetskraft från tredje land. I många yrken är det individuella förmågor som till exempel yrkesskicklighet, motivation och uthållighet, snarare än akademiska poäng, som utgör den viktigaste kompetensen hos medarbetarna. Behov av arbetskraftsinvandring finns i både hög- och lågkonjunktur. Även när tillgången på ledig arbetskraft generellt sett är större, har företag svårt att rekrytera på grund av att den kompetens de söker inte finns i regionen eller landet.

Enligt Arbetsförmedlingens bristyrkeslista råder det brist på arbetskraft i cirka 150 av de 200 yrken som listan omfattar. En avsevärd mängd av dessa bristyrken är sådana som inte kräver någon särskild eller längre teoretisk utbildning. I många företag är medarbetarnas samlade kompetens företagets viktigaste och största tillgång. Vid bristande kompetensförsörjning tvingas företag att tacka nej till order eller skjuta planerad expansion på framtiden. Då riskerar Sverige att gå miste om innovationer, arbetstillfällen och tillväxt. Sverige behöver därför en välfungerande arbetskraftsinvandring, med snabbare processer och där högt eftertraktade personer med jobb inte utvisas.

I detta sammanhang är det värt att notera att arbetskraftsinvandringen genererar stora värden till den svenska ekonomin. Under 2018 bidrog arbetskraftsinvandringen med 34 miljarder till BNP och med 12 miljarder i skatteintäkter. ¹

3. Särskilda synpunkter på förslagen

Enligt kommittédirektivet ska utredningen lämna förslag på åtgärder för att attrahera internationell kompetens och motverka utnyttjande av arbetskraftsinvandrare. Eftersom alla uppdrag i kommittédirektivet inte redovisas i delbetänkandet är det svårt att få en bra

¹ https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/o6ybci_granslost-vardeskapandepdf_1004694.html/Grnslst+vrdeskapande.pdf

helhetsbild av balansen mellan förslagen och därmed lämna relevanta synpunkter. Det är av stor vikt att de åtgärder som föreslås att motverka utnyttjande blir effektiva, relevanta och precisa och riktar in sig på det missbruk som förekommer, snarare än breda och missriktade åtgärder som minskar alla företags möjligheter att rekrytera internationell kompetens.

3.1 Uppehållstillstånd för högkvalificerade personer för att söka arbete eller undersöka förutsättningar för att starta näringsverksamhet

Förslaget om en ny grund för uppehållstillstånd kan ha viss positiv marknadsföringseffekt för Sverige. Förslaget ställer krav på en examen på avancerad nivå såsom masterexamen eller en yrkesexamen på avancerad nivå. Samma utbildningskrav ska ställas på personer som vill komma till Sverige för att undersöka förutsättningarna för att starta näringsverksamhet.

Svenskt Näringsliv anser att kompetens i form av utbildning, erfarenhet och förmågor ska likställas när det gäller möjligheten att starta företag. Att begränsa möjligheterna att bevilja tillstånd genom att ställa höga utbildningskrav skapar inte de förutsättningar som krävs för att attrahera fler tredjelandsmedborgare att starta företag i Sverige. Det är inte heller representativt för drivkraften bakom entreprenörskap och företagsamhet. Grunden för uppehållstillstånd för att undersöka förutsättningarna för att starta näringsverksamhet i Sverige bör därför separeras från den grund för tillstånd som föreslås för högkvalificerade personer att söka arbete. Det är orimligt att ställa samma utbildningskrav på en person som under viss tid vill söka arbete, som på en person som vill undersöka förutsättningarna för att starta ett företag i Sverige.

3.2 Näringsverksamhet

Svenskt Näringsliv konstaterar att utredningen inte föreslår förändrade förutsättningar för att bevilja uppehållstillstånd för att bedriva näringsverksamhet utan anser att dagens krav fungerar bra. Däremot framhåller utredningen att förutsebarheten och rättssäkerheten behöver öka och föreslår att de krav som Migrationsverket ställer ska framgå direkt i lag och förordning. Svenskt Näringsliv beklagar att utredningen inte tog chansen och gjorde en genomarbetad analys kring vilka åtgärder som behöver vidtas för att få ett mer ändamålsenligt regelverk som även möjliggör för internationella start-ups att bedriva verksamhet i Sverige. Vi menar att det bör ligga i Sveriges intresse att få hit företag och entreprenöriella individer som kan bidra till utvecklingen av ny teknik och vårt gemensamma välbefinnande genom ökade skatteintäkter. Mer genomarbetade förutsättningar för detta redovisas för i bilaga 1.

3.3 Möjligheten att byta grund för uppehållstillstånd

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om att den som redan har ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete eller näringsverksamhet, eller den som har beviljats tillstånd för att söka arbete eller undersöka möjligheten att starta näringsverksamhet ska kunna ansöka om ett nytt tillstånd inifrån landet på annan grund. En sådan möjlighet kommer att underlätta betydligt både för företagen och arbetskraftsinvandrare. Framförallt tidsmässigt och praktiskt samt även för att kunna bedriva och/eller utveckla verksamheten på ett effektivt sätt. Dessutom kommer förslaget att förhindra onödiga utvisningar.

3.4 Kompetensutvisningar

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om att underlåta återkallelse vid ringa fall eller om återkallelsen med hänsyn till omständigheterna inte framstår som rimlig. Oaktat utredningens förslag finns det enligt vår bedömning kvarstående problem med tillämpningen av branschpraxis hos Migrationsverket. Vi anser inte att utredningen på ett tillfredställande sätt

har uppfyllt kommittédirektivets uppdrag om att göra en bred analys av rättsläget och dess konsekvenser när det gäller tillämpningen av begreppet branschpraxis.

I likhet med vad Svenskt Näringsliv har fört fram sedan lång tid tillbaka konstaterar utredningen att de vanligaste anledningarna till kompetensutvisningar är att Migrationsverket anser att försäkringsskyddet har varit bristfälligt. Detta har framförallt varit aktuellt i anställningar hos arbetsgivare som har tillämpat anställningsvillkor enligt branschpraxis, dvs företag utan kollektivavtal. Migrationsverket ställer krav på att företag som vill rekrytera arbetskraftsinvandrare tecknar kompletterande försäkringar (sjukförsäkring, trygghetsförsäkring vid arbetsskada, livförsäkring och tjänstepensionsförsäkring). Denna tillämpning innebär att alla företag som vill rekrytera arbetskraftsinvandrare i praktiken måste erbjuda anställningsvillkor i enlighet med kollektivavtal. Svenskt Näringsliv menar att detta strider mot principen om föreningsfrihet och att det inte heller är förenligt med utlänningslagens lydelse i 6 kap 2 §. Denna tolkning bekräffas av Migrationsöverdomstolen (MIG 2017:24). Svenskt Näringsliv vill särskilt rikta uppmärksamhet till följande utdrag ur MIG 2017:24 *"Här bör också särskilt framhållas att det inte kan krävas av arbetsgivare att denne ska erbjuda villkor som helt motsvarar kollektivavtalet. Arbetsgivare som inte har tecknat sådana avtal måste kunna utforma sina villkor på ett sätt som avviker från vad som följer av kollektivavtal så länge som anställningsvillkoren inte är sämre än vad som är brukligt inom yrket eller branschen."*

Även förarbetena till utlänningslagens lydelse rörande anställningsvillkoren ger i sammanhanget stöd för att anställningsvillkor inte måste vara i enlighet med kollektivavtal. I proposition 2007/2008:147, sid 26 anges att *"... Staten bör också svara för att de erbjudna villkoren avseende lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor lägst ska motsvara vad som gäller för arbetstagare som redan är bosatta i landet."* Formuleringen "att villkor lägst ska motsvara vad som gäller för arbetstagare som redan är bosatta i landet" innebär att ett absolut krav på att anställningsvillkor ska vara enligt kollektivavtal inte heller förefaller ha varit lagstiftarens intention. Frågan om brister i försäkringsskydd uppmärksammades av Migrationsverket i sitt remissvar till lagändringen om återkallelse. Regeringen angav då att de avsåg att följa frågan. (Se prop. 2013/14:227, sid 20).

Mot denna bakgrund anser Svenskt Näringsliv att Migrationsverket behöver anpassa sin tillämpning helt och fullt till förarbeten och rådande rättspraxis för att problemet med kompetensutvisningar ska kunna lösas.

3.4.1 Begränsning av antalet perioder med tidsbegränsat tillstånd

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om att begränsningen av antalet perioder med tidsbegränsat tillstånd tas bort. Ändringen kommer att leda till en ökad flexibilitet både för företagen och arbetskraftsinvandraren. Bland annat kommer påbörjade och förlängda projekt hinna avslutas och onödiga utvisningar kommer att kunna motverkas.

3.4.2. Ny bestämmelse som reglerar förlängningsansökningar

Svenskt Näringsliv tillstyrker införandet av en ny regel vid förlängningsansökningar. Den nya bestämmelsen kommer att tydliggöra att Migrationsverket vid en förlängningsansökan ska göra en helhetsbedömning och att utgångspunkten är bedömningen ska vara framåtsyftande.

3.5 Åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrarens ställning på arbetsmarknaden

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget att vid vite förelägga en arbetsgivare om att inkomma med uppgifter om anställningsvillkor. Dock anser vi inte att förslaget är en effektiv åtgärd i förhållande till dess syfte om att motverka utnyttjande av arbetskraftsinvandrare.

Vidare avstyrker vi förslaget om en straffsanktionerad anmälningsskyldighet under tillståndstiden. Förslaget är alldeles för oförutsägbart för att kunna tillämpas på ett rättssäkert sätt och straffpåföljden är oproportionerlig i förhållande till överträdelsen.

Därtill innebär båda förslagen ett omfattande administrativt merarbete för företagen.

Utredningen har föreslagit vissa lättnader i båda förslagen i form av en möjlighet för arbetsgivare att vidta självrättelse. Om regeringen väljer att gå vidare med förslaget om anmälningsskyldighet anser Svenskt Näringsliv att det behövs ytterligare lättnader. De företag som efter ett föreläggande om att inkomma med uppgifter om anställningsvillkoren och har lämnat in "korrekta" uppgifter om dessa samt de företag som har tecknat kollektivavtal ska undantas från den fortsatta anmälningsskyldigheten. Företag som har tecknat kollektivavtal står redan under "kontroll" av arbetsmarknadens parter. Ett sådant förfarande skulle även underlätta administrationen för Migrationsverket som får färre ärenden att hantera längre fram i processen och därmed ges större utrymme att fokusera på de företag som riskerar att fortsatt göra fel. Detta skulle vara en mer kostnadseffektiv hantering både för samhället och företagen.

Utredningens förslag om en anmälningsskyldighet vid förändringar av villkoren ger Migrationsverket ett tolkningsföreträde av anställningsvillkoren som inte nödvändigtvis kommer att leda till ett rättssäkrare system. Det finns närmare 700 kollektivavtal på arbetsmarknaden. Detaljeringsgraden är ofta hög och utrymmet för olika tolkningar mellan parterna är stort. Vidare saknar många kollektivavtal explicita löneuppgifter eller lönenivåer (så kallade sifferlösa avtal). Det är dessutom oklart hur kollektivavtalen tolkas av Migrationsverket i sin tillämpning. I utredningen anges som exempel på en förändring som ska anmälas, en arbetsgivare har förhandlat bort en obligatorisk försäkring och i stället höjer lönen. Ett sådant förfarande strider inte mot rättspraxis på migrationsrättens område. Arbetsgivare utan kollektivavtal kan avvika från kollektivavtalade nivåer genom att tillämpa branschpraxis. Risker finns att Migrationsverket bokstavstolkar utredningens nuvarande exempel och bedömer alla avvikelser från kollektivavtalsvillkor som skäl för återkallelse av arbetstillståndet.

Dessutom ska förändringarna av villkoren anmälas till Migrationsverket en månad efter att de nya villkoren börjat tillämpas. Om en arbetsgivare inte gör föreskriven anmälan eller inkommer med en anmälan för sent riskerar denne att dömas till böter eller fängelse. Ett fängelsestraff är en oproportionerlig åtgärd för en sådan typ av överträdelse. Till detta kommer de problem som följer av ett straffansvar för juridiska personer. Många företag har delegerat arbetsledning och personalansvar till underställda chefer. Förslaget kommer sannolikt att leda till att arbetsgivare kommer att anmäla alla förändringar som sker under tillståndstiden för att undvika en straffpåföljd.

I sammanhanget kan nämnas att nystartade eller snabbväxande företag kan behöva anställa uppåt tusen personer under en uppstartstid eller utvecklingsfas. Vid en sådan stor rekryteringsprocess är det inte ovanligt att inhemska kompetens saknas. Många av medarbetarna rekryteras därför från länder utanför EU. Om Migrationsverket skulle genomföra en efterkontroll i ett sådant fall skulle ett företag behöva skicka in hundratals

uppgifter om anställningsvillkor med krav på efterföljande anmälningskyldighet. Utredningens förslag blir i sådana fall ohållbart.

Vidare kommer förslaget främst riktas mot branscher som redan i dag står under särskild utredning av Migrationsverket. Flertalet av företagen i dessa branscher är små där arbetsgivaren själv sköter allt administrativt arbete vid rekryteringar. Utredningens förslag i denna del kommer därmed att öka kostnaderna för dessa företag vid en rekrytering av en tredjelandsmedborgare.

Utredningen föreslår att fördelningen av efterkontrollerna ska ske i samråd med vissa myndigheter och arbetsmarknadens parter och att detta kan föreskrivas om i utlänningsförordningen. Detta skulle innebära att Svenskt Näringsliv och dess medlemsorganisationer skulle delta vid urvalet av arbetsgivare. Vi anser inte att denna roll åligger arbetsmarknadens parter. Det är viktigt att rätt aktörer gör rätt saker och att myndighetsutövning lämnas åt myndigheter.

Däremot delar vi utredningens syn på en återrapporteringskyldighet av kontrollerna till regeringen. I dag finns ingen uppföljning som skulle kunna bidra till ett bättre system för arbetskraftsinvandring.

3.6 Försörjningskrav för familjemedlemmar

Svenskt Näringsliv anser att det är fullt rimligt att en arbetskraftsinvandrare ska ha en inkomst som gör det möjligt att försörja sig själv och medföljande familjemedlemmar. I dag uppgår antalet medföljande anhöriga till cirka en person per arbetskraftsinvandrare (säsongsarbetskraft exkluderat då dessa i princip aldrig har medföljande familjemedlemmar). Det finns inga studier som visar att arbetskraftsinvandrare och deras medföljande utgör en belastning på det svenska socialförsäkringssystemet. Tvärtom och i enlighet med vad som anges i betänkandet visar statistik från SCB att arbetskraftsinvandrare och deras medföljande i princip aldrig erhåller ekonomiskt bistånd från kommunen. Svenskt Näringsliv konstaterar att det således saknas ekonomiska skäl för att föreslå ett försörjningskrav för medföljande anhöriga. Vi avstyrker därför förslaget om ett försörjningskrav.

Utredningens förslag innebär att ett försörjningskrav med tillägg för bostadskostnaden skulle medföra att många företag inom flera branscher bl.a. inom tjänstesektorn, industrin och de gröna näringarna kommer att få svårare att rekrytera arbetskraftsinvandrare som vill ta med sin familj till Sverige. Eftersom bostadskostnaden varierar över landet kommer i praktiken försörjningskravet att skilja sig åt mellan Sveriges 290 kommuner. Denna utformning kommer att skapa otydlighet och oförutsägbarhet som bland annat kommer att komplicera och fördröja anställnings- och ansökningsprocessen.

Ett försörjningskrav för en familj med två barn med bostad i Stockholm skulle innebära att arbetskraftsinvandrarrens lön behöver uppgå till cirka 30 000 kronor i månaden. Svenskt Näringslivs lönestatistik visar att månadslönen för kockar avseende den lägre kvartilen, uppgår till cirka 26 100 kr (median 28 000), köksbiträden på 22 700 kronor (median 24 700) och för städare på 23 300 kronor (median 24 400). "Den lägre kvartilen" innebär att varje fjärde person i yrket har en lön som är lägre än den angivna.

Andra exempel på yrken som kommer att påverkas av ett försörjningskrav finns inom industrin. Där efterfrågas exempelvis cnc-, gjuteri och maskinoperatörer och underhållsmekaniker. Företagen har ofta mycket svårt att hitta kompetensen i närområdet.

uppgifter om anställningsvillkor med krav på efterföljande anmälningskyldighet. Utredningens förslag blir i sådana fall ohållbart.

Vidare kommer förslaget främst riktas mot branscher som redan i dag står under särskild utredning av Migrationsverket. Flertalet av företagen i dessa branscher är små där arbetsgivaren själv sköter allt administrativt arbete vid rekryteringar. Utredningens förslag i denna del kommer därmed att öka kostnaderna för dessa företag vid en rekrytering av en tredjelandsmedborgare.

Utredningen föreslår att fördelningen av efterkontrollerna ska ske i samråd med vissa myndigheter och arbetsmarknadens parter och att detta kan föreskrivas om i utlänningsförordningen. Detta skulle innebära att Svenskt Näringsliv och dess medlemsorganisationer skulle delta vid urvalet av arbetsgivare. Vi anser inte att denna roll åligger arbetsmarknadens parter. Det är viktigt att rätt aktörer gör rätt saker och att myndighetsutövning lämnas åt myndigheter.

Däremot delar vi utredningens syn på en återrapporteringskyldighet av kontrollerna till regeringen. I dag finns ingen uppföljning som skulle kunna bidra till ett bättre system för arbetskraftsinvandring.

3.6 Försörjningskrav för familjemedlemmar

Svenskt Näringsliv anser att det är fullt rimligt att en arbetskraftsinvandrare ska ha en inkomst som gör det möjligt att försörja sig själv och medföljande familjemedlemmar. I dag uppgår antalet medföljande anhöriga till cirka en person per arbetskraftsinvandrare (säsongsarbetskraft exkluderat då dessa i princip aldrig har medföljande familjemedlemmar). Det finns inga studier som visar att arbetskraftsinvandrare och deras medföljande utgör en belastning på det svenska socialförsäkringssystemet. Tvärtom och i enlighet med vad som anges i betänkandet visar statistik från SCB att arbetskraftsinvandrare och deras medföljande i princip aldrig erhåller ekonomiskt bistånd från kommunen. Svenskt Näringsliv konstaterar att det således saknas ekonomiska skäl för att föreslå ett försörjningskrav för medföljande anhöriga. Vi avstyrker därför förslaget om ett försörjningskrav.

Utredningens förslag innebär att ett försörjningskrav med tillägg för bostadskostnaden skulle medföra att många företag inom flera branscher bl.a. inom tjänstesektorn, industrin och de gröna näringarna kommer att få svårare att rekrytera arbetskraftsinvandrare som vill ta med sin familj till Sverige. Eftersom bostadskostnaden varierar över landet kommer i praktiken försörjningskravet att skilja sig åt mellan Sveriges 290 kommuner. Denna utformning kommer att skapa otydlighet och oförutsägbarhet som bland annat kommer att komplicera och fördröja anställnings- och ansökningsprocessen.

Ett försörjningskrav för en familj med två barn med bostad i Stockholm skulle innebära att arbetskraftsinvandrarens lön behöver uppgå till cirka 30 000 kronor i månaden. Svenskt Näringslivs lönestatistik visar att månadslönen för kockar avseende den lägre kvartilen, uppgår till cirka 26 100 kr (median 28 000), köksbiträden på 22 700 kronor (median 24 700) och för städare på 23 300 kronor (median 24 400). "Den lägre kvartilen" innebär att varje fjärde person i yrket har en lön som är lägre än den angivna.

Andra exempel på yrken som kommer att påverkas av ett försörjningskrav finns inom industrin. Där efterfrågas exempelvis cnc-, gjuteri och maskinoperatörer och underhållsmekaniker. Företagen har ofta mycket svårt att hitta kompetensen i närområdet.

Löneläget i dessa yrken ligger mellan 25 000 - 28 000 kr/mån. Även inom den gröna näringen finns flera yrken som skulle påverkas exempelvis djurskötare, traktorförare och arborister. I dessa yrken är löneläget mellan 24 000 – 28 000 kr/mån.

Det råder stor efterfrågan på kompetent arbetskraft i hela näringslivet och i hela landet. En del branscher kommer att drabbas hårdare av ett försörjningskrav eftersom lönerna i deras kollektivavtal inte når upp till de nivåer som krävs för att en arbetskraftsinvandrare ska kunna ta med sig anhöriga till Sverige. Detta riskerar att försvåra rekryteringen för arbetsgivare av arbetskraftsinvandrare som vill ta med sina anhöriga till Sverige.

3.7 Resa under handläggningstiden

Svenskt Näringsliv tillstyrker de författningsändringar som föreslås för att möjliggöra resor under tiden en person väntar på beslut i sitt ärende om förlängning av uppehålls- och arbetstillstånd. Denna möjlighet är viktig bl.a. för våra medlemsföretag som i dag avstår från att rekrytera arbetskraftsinvandrare till så kallade resande befattningar.

3.8 Utöka kriminalisering av brottet organiserande av människosmuggling

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om att utöka kriminalisering av brottet organiserande av människosmuggling.

4. Alternativt förslag: anställningsavtalet ska bifogas med ansökan

Svenskt Näringsliv avstyrker det alternativa förslaget om att anställningsavtalet ska bifogas med ansökan. Det finns inget juridiskt krav på skriftliga anställningsavtal inom arbetsrätten. Att införa ett sådant krav inom migrationsrätten är således något som avviker från rådande förhållanden på svensk arbetsmarknad. Det finns en bild av att företag använder standardiserade skriftliga anställningsavtal, som på ett enkelt sätt kan bedömas och tillämpas av Migrationsverket. Anställningsavtal kan se väldigt olika ut beroende på företag och bransch. Avtal inom exempelvis internationella koncerner kan skrivas på olika språk och uppgå till cirka 30 - 40 sidor. Generellt kan avtal även innehålla hänvisningar till intern policy, handböcker m.m. Detta är information som är helt irrelevant för Migrationsverkets bedömning. För att undvika att villkoren i avtalet ändras efter att dessa skickats in till Migrationsverket föreslår utredningen att en anmälningsskyldighet införs. Våra synpunkter på ett förslag om en straffsanktionerad anmälningsskyldighet framgår av avsnitt 3.5.

Vidare är detta en situation som kan liknas vid ett moment 22. Konsekvensen av förslaget är att företag måste ingå ett "bindande anställningsavtal" före Migrationsverket har avgjort ärendet. Det kan leda till att företag ingår bindande anställningsavtal men som personen i fråga aldrig kan tillträda i fall där Migrationsverket avslår ansökan. I ett juridiskt perspektiv framstår detta som en stor risk för företag.

Ett centralt problem för systemet med arbetskraftsinvandring är Migrationsverkets långa handläggningstider. Inom vissa branscher kan det ta upp till ett år att få ett arbetstillstånd beviljat från Migrationsverket. Mot bakgrund av detta är det orimligt att arbetsgivaren ska tvingas bifoga ett anställningsavtal med erbjudandet om anställning, eftersom det skulle leda till ännu längre handläggningstider än i dag.

Förslaget skulle innebära en mycket stor administrativ och ekonomisk börda utan att ha någon större effekt för att motverka de aktörer som uppsåtligen kringgår systemet och utnyttjar arbetskraftsinvandrare. Denna kostnad skulle kunna leda till att små företag inte längre skulle kunna rekrytera utomeuropeisk arbetskraft och därmed ha sämre

förutsättningar att bedriva eller utveckla sin verksamhet. Sammantaget påverkar minskade möjligheter att kunna rekrytera den bästa kompetensen möjligheten för företagen att kunna konkurrera på både en inhemsk och internationell marknad.

5. Konsekvensanalys

Svenskt Näringsliv konstaterar att utredningen beaktat stora delar av de synpunkter som vi fört fram gällande förslagets konsekvenser för företagen.

Svenskt Näringsliv konstaterar att utredningens förslag på försörjningskrav för medföljande familjemedlemmar kommer att ha en negativ inverkan på företagets kompetensförsörjning. I de fall där arbetskraftsinvandrarerna vill ta med sin familj och löneläget i det aktuella yrket understiger nivån på försörjningskravet måste företaget antingen erbjuda arbetskraftsinvandrarerna högre lön eller välja att rekrytera någon som inte har familj. Dessa kostnadseffekter för företagen har inte redovisats av utredningen. Det saknas även en redovisning av de kostnader som en utebliven rekrytering till följd av förslagets lönenivåer innebär för företagen. Att inte kunna rekrytera en nyckelkompetens från tredjeland till verksamheten kan påverka möjligheterna för vissa företag att utvecklas eller fortsatt bedriva sin verksamhet. När det gäller skyldigheten att lämna uppgifter om anställningsvillkoren och att anmäla försämringar i dessa saknas en tydlig redovisning av kostnader för det ökade administrativa arbetet. Utredningen begränsar redovisningen till en skrivning om att det kan ta några timmars arbete att sammanställa uppgifterna och skicka villkoren till Migrationsverket för företagen. Vi efterfrågar en tydligare redovisning av de ovan nämnda merkostnaderna samt hur dessa påverkar företagets verksamhet. Dessutom går förslagen helt emot regeringens arbete med regelförenkling för företag.

Utredningen beskriver ett flertal negativa effekter avseende förslaget om anmälningsskyldighet. Den enda positiva aspekt som anges i analysen är att förslaget ger möjlighet för arbetsgivaren att korrigera villkoren i efterhand, vilket ökar möjligheterna för arbetskraftsinvandrarerna att beviljas ett förlängt tillstånd. En sådan utgång är förstas bra, men inte på bekostnad av ett orimligt ökat administrativt arbete och ökade kostnader. Dessutom riskerar arbetsgivaren att drabbas av en oproportionerlig straffpåföljd om en anmälan inte görs inom angiven tidsfrist eller uteblir. Vidare riskerar förslaget att leda till onödiga utvisningar. Mot bakgrund av det antal negativa konsekvenser som anges i analysen och den bristande redovisningen av kostnader och dess konsekvenser kan vi inte dela utredningens bedömning om att förslaget bör införas.

Detsamma gäller utredningens förslag om försörjningskrav. De konsekvenser som anges i analysen är främst negativa, varför förslaget endast av den anledningen ter sig obegripligt att införas. Den inkomstnivå som kommer att krävas för att en arbetskraftsinvandrare ska kunna ta med sina familjemedlemmar till Sverige kommer att påverka många företag i många olika branscher som är beroende av att kunna rekrytera vissa yrkesgrupper från länder utanför EU. Vidare efterfrågar Svenskt Näringsliv en analys av den situation som kan uppstå när två makar med medföljande barn erbjuds anställningar med löner som understiger försörjningskravet. I en sådan situation anser vi att Migrationsverket ska ta hänsyn till hela familjens försörjningsförmåga.

Johan Britz

Amelie Berg

20200608

PM – Hur ska Sverige attrahera fler företagare?

Innehåll

1. Hur ska Sverige attrahera fler företagare?	1
2. Uppehållstillstånd för företagare	2
2.1. Krav för uppehållstillstånd	2
2.2. Migrationsverkets praxis	2
3. Internationell jämförelse	3
3.1. Regelverk kring uppehållstillstånd för näringsverksamhet.....	3
3.2. Vad säger företagen?.....	4
4. Smalare målgrupp eller bredare möjligheter?	6
5. Bilaga	6

1. Hur ska Sverige attrahera fler företagare?

Migrationsverket kan genom utlänningslagen (2005:716) utfärda uppehållstillstånd för personer som vill driva företag i Sverige, men det sker inte i någon större omfattning. I dagsläget är det endast ett hundratal som söker detta varje år, enligt en tidigare ansvarig tjänsteman på Migrationsverket. I direktiven till den pågående utredningen om arbetskraftsinvandring ingår att se över regelverket i syfte att underlätta för potentiella företagare att söka. I denna PM redogörs för hur regelverket fungerar i dag, hur regelverken ser ut i konkurrerande länder samt hur de svenska reglerna fungerar ur företagarnas perspektiv. Dessutom förs ett resonemang kring direktiven till utredningen om ett nytt regelverk.

Analysen visar att:

1. Sverige varken har utarbetat särskilda visum för startups eller på ett tydligt sätt gjort någon specifik insats för att locka företagare. Det skiljer Sverige från andra länder och antyder att frågan inte varit prioriterad.
2. Sverige kräver i ansökan en redovisning av färdig affärsplan inklusive en realistisk budget samt redovisning av etablerade nätverk och/eller etablerade kundkontakter i landet. I den mån andra länder kräver nätverk av något slag, så går dessa ofta att hitta innan inresa vilket underlättar.
3. Det tar 16–18 månader att få besked om uppehållstillstånd som företagare i Sverige, att jämföra med 1–3 månader i de jämförda länderna. Det är en mycket försvårande omständighet, för den som redan har skaffat kapital samt utarbetat en affärsplan.
4. Direktiven i den pågående utredningen visar att det finns en avsikt att förenkla regelverket i syfte att attrahera fler företag, men att det endast ska gälla en mycket

smal målgrupp. Direktiven nämner exempelvis examen inom ett visst område eller från ett visst universitet, som kriterium.

Sammantaget finns ett antal konkreta faktorer som försvårar för den som vill flytta till Sverige för att driva företag, inte minst i jämförelse med andra länder.

2. Uppehållstillstånd för företagare

I januariöverenskommelsen mellan regeringen, Centerpartiet och Liberalerna står att ett särskilt visum för högkvalificerade som vill söka jobb eller starta företag i Sverige ska införas.¹ Regeringen tillsatte därmed utredningen "Åtgärder för att attrahera internationell kompetens och motverka utnyttjande av arbetskraftsinvandrare" (Dir 2020:8) i februari 2020.²

För den som vill flytta till Sverige för att starta upp och bedriva företag finns sedan tidigare möjligheter att göra detta, i enlighet med utlänningslagen, men ett av flera syften med den pågående utredningen är att "*Ta ställning till om reglerna om uppehållstillstånd för att bedriva näringsverksamhet är ändamålsenliga och vid behov lämna förslag på förändringar*".

2.1. Krav för uppehållstillstånd

De krav som i dag ställs på utlänningar för att få tillstånd att tillfälligt (under två år) driva företag i Sverige regleras i 5 kap. 10 § UtlL och styrs därutöver av Migrationsverkets praxis.³

Kraven på den sökande är i korthet:

- Förmåga att bedriva den aktuella verksamheten
- Branschfarenhet
- Erfarenhet av att driva eget företag
- Relevanta språkkunskaper
- Tillräckliga medel för försörjning under två års tid (200 000 kr), samt
- En noggrann affärsplan, inklusive redovisning av kundkontakter och/eller nätverk.

Tillståndet måste sökas före inresan till Sverige. Efter två år görs en ny bedömning. Om kraven uppfylls då kan företagaren få permanent uppehållstillstånd, annars behöver företagaren lämna landet. Vid detta tillfälle bedömer Migrationsverket om:

- företaget går med vinst
- verksamheten är bestående
- verksamheten har fortlevnadsförmåga

2.2. Migrationsverkets praxis

I framtagandet av denna promemoria har samtal förts med en medarbetare vid Migrationsverket som fram till alldeles nyligen var ansvarig tjänsteman för handläggning av arbetstillståndsärenden för näringsidkare. Samtalen ger en bild av praxis i bedömning av

¹ <https://www.centerpartiet.se/download/18.7cb2d720169e39ebc8f28b2/1554992070288/Januariavtalet.pdf>

² <https://www.regeringen.se/4905dd/contentassets/57589eaf860241c7884d6bb1ca4f3656/atgarder-for-att-attrahera-internationell-kompetens-och-motverka-utnyttjande-av-arbetskraftsinvandrare-dir.-2020-8.pdf>

³ <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Eget-foretag/Forlanga-tillstand.html>

uppehållstillstånd för näringsverksamhet. I korthet ser handläggningsarbetet ut enligt följande:

- Ärendena hanteras av ett litet team hos myndigheten, men det finns ingen handbok att följa utan ärendena utreds efter en oskriven praxis.
- Totalt inkommer ett hundratal ärenden av detta slag, varje år, varav en majoritet är icke högkvalificerade (restaurangbranschen och personliga tjänster är vanliga).⁴
- Det centrala för vilket beslut Migrationsverket fattar är om företaget bedöms överleva ekonomiskt och kunna försörja grundaren. Därför krävs en tydlig affärsplan.
- Kunskap i svenska/engelska är ett krav.

När en ny bedömning görs efter två år försöker myndigheten vara generös, och ofta får företagaren tillfälligt uppehållstillstånd i ännu ett år för att visa att företaget har förmåga att försörja grundaren.

3. Internationell jämförelse

Nedan görs en jämförelse mellan regelverken avseende uppehållstillstånd för företagande som finns i Estland, Nederländerna respektive. Dessa länder är av olika skäl intressanta att jämföra med. Tyskland är industritungt precis som Sverige, och är vårt andra viktigaste exportland. Ekonomins storlek gör dem attraktiva för såväl människor som kapital. Nederländerna är precis som Sverige en relativt liten ekonomi med högt beroende av sin omvärld, och har generösa regler för arbetskraftsinvandring. Estland, med en befolkning på endast 1,3 miljoner människor, har en mycket aktivt startup-scen och det uppfattas där som en överlevnadsfråga att landet är öppet gentemot omvärlden. Länderna ligger geografiskt nära Sverige, och i viss mån konkurrerar de med oss om kapital och människor som rör sig över gränser.

3.1. Regelverk kring uppehållstillstånd för näringsverksamhet

Alla länder i jämförelsen utfärdar visum eller uppehållstillstånd till företagare från tredjeländ, och mycket i regelverken är lika. En mer utförlig jämförelse återfinns i bilagan, men i nedanstående punkter sammanfattas ett antal huvuddrag:

- Alla jämförda länder utom Sverige har olika typer av visum för företagare. Ofta är kraven på startups lättare att uppfylla än kraven på andra företag.
- I Estland kan man ansöka om ett särskilt startup visa. En startup definieras i regelverket enligt följande: "a start-up is a business unit owned by a company registered in Estonia that is commencing operations and whose goal is to develop and launch an innovative and repeatable business model with great global growth potential and which contributes significantly to the development of the business environment in Estonia"⁵
- Nederländerna har också ett visum för startups, där det krävs att företaget ska vara innovativt.
- Tyskland utfärdar tillfälliga uppehållstillstånd för egenföretagare, som är olika beroende på företagets verksamhet. Därtill finns ett startup visa, med enklare ansökningsprocess.

⁴ 2013 var det dock 647 personer som ansökte, enligt en artikel i Sydsvenskan. <https://www.sydsvenskan.se/2014-10-27/egenforetagare-far-vanta-lange-pa-uppehallstillstand>

⁵ <https://startupestonia.ee/visa/faqs>

- En i praktiken mycket viktig skillnad mellan länderna är hur lång tid det tar att erhålla uppehållstillstånd. Jämförda länder anger att det tar 30–90 dagar, medan den som söker tillstånd att bedriva företag i Sverige får vänta 16–18 månader på tillståndet.
- I Sverige bedöms affärsplanen utifrån om den är realistisk och ger möjlighet att försörja företagaren. Varan eller tjänsten ska antingen produceras eller säljas i Sverige. I Estland krävs en plan för hur affärsidén ska kunna bli ett innovativt företag. I Nederländerna krävs kontakt med en stöttande aktör, en plan för hur idén blir ett företag samt att företaget är innovativt. I Tyskland krävs att affärsplanen kan övertyga om att företaget är innovativt, bidrar till jobbskapande samt har möjlighet att skalas upp.
- Sverige har skarpa krav vad gäller redovisning av erfarenhet av såväl yrket som företagande i sig, medan övriga länder menar att aspekten "tas med i bedömningen".
- Alla länder har försörjningskrav som syftar till att personen ska klara sitt uppehälle under en viss tid. Estland har krav på ett års uppehälle om 160 EUR per månad, motsvarande ca 20 000 kr för ett år. I Sverige krävs 200 000 kr för försörjning under de två första åren. För den person som kommer utifrån för att söka visum är därmed de finansiella kraven ca tio gånger högre i Sverige än i Estland. I Nederländerna ställs krav på ett års försörjning om 1 139,90 EUR per månad antingen genom egna medel eller genom en extern finansiär. I Tyskland krävs inkomster om ca 25 000 EUR per år, men för att underlätta finns fonder och långgivare som stöttar utländska entreprenörer.

Sammanfattningsvis har Sverige (ännu) inte utarbetat regler som syftar till att locka startups eller andra särskilda typer av företag utan har istället en generell modell. Sverige ställer krav på en färdig affärsplan innan inresa till Sverige, kombinerat med att den som ansöker behöver vänta i hela 1,5 år på beslut. Det är sannolikt försvårande för många entreprenörer, med risk att dessa istället söker sig till andra jämförbara länder.

Utöver skillnader i regelverk har såväl Estland som Nederländerna tydliga hemsidor med samlad och lättillgänglig information på engelska, syftande till att attrahera entreprenörer från andra länder. På den nederländska sidan kan man exempelvis direkt komma i kontakt med en facilitator som stöttar i uppstarten och på den estländska sidan kan man göra ett snabbtest för att se om man har möjlighet att få uppehållstillstånd. I Sverige finns sidan www.verksam.se, men den vänder sig främst till svenska företagare för att stötta dem. Den information som finns till utländska företagare länkar främst vidare till olika myndigheter.

3.2. Vad säger företagen?

Ett hundratal personer söker sig varje år till Sverige för att starta och driva företag. I jämförelse med övrig migration till Sverige är det en mycket liten grupp.

Enligt Anna Öberg, Investment Advisor på Invest Estonia, är det drygt 650 personer som söker sig till Estland varje år enbart för deras startup visa, och det till ett land med endast 1,3 miljoner invånare. Varför det inte är fler som attraheras av Sverige och hur antalet personer kan öka, är centrala frågor för svensk konkurrenskraft och ekonomi. Nedan följer en redogörelse för erfarenheter hos ett antal personer och aktörer, av det svenska respektive det estniska systemet.

Ett samtal med en anställd på en inkubator i Sverige antyder att Sverige inte alltid anses glasklara i ansökningsprocessen. Den uppfattning som hen har fått efter erfarenheter från

sitt arbete är att:

- Det är otydligt hur regelverk och krav ser ut. Ofta hänvisas till praxis (och som ovan redovisats i denna PM så finns ingen handbok, utan ärendena har avgjorts av ett litet team hos Migrationsverket, vilket kan göra det svårt att skapa tydlighet).
- Väntetiden är mycket lång i Sverige, vilket är avskräckande för den som ansöker. Dessutom får den som söker på plats i Sverige (studenter t ex) inte resa någonstans under väntetiden. Det är problematiskt eftersom resande kan vara essentiellt i företagsstart.
- Långa entreprenörer behöver stöd från en inkubator för att omvandla sin idé till ett företag eller till en tydlig affärsplan – ett krav för att få uppehållstillstånd. Men ansökan behöver göras innan ankomst till Sverige, och inkubatorerna (som staten finansierar) finns inom Sverige. Det blir en omöjlig ekvation.

En tidigare anställd med arbetstillstånd i Sverige, ger sin bild av hur det var att söka uppehållstillstånd som entreprenör. Hen beskriver det som ett problem att det svenska regelverket kräver både försörjning och en tydlig affärsplan, och lyfter möjligheten att den som har kapital att investera och att leva på bör kunna få uppehållstillstånd enbart baserat på affärsidé. Hen bor nu i Estland dit hen lockades genom lägre kapitalkrav och mindre omfattande krav på affärsplan, men också av att man i Estland "förstod företagande".

Nir Altman är vd på ett företag i Luleå, men är bara i Sverige på besök en gång i månaden. I övrigt jobbar han från Israel, där han bor. Han har ansökt om såväl arbetstillstånd som uppehållstillstånd för företagare men efter 1,5 års väntetid – då han inte fick befinna sig i Sverige utan tillfälliga specialtillstånd – fick han avslag. Migrationsverket ansåg inte att han hade tillräckligt kapital. I efter-hand är det tre faktorer som Nir upplevde som svåra under processen. Först och främst den långa väntetiden, det är ofta svårt att genomföra sin affärsidé när det har gått 1,5 år från ansökningstillfället.

Därtill att inte få befinna sig i Sverige under tiden, vilket gör att all väntetid går förlorad. Till sist att inte ha möjlighet att få tala med någon på Migrationsverket under tiden, för att få argumentera för sin sak, förklara sitt ärende eller lämna referenser. Hans samarbete med en svensk inkubator underlättade därför inte hans chanser att få uppehållstillstånd, trots att de i hög grad underlättade själva företagsstarten.

I Estland har man identifierat att entreprenörer och nystartade företag ger stora fördelar till landets ekonomi. För att locka innovativa företagare infördes därför för ett antal år sedan ett nytt visum, för startups. Dessa kan också sökas av anställda på startups, vilket är positivt eftersom rollerna i nystartade bolag inte alltid är helt åtskilda mellan vd-rollen och andra roller. Anna Öberg på Enterprise Estonia och Merilin Lukk på Startup Estonia, förklarar att det ställs krav på företagaren att på något sätt kunna visa företagets potential, exempelvis genom externa investeringar, nätverk eller annat. Därtill behöver företagaren kunna försörja sig under ett år – men eftersom levnadsstandarden är lägre än i Sverige så är också inkomstkraven mindre. Förra året krävdes ett kapital motsvarande 160 EUR per månad i ett år, eller totalt drygt 20 000 kr. I Sverige krävs försörjning i två år, motsvarande totalt 200 000 kr. Det är 10 gånger mer än vad som krävs i Estland.

Utöver försörjningskrav som är lättare än de svenska att uppfylla, gör Estland andra insatser för att stötta entreprenörer i landet. Genom sina s.k. International House har de kurser i språket och kulturen samt hjälper familjer med det som behövs i flytten till ett nytt land. Därtill

går processerna mycket snabbt, inte minst eftersom Estland har skalat bort och digitaliserat stora delar av sin byråkrati.

4. Smalare målgrupp eller bredare möjligheter?

I denna PM redogörs för centrala skillnader mellan regelverken för uppehållstillstånd för företagare i Sverige, Estland, Nederländerna och Tyskland. Sammantaget finns skarpa faktorer som försvårar för den som vill starta företag i Sverige, såsom mycket långa väntetider i ansökningsprocessen samt krav på utvecklad affärsplan inklusive redovisning av redan etablerade kundkontakter. Samtidigt får den som ansöker inte befinna sig i Sverige under ansökningsperioden.

Sådana krav riskerar att dämpa utrymmet för innovation, och kan bidra till att så få innovativa företag i Sverige drivs av personer med uppehållstillstånd.

Den pågående utredningen om arbetskraftsinvandring ska se över regelverken, exempelvis genom att överväga om företagaren kan ansöka på plats i Sverige. Samtidigt visar formuleringar i direktivet att det finns en intention att på ett väldigt direkt sätt välja ut de målgrupper som kan bli aktuella för företagande i Sverige: *"Tillståndet kan exempelvis knytas till en examen från ett visst universitet eller högskola eller med en viss inriktning eller till särskilt värdefull yrkeslivserfarenhet på ett högkvalificerat område. I sammanhanget kan någon form av poängsystem för särskilt efterfrågade kvalifikationer övervägas såsom utbildning och språkkunskaper."*⁶

Vill man locka innovativa företag är det centralt att inte från början sätta begränsningar i urval. Det är omöjligt att från statligt håll ange vilka företag som kommer att lyckas och än svårare att förutse exakt vilken examen eller vilket universitet som ger de rätta förutsättningarna. Många svenska mycket framgångsrika företagare är icke-akademiker – Spotifys grundare Daniel Ek, Isabella Löwengrip, Mojangs grundare Markus Persson är tre tydliga exempel i närtid, men samma sak gäller klassiska svenska framgångsrentreprenörer som Ingvar Kamprad och Erling Persson.⁷

Att knyta tillståndet till specifika yrkesområden, universitet eller utbildningsinriktningar riskerar istället innebära att möjligheten att starta företag i Sverige blir förbehållen ett mycket litet urval av personer. Tvärtom bör Sverige i utformandet av ett nytt regelverk hämta inspiration från andra länder för att genom ett mer tillåtande regelverk öppna fler möjligheter för utländska entreprenörer att utveckla sina affärsidéer i Sverige.

5. Bilaga

Tabell: Översikt av regler för uppehållstillstånd i fyra länder

⁶ s. 5–6 i <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/kommittedirektiv/2020/02/dir.-20208/>

⁷ <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Farre-kvinnor-an-man-driver-foretag/>

	<i>Sverige</i>	<i>Estland</i> ⁸	<i>Nederländerna</i> ^{9 10}	<i>Tyskland</i> ¹¹
Vilka uppehållstillstånd finns för företagare??	UT för egenföretagare	Business visa och startups visa	Ja, startups	Self-employment visa, ¹² startup visa ¹³ (Samt freelance visa för särskilda yrken och ett kortare business visa som gäller i sex månader.)
Hur länge gäller uppehållstillståndet (UT)?	Tillfälligt UT två år, därefter möjlighet till permanent UT.	<i>Startups:</i> 12+6 månader för att starta företaget Därefter kan man ansöka om tillfälligt UT.	Två år <i>Startups:</i> Ett år för att starta upp företaget. Därefter möjlighet att ansöka om tillfälligt UT.	Tre år, därefter möjlighet till permanent UT.
Hur lång tid tar det att få sitt uppehållstillstånd?	16–18 månader ¹⁴	30 dagar för visum för företagsstart. Två månader för tillfälligt UT.	90 dagar	90 dagar
Krävs egenförsörjning innan ankomst?	Ja, två års försörjning, motsvarande 200 000 kr Balanserad ekonomi efter provtidens slut. Kunna betala avgifter för tillstånd	Ja, minst 2* existensminimum varje månad Investerat minst 16,000 € i företaget <i>Startups:</i> Ja, minst 1* existensminimum (140 €/månad)	Ja, möjlighet till inkomst på minst 1,139.90 €/månad i ett år. <i>Startups:</i> Ja, möjlighet till inkomst på minst 1,139.90 €/månad i ett år <i>eller</i> överenskommelse om extern finansiering.	Eget kapital eller lån för att kunna finansiera verksamheten (minst 25 000 €/år). Det finns bl.a. fonder att söka medel ur, avsedda för utländska entreprenörer. Pensionsplan, för företagare över 45 år.
Krävs erfarenhet av företagande?	Ja	Nej	Erfarenhet tas med i bedömningen	Erfarenhet tas med i bedömningen
Krävs erfarenhet av yrket/området?	Ja	Nej	Erfarenhet tas med i bedömningen	Erfarenhet tas med i bedömningen
Krävs redovisning av nyttan för mottagarlandet?	Varor/tjänster ska kunna produceras och/eller säljas i Sverige	<i>Startups:</i> Potential att växa globalt Innovativ och reproducerbar Substantiellt bidrag till Estlands affärsmiljö	Produkter/service måste vara innovativa Tjäna inhemsk ekonomi	Intresse/behov måste finnas Förväntat positiv effekt på ekonomi/arbetsliv Bidrag till innovation och research
Krävs redovisning av nätverk?	Redovisning krävs av redan skapade kundkontakter och/eller nätverk i Sverige	-	<i>Startups:</i> Ja, samarbete med erfaren facilitator	- <i>Frilans:</i> Ja, två åtagandebrev Rekommendationsbrev från tidigare arbetsgivare
Hur ser kraven ut i övrigt?	Affärsplan krävs, inklusive ett trovärdigt budgetunderlag. Relevant	Detaljerad affärsplan krävs <i>Startups:</i>	Ansökan bedöms genom ett poängsystem, där bl.a. affärsplan ingår.	Tysklands handelskammare och/eller Federal State bedömer

⁸ <https://startupestonia.ee/>

⁹ <https://business.gov.nl/coming-to-the-netherlands/permits-and-visa/startup-visa/>

¹⁰ http://iwcn.nl/wp-content/uploads/2018/10/IWCN_guide20182019_low.pdf

¹¹ https://ind.nl/en/Documents/FAQ_Startup.pdf

<https://www.germany-visa.org/work-employment-visa/>

¹² <https://www.make-it-in-germany.com/en/visa/kinds-of-visa/self-employment/>

¹³ <https://start-up-visa-canada.ca/business-immigration-to-germany-on-a-start-up-visa/>

¹⁴ <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Tid-till-beslut.html>

	kunskap i svenska/engelska	Affärsplanen ska inkludera affärsområde och "business route" Innovationsgrad värderas Målgruppen analyseras ¹⁵	<p>Affärsplanen ska inkludera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marknadsanalys • Information om produkten/tjänsten • Prisinformation • Företagets organisation • Finansiering <p>Poäng ges även för personlig erfarenhet och adderat värde till Nederländerna (innovation).¹⁶</p> <p><i>Startups:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontakt med en facilitator • Innovativ tjänst/produkt <p>En steg-för-steg-plan för att skapa ett företag av affärsidén.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registrering i handelsregistret. <p>Steg-för-stegplanen måste i sin tur inkludera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisationsstruktur • En beskrivning av vad som gör denna produkt/ tjänst innovativ. • En aktivitetsplan för uppstarten av företaget. 	<p>affärsplanen, på basis av:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er <p>farenhet av entreprenörskap</p> <ul style="list-style-type: none"> • M <p>ängd kapital</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidrag till sysselsättning och utbildning • Bidrag till innovation och research <p>Kunskaper i tyska språket krävs</p>
--	----------------------------	---	---	---

¹⁵ <https://estoniainc.com/estonia-startup-visa/>

¹⁶ https://ind.nl/en/work/working_in_the_Netherlands/Pages/Self-employed-person.aspx

Löneläget i dessa yrken ligger mellan 25 000 - 28 000 kr/mån. Även inom den gröna näringen finns flera yrken som skulle påverkas exempelvis djurskötare, traktorförare och arborister. I dessa yrken är löneläget mellan 24 000 – 28 000 kr/mån.

Det råder stor efterfrågan på kompetent arbetskraft i hela näringslivet och i hela landet. En del branscher kommer att drabbas hårdare av ett försörjningskrav eftersom lönerna i deras kollektivavtal inte når upp till de nivåer som krävs för att en arbetskraftsinvandrare ska kunna ta med sig anhöriga till Sverige. Detta riskerar att försvåra rekryteringen för arbetsgivare av arbetskraftsinvandrare som vill ta med sina anhöriga till Sverige.

3.7 Resa under handläggningstiden

Svenskt Näringsliv tillstyrker de författningsändringar som föreslås för att möjliggöra resor under tiden en person väntar på beslut i sitt ärende om förlängning av uppehålls- och arbetstillstånd. Denna möjlighet är viktig bl.a. för våra medlemsföretag som i dag avstår från att rekrytera arbetskraftsinvandrare till så kallade resande befattningar.

3.8 Utöka kriminalisering av brottet organiserande av människosmuggling

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om att utöka kriminalisering av brottet organiserande av människosmuggling.

4. Alternativt förslag: anställningsavtalet ska bifogas med ansökan

Svenskt Näringsliv avstyrker det alternativa förslaget om att anställningsavtalet ska bifogas med ansökan. Det finns inget juridiskt krav på skriftliga anställningsavtal inom arbetsrätten. Att införa ett sådant krav inom migrationsrätten är således något som avviker från rådande förhållanden på svensk arbetsmarknad. Det finns en bild av att företag använder standardiserade skriftliga anställningsavtal, som på ett enkelt sätt kan bedömas och tillämpas av Migrationsverket. Anställningsavtal kan se väldigt olika ut beroende på företag och bransch. Avtal inom exempelvis internationella koncerner kan skrivas på olika språk och uppgå till cirka 30 - 40 sidor. Generellt kan avtal även innehålla hänvisningar till intern policy, handböcker m.m. Detta är information som är helt irrelevant för Migrationsverkets bedömning. För att undvika att villkoren i avtalet ändras efter att dessa skickats in till Migrationsverket föreslår utredningen att en anmälningsskyldighet införs. Våra synpunkter på ett förslag om en straffsanktionerad anmälningsskyldighet framgår av avsnitt 3.5.

Vidare är detta en situation som kan liknas vid ett moment 22. Konsekvensen av förslaget är att företag måste ingå ett "bindande anställningsavtal" före Migrationsverket har avgjort ärendet. Det kan leda till att företag ingår bindande anställningsavtal men som personen i fråga aldrig kan tillträda i fall där Migrationsverket avslår ansökan. I ett juridiskt perspektiv framstår detta som en stor risk för företag.

Ett centralt problem för systemet med arbetskraftsinvandring är Migrationsverkets långa handläggningstider. Inom vissa branscher kan det ta upp till ett år att få ett arbetstillstånd beviljat från Migrationsverket. Mot bakgrund av detta är det orimligt att arbetsgivaren ska tvingas bifoga ett anställningsavtal med erbjudandet om anställning, eftersom det skulle leda till ännu längre handläggningstider än i dag.

Förslaget skulle innebära en mycket stor administrativ och ekonomisk börda utan att ha någon större effekt för att motverka de aktörer som uppsåtligen kringgår systemet och utnyttjar arbetskraftsinvandrare. Denna kostnad skulle kunna leda till att små företag inte längre skulle kunna rekrytera utomeuropeisk arbetskraft och därmed ha sämre

förutsättningar att bedriva eller utveckla sin verksamhet. Sammantaget påverkar minskade möjligheter att kunna rekrytera den bästa kompetensen möjligheten för företagen att kunna konkurrera på både en inhemsk och internationell marknad.

5. Konsekvensanalys

Svenskt Näringsliv konstaterar att utredningen beaktat stora delar av de synpunkter som vi fört fram gällande förslagets konsekvenser för företagen.

Svenskt Näringsliv konstaterar att utredningens förslag på försörjningskrav för medföljande familjemedlemmar kommer att ha en negativ inverkan på företagets kompetensförsörjning. I de fall där arbetskraftsinvandrarerna vill ta med sin familj och löneläget i det aktuella yrket understiger nivån på försörjningskravet måste företaget antingen erbjuda arbetskraftsinvandrarerna högre lön eller välja att rekrytera någon som inte har familj. Dessa kostnadseffekter för företagen har inte redovisats av utredningen. Det saknas även en redovisning av de kostnader som en utebliven rekrytering till följd av förslagets lönenivåer innebär för företagen. Att inte kunna rekrytera en nyckelkompetens från tredjeland till verksamheten kan påverka möjligheterna för vissa företag att utvecklas eller fortsatt bedriva sin verksamhet. När det gäller skyldigheten att lämna uppgifter om anställningsvillkoren och att anmäla försämringar i dessa saknas en tydlig redovisning av kostnader för det ökade administrativa arbetet. Utredningen begränsar redovisningen till en skrivning om att det kan ta några timmars arbete att sammanställa uppgifterna och skicka villkoren till Migrationsverket för företagen. Vi efterfrågar en tydligare redovisning av de ovan nämnda merkostnaderna samt hur dessa påverkar företagets verksamhet. Dessutom går förslagen helt emot regeringens arbete med regelförenkling för företag.

Utredningen beskriver ett flertal negativa effekter avseende förslaget om anmälningsskyldighet. Den enda positiva aspekt som anges i analysen är att förslaget ger möjlighet för arbetsgivaren att korrigera villkoren i efterhand, vilket ökar möjligheterna för arbetskraftsinvandrarerna att beviljas ett förlängt tillstånd. En sådan utgång är förstas bra, men inte på bekostnad av ett orimligt ökat administrativt arbete och ökade kostnader. Dessutom riskerar arbetsgivaren att drabbas av en oproportionerlig straffpåföljd om en anmälan inte görs inom angiven tidsfrist eller uteblir. Vidare riskerar förslaget att leda till onödiga utvisningar. Mot bakgrund av det antal negativa konsekvenser som anges i analysen och den bristande redovisningen av kostnader och dess konsekvenser kan vi inte dela utredningens bedömning om att förslaget bör införas.

Detsamma gäller utredningens förslag om försörjningskrav. De konsekvenser som anges i analysen är främst negativa, varför förslaget endast av den anledningen ter sig obegripligt att införas. Den inkomstnivå som kommer att krävas för att en arbetskraftsinvandrare ska kunna ta med sina familjemedlemmar till Sverige kommer att påverka många företag i många olika branscher som är beroende av att kunna rekrytera vissa yrkesgrupper från länder utanför EU. Vidare efterfrågar Svenskt Näringsliv en analys av den situation som kan uppstå när två makar med medföljande barn erbjuds anställningar med löner som understiger försörjningskravet. I en sådan situation anser vi att Migrationsverket ska ta hänsyn till hela familjens försörjningsförmåga.

Johan Britz

Amelie Berg

20200608

PM – Hur ska Sverige attrahera fler företagare?

Innehåll

1. Hur ska Sverige attrahera fler företagare?	1
2. Uppehållstillstånd för företagare	2
2.1. Krav för uppehållstillstånd	2
2.2. Migrationsverkets praxis	2
3. Internationell jämförelse	3
3.1. Regelverk kring uppehållstillstånd för näringsverksamhet.....	3
3.2. Vad säger företagen?.....	4
4. Smalare målgrupp eller bredare möjligheter?	6
5. Bilaga	6

1. Hur ska Sverige attrahera fler företagare?

Migrationsverket kan genom utlänningslagen (2005:716) utfärda uppehållstillstånd för personer som vill driva företag i Sverige, men det sker inte i någon större omfattning. I dagsläget är det endast ett hundratal som söker detta varje år, enligt en tidigare ansvarig tjänsteman på Migrationsverket. I direktiven till den pågående utredningen om arbetskraftsinvandring ingår att se över regelverket i syfte att underlätta för potentiella företagare att söka. I denna PM redogörs för hur regelverket fungerar i dag, hur regelverken ser ut i konkurrerande länder samt hur de svenska reglerna fungerar ur företagarnas perspektiv. Dessutom förs ett resonemang kring direktiven till utredningen om ett nytt regelverk.

Analysen visar att:

1. Sverige varken har utarbetat särskilda visum för startups eller på ett tydligt sätt gjort någon specifik insats för att locka företagare. Det skiljer Sverige från andra länder och antyder att frågan inte varit prioriterad.
2. Sverige kräver i ansökan en redovisning av färdig affärsplan inklusive en realistisk budget samt redovisning av etablerade nätverk och/eller etablerade kundkontakter i landet. I den mån andra länder kräver nätverk av något slag, så går dessa ofta att hitta innan inresa vilket underlättar.
3. Det tar 16–18 månader att få besked om uppehållstillstånd som företagare i Sverige, att jämföra med 1–3 månader i de jämförda länderna. Det är en mycket försvårande omständighet, för den som redan har skaffat kapital samt utarbetat en affärsplan.
4. Direktiven i den pågående utredningen visar att det finns en avsikt att förenkla regelverket i syfte att attrahera fler företag, men att det endast ska gälla en mycket

smal målgrupp. Direktiven nämner exempelvis examen inom ett visst område eller från ett visst universitet, som kriterium.

Sammantaget finns ett antal konkreta faktorer som försvårar för den som vill flytta till Sverige för att driva företag, inte minst i jämförelse med andra länder.

2. Uppehållstillstånd för företagare

I januariöverenskommelsen mellan regeringen, Centerpartiet och Liberalerna står att ett särskilt visum för högkvalificerade som vill söka jobb eller starta företag i Sverige ska införas.¹ Regeringen tillsatte därmed utredningen "Åtgärder för att attrahera internationell kompetens och motverka utnyttjande av arbetskraftsinvandrare" (Dir 2020:8) i februari 2020.²

För den som vill flytta till Sverige för att starta upp och bedriva företag finns sedan tidigare möjligheter att göra detta, i enlighet med utlänningslagen, men ett av flera syften med den pågående utredningen är att "*Ta ställning till om reglerna om uppehållstillstånd för att bedriva näringsverksamhet är ändamålsenliga och vid behov lämna förslag på förändringar*".

2.1. Krav för uppehållstillstånd

De krav som i dag ställs på utlänningar för att få tillstånd att tillfälligt (under två år) driva företag i Sverige regleras i 5 kap. 10 § UtlL och styrs därutöver av Migrationsverkets praxis.³

Kraven på den sökande är i korthet:

- Förmåga att bedriva den aktuella verksamheten
- Branscherfarenhet
- Erfarenhet av att driva eget företag
- Relevanta språkkunskaper
- Tillräckliga medel för försörjning under två års tid (200 000 kr), samt
- En noggrann affärsplan, inklusive redovisning av kundkontakter och/eller nätverk.

Tillståndet måste sökas före inresan till Sverige. Efter två år görs en ny bedömning. Om kraven uppfylls då kan företagaren få permanent uppehållstillstånd, annars behöver företagaren lämna landet. Vid detta tillfälle bedömer Migrationsverket om:

- företaget går med vinst
- verksamheten är bestående
- verksamheten har fortlevnadsförmåga

2.2. Migrationsverkets praxis

I framtagandet av denna promemoria har samtal förts med en medarbetare vid Migrationsverket som fram till alldeles nyligen var ansvarig tjänsteman för handläggning av arbetstillståndsärenden för näringsidkare. Samtalen ger en bild av praxis i bedömning av

¹ <https://www.centerpartiet.se/download/18.7cb2d720169e39ebc8f28b2/1554992070288/Januariavtalet.pdf>

² <https://www.regeringen.se/4905dd/contentassets/57589eaf860241c7884d6bb1ca4f3656/atgarder-for-att-attrahera-internationell-kompetens-och-motverka-utnyttjande-av-arbetskraftsinvandrare-dir.-2020-8.pdf>

³ <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Eget-foretag/Forlanga-tillstand.html>

uppehållstillstånd för näringsverksamhet. I korthet ser handläggningsarbetet ut enligt följande:

- Ärendena hanteras av ett litet team hos myndigheten, men det finns ingen handbok att följa utan ärendena utreds efter en oskriven praxis.
- Totalt inkommer ett hundratal ärenden av detta slag, varje år, varav en majoritet är icke högkvalificerade (restaurangbranschen och personliga tjänster är vanliga).⁴
- Det centrala för vilket beslut Migrationsverket fattar är om företaget bedöms överleva ekonomiskt och kunna försörja grundaren. Därför krävs en tydlig affärsplan.
- Kunskap i svenska/engelska är ett krav.

När en ny bedömning görs efter två år försöker myndigheten vara generös, och ofta får företagaren tillfälligt uppehållstillstånd i ännu ett år för att visa att företaget har förmåga att försörja grundaren.

3. Internationell jämförelse

Nedan görs en jämförelse mellan regelverken avseende uppehållstillstånd för företagande som finns i Estland, Nederländerna respektive. Dessa länder är av olika skäl intressanta att jämföra med. Tyskland är industritungt precis som Sverige, och är vårt andra viktigaste exportland. Ekonomins storlek gör dem attraktiva för såväl människor som kapital. Nederländerna är precis som Sverige en relativt liten ekonomi med högt beroende av sin omvärld, och har generösa regler för arbetskraftsinvandring. Estland, med en befolkning på endast 1,3 miljoner människor, har en mycket aktivt startup-scen och det uppfattas där som en överlevnadsfråga att landet är öppet gentemot omvärlden. Länderna ligger geografiskt nära Sverige, och i viss mån konkurrerar de med oss om kapital och människor som rör sig över gränser.

3.1. Regelverk kring uppehållstillstånd för näringsverksamhet

Alla länder i jämförelsen utfärdar visum eller uppehållstillstånd till företagare från tredjeländ, och mycket i regelverken är lika. En mer utförlig jämförelse återfinns i bilagan, men i nedanstående punkter sammanfattas ett antal huvuddrag:

- Alla jämförda länder utom Sverige har olika typer av visum för företagare. Ofta är kraven på startups lättare att uppfylla än kraven på andra företag.
- I Estland kan man ansöka om ett särskilt startup visa. En startup definieras i regelverket enligt följande: "a start-up is a business unit owned by a company registered in Estonia that is commencing operations and whose goal is to develop and launch an innovative and repeatable business model with great global growth potential and which contributes significantly to the development of the business environment in Estonia"⁵
- Nederländerna har också ett visum för startups, där det krävs att företaget ska vara innovativt.
- Tyskland utfärdar tillfälliga uppehållstillstånd för egenföretagare, som är olika beroende på företagets verksamhet. Därtill finns ett startup visa, med enklare ansökningsprocess.

⁴ 2013 var det dock 647 personer som ansökte, enligt en artikel i Sydsvenskan. <https://www.sydsvenskan.se/2014-10-27/egenforetagare-far-vanta-lange-pa-uppehallstillstand>

⁵ <https://startupestonia.ee/visa/faqs>

- En i praktiken mycket viktig skillnad mellan länderna är hur lång tid det tar att erhålla uppehållstillstånd. Jämförda länder anger att det tar 30–90 dagar, medan den som söker tillstånd att bedriva företag i Sverige får vänta 16–18 månader på tillståndet.
- I Sverige bedöms affärsplanen utifrån om den är realistisk och ger möjlighet att försörja företagaren. Varan eller tjänsten ska antingen produceras eller säljas i Sverige. I Estland krävs en plan för hur affärsidén ska kunna bli ett innovativt företag. I Nederländerna krävs kontakt med en stöttande aktör, en plan för hur idén blir ett företag samt att företaget är innovativt. I Tyskland krävs att affärsplanen kan övertyga om att företaget är innovativt, bidrar till jobbskapande samt har möjlighet att skalas upp.
- Sverige har skarpa krav vad gäller redovisning av erfarenhet av såväl yrket som företagande i sig, medan övriga länder menar att aspekten "tas med i bedömningen".
- Alla länder har försörjningskrav som syftar till att personen ska klara sitt uppehälle under en viss tid. Estland har krav på ett års uppehälle om 160 EUR per månad, motsvarande ca 20 000 kr för ett år. I Sverige krävs 200 000 kr för försörjning under de två första åren. För den person som kommer utifrån för att söka visum är därmed de finansiella kraven ca tio gånger högre i Sverige än i Estland. I Nederländerna ställs krav på ett års försörjning om 1 139,90 EUR per månad antingen genom egna medel eller genom en extern finansiär. I Tyskland krävs inkomster om ca 25 000 EUR per år, men för att underlätta finns fonder och långgivare som stöttar utländska entreprenörer.

Sammanfattningsvis har Sverige (ännu) inte utarbetat regler som syftar till att locka startups eller andra särskilda typer av företag utan har istället en generell modell. Sverige ställer krav på en färdig affärsplan innan inresa till Sverige, kombinerat med att den som ansöker behöver vänta i hela 1,5 år på beslut. Det är sannolikt försvårande för många entreprenörer, med risk att dessa istället söker sig till andra jämförbara länder.

Utöver skillnader i regelverk har såväl Estland som Nederländerna tydliga hemsidor med samlad och lättillgänglig information på engelska, syftande till att attrahera entreprenörer från andra länder. På den nederländska sidan kan man exempelvis direkt komma i kontakt med en facilitator som stöttar i uppstarten och på den estländska sidan kan man göra ett snabbtest för att se om man har möjlighet att få uppehållstillstånd. I Sverige finns sidan www.verksam.se, men den vänder sig främst till svenska företagare för att stötta dem. Den information som finns till utländska företagare länkar främst vidare till olika myndigheter.

3.2. Vad säger företagen?

Ett hundratal personer söker sig varje år till Sverige för att starta och driva företag. I jämförelse med övrig migration till Sverige är det en mycket liten grupp.

Enligt Anna Öberg, Investment Advisor på Invest Estonia, är det drygt 650 personer som söker sig till Estland varje år enbart för deras startup visa, och det till ett land med endast 1,3 miljoner invånare. Varför det inte är fler som attraheras av Sverige och hur antalet personer kan öka, är centrala frågor för svensk konkurrenskraft och ekonomi. Nedan följer en redogörelse för erfarenheter hos ett antal personer och aktörer, av det svenska respektive det estniska systemet.

Ett samtal med en anställd på en inkubator i Sverige antyder att Sverige inte alltid anses glasklara i ansökningsprocessen. Den uppfattning som hen har fått efter erfarenheter från

sitt arbete är att:

- Det är otydligt hur regelverk och krav ser ut. Ofta hänvisas till praxis (och som ovan redovisats i denna PM så finns ingen handbok, utan ärendena har avgjorts av ett litet team hos Migrationsverket, vilket kan göra det svårt att skapa tydlighet).
- Väntetiden är mycket lång i Sverige, vilket är avskräckande för den som ansöker. Dessutom får den som söker på plats i Sverige (studenter t ex) inte resa någonstans under väntetiden. Det är problematiskt eftersom resande kan vara essentiellt i företagsstart.
- Långa entreprenörer behöver stöd från en inkubator för att omvandla sin idé till ett företag eller till en tydlig affärsplan – ett krav för att få uppehållstillstånd. Men ansökan behöver göras innan ankomst till Sverige, och inkubatorerna (som staten finansierar) finns inom Sverige. Det blir en omöjlig ekvation.

En tidigare anställd med arbetstillstånd i Sverige, ger sin bild av hur det var att söka uppehållstillstånd som entreprenör. Hen beskriver det som ett problem att det svenska regelverket kräver både försörjning och en tydlig affärsplan, och lyfter möjligheten att den som har kapital att investera och att leva på bör kunna få uppehållstillstånd enbart baserat på affärsidé. Hen bor nu i Estland dit hen lockades genom lägre kapitalkrav och mindre omfattande krav på affärsplan, men också av att man i Estland "förstod företagande".

Nir Altman är vd på ett företag i Luleå, men är bara i Sverige på besök en gång i månaden. I övrigt jobbar han från Israel, där han bor. Han har ansökt om såväl arbetstillstånd som uppehållstillstånd för företagare men efter 1,5 års väntetid – då han inte fick befinna sig i Sverige utan tillfälliga specialtillstånd – fick han avslag. Migrationsverket ansåg inte att han hade tillräckligt kapital. I efter-hand är det tre faktorer som Nir upplevde som svåra under processen. Först och främst den långa väntetiden, det är ofta svårt att genomföra sin affärsidé när det har gått 1,5 år från ansökningstillfället.

Därtill att inte få befinna sig i Sverige under tiden, vilket gör att all väntetid går förlorad. Till sist att inte ha möjlighet att få tala med någon på Migrationsverket under tiden, för att få argumentera för sin sak, förklara sitt ärende eller lämna referenser. Hans samarbete med en svensk inkubator underlättade därför inte hans chanser att få uppehållstillstånd, trots att de i hög grad underlättade själva företagsstarten.

I Estland har man identifierat att entreprenörer och nystartade företag ger stora fördelar till landets ekonomi. För att locka innovativa företagare infördes därför för ett antal år sedan ett nytt visum, för startups. Dessa kan också sökas av anställda på startups, vilket är positivt eftersom rollerna i nystartade bolag inte alltid är helt åtskilda mellan vd-rollen och andra roller. Anna Öberg på Enterprise Estonia och Merilin Lukk på Startup Estonia, förklarar att det ställs krav på företagaren att på något sätt kunna visa företagets potential, exempelvis genom externa investeringar, nätverk eller annat. Därtill behöver företagaren kunna försörja sig under ett år – men eftersom levnadsstandarden är lägre än i Sverige så är också inkomstkraven mindre. Förra året krävdes ett kapital motsvarande 160 EUR per månad i ett år, eller totalt drygt 20 000 kr. I Sverige krävs försörjning i två år, motsvarande totalt 200 000 kr. Det är 10 gånger mer än vad som krävs i Estland.

Utöver försörjningskrav som är lättare än de svenska att uppfylla, gör Estland andra insatser för att stötta entreprenörer i landet. Genom sina s.k. International House har de kurser i språket och kulturen samt hjälper familjer med det som behövs i flytten till ett nytt land. Därtill

går processerna mycket snabbt, inte minst eftersom Estland har skalat bort och digitaliserat stora delar av sin byråkrati.

4. Smalare målgrupp eller bredare möjligheter?

I denna PM redogörs för centrala skillnader mellan regelverken för uppehållstillstånd för företagare i Sverige, Estland, Nederländerna och Tyskland. Sammantaget finns skarpa faktorer som försvårar för den som vill starta företag i Sverige, såsom mycket långa väntetider i ansökningsprocessen samt krav på utvecklad affärsplan inklusive redovisning av redan etablerade kundkontakter. Samtidigt får den som ansöker inte befinna sig i Sverige under ansökningsperioden.

Sådana krav riskerar att dämpa utrymmet för innovation, och kan bidra till att så få innovativa företag i Sverige drivs av personer med uppehållstillstånd.

Den pågående utredningen om arbetskraftsinvandring ska se över regelverken, exempelvis genom att överväga om företagaren kan ansöka på plats i Sverige. Samtidigt visar formuleringar i direktivet att det finns en intention att på ett väldigt direkt sätt välja ut de målgrupper som kan bli aktuella för företagande i Sverige: *"Tillståndet kan exempelvis knytas till en examen från ett visst universitet eller högskola eller med en viss inriktning eller till särskilt värdefull yrkeslivserfarenhet på ett högkvalificerat område. I sammanhanget kan någon form av poängsystem för särskilt efterfrågade kvalifikationer övervägas såsom utbildning och språkkunskaper."*⁶

Vill man locka innovativa företag är det centralt att inte från början sätta begränsningar i urval. Det är omöjligt att från statligt håll ange vilka företag som kommer att lyckas och än svårare att förutse exakt vilken examen eller vilket universitet som ger de rätta förutsättningarna. Många svenska mycket framgångsrika företagare är icke-akademiker – Spotifys grundare Daniel Ek, Isabella Löwengrip, Mojangs grundare Markus Persson är tre tydliga exempel i närtid, men samma sak gäller klassiska svenska framgångsrentreprenörer som Ingvar Kamprad och Erling Persson.⁷

Att knyta tillståndet till specifika yrkesområden, universitet eller utbildningsinriktningar riskerar istället innebära att möjligheten att starta företag i Sverige blir förbehållen ett mycket litet urval av personer. Tvärtom bör Sverige i utformandet av ett nytt regelverk hämta inspiration från andra länder för att genom ett mer tillåtande regelverk öppna fler möjligheter för utländska entreprenörer att utveckla sina affärsidéer i Sverige.

5. Bilaga

Tabell: Översikt av regler för uppehållstillstånd i fyra länder

⁶ s. 5–6 i <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/kommittedirektiv/2020/02/dir.-20208/>

⁷ <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Farre-kvinnor-an-man-driver-foretag/>

	<i>Sverige</i>	<i>Estland</i> ⁸	<i>Nederländerna</i> ^{9 10}	<i>Tyskland</i> ¹¹
Vilka uppehållstillstånd finns för företagare??	UT för egenföretagare	Business visa och startups visa	Ja, startups	Self-employment visa, ¹² startup visa ¹³ (Samt freelance visa för särskilda yrken och ett kortare business visa som gäller i sex månader.)
Hur länge gäller uppehållstillståndet (UT)?	Tillfälligt UT två år, därefter möjlighet till permanent UT.	<i>Startups:</i> 12+6 månader för att starta företaget Därefter kan man ansöka om tillfälligt UT.	Två år <i>Startups:</i> Ett år för att starta upp företaget. Därefter möjlighet att ansöka om tillfälligt UT.	Tre år, därefter möjlighet till permanent UT.
Hur lång tid tar det att få sitt uppehållstillstånd?	16–18 månader ¹⁴	30 dagar för visum för företagsstart. Två månader för tillfälligt UT.	90 dagar	90 dagar
Krävs egenförsörjning innan ankomst?	Ja, två års försörjning, motsvarande 200 000 kr Balanserad ekonomi efter provtidens slut. Kunna betala avgifter för tillstånd	Ja, minst 2* existensminimum varje månad Investerat minst 16,000 € i företaget <i>Startups:</i> Ja, minst 1* existensminimum (140 €/månad)	Ja, möjlighet till inkomst på minst 1,139.90 €/månad i ett år. <i>Startups:</i> Ja, möjlighet till inkomst på minst 1,139.90 €/månad i ett år <i>eller</i> överenskommelse om extern finansiering.	Eget kapital eller lån för att kunna finansiera verksamheten (minst 25 000 €/år). Det finns bl.a. fonder att söka medel ur, avsedda för utländska entreprenörer. Pensionsplan, för företagare över 45 år.
Krävs erfarenhet av företagande?	Ja	Nej	Erfarenhet tas med i bedömningen	Erfarenhet tas med i bedömningen
Krävs erfarenhet av yrket/området?	Ja	Nej	Erfarenhet tas med i bedömningen	Erfarenhet tas med i bedömningen
Krävs redovisning av nyttan för mottagarlandet?	Varor/tjänster ska kunna produceras och/eller säljas i Sverige	<i>Startups:</i> Potential att växa globalt Innovativ och reproducerbar Substantiellt bidrag till Estlands affärsmiljö	Produkter/service måste vara innovativa Tjäna inhemsk ekonomi	Intresse/behov måste finnas Förväntat positiv effekt på ekonomi/arbetsliv Bidrag till innovation och research
Krävs redovisning av nätverk?	Redovisning krävs av redan skapade kundkontakter och/eller nätverk i Sverige	-	<i>Startups:</i> Ja, samarbete med erfaren facilitator	- <i>Frilans:</i> Ja, två åtagandebrev Rekommendationsbrev från tidigare arbetsgivare
Hur ser kraven ut i övrigt?	Affärsplan krävs, inklusive ett trovärdigt budgetunderlag. Relevant	Detaljerad affärsplan krävs <i>Startups:</i>	Ansökan bedöms genom ett poängsystem, där bl.a. affärsplan ingår.	Tysklands handelskammare och/eller Federal State bedömer

⁸ <https://startupestonia.ee/>

⁹ <https://business.gov.nl/coming-to-the-netherlands/permits-and-visa/startup-visa/>

¹⁰ http://iwcn.nl/wp-content/uploads/2018/10/IWCN_guide20182019_low.pdf

¹¹ https://ind.nl/en/Documents/FAQ_Startup.pdf

<https://www.germany-visa.org/work-employment-visa/>

¹² <https://www.make-it-in-germany.com/en/visa/kinds-of-visa/self-employment/>

¹³ <https://start-up-visa-canada.ca/business-immigration-to-germany-on-a-start-up-visa/>

¹⁴ <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Tid-till-beslut.html>

	kunskap i svenska/engelska	Affärsplanen ska inkludera affärsområde och "business route" Innovationsgrad värderas Målgruppen analyseras ¹⁵	<p>Affärsplanen ska inkludera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marknadsanalys • Information om produkten/tjänsten • Prisinformation • Företagets organisation • Finansiering <p>Poäng ges även för personlig erfarenhet och adderat värde till Nederländerna (innovation).¹⁶</p> <p>Startups:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontakt med en facilitator • Innovativ tjänst/produkt <p>En steg-för-steg-plan för att skapa ett företag av affärsidén.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registrering i handelsregistret. <p>Steg-för-stegplanen måste i sin tur inkludera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisationsstruktur • En beskrivning av vad som gör denna produkt/ tjänst innovativ. • En aktivitetsplan för uppstarten av företaget. 	<p>affärsplanen, på basis av:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er <p>farenhet av entreprenörskap</p> <ul style="list-style-type: none"> • M <p>ängd kapital</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidrag till sysselsättning och utbildning • Bidrag till innovation och research <p>Kunskaper i tyska språket krävs</p>
--	----------------------------	---	--	---

¹⁵ <https://estoniainc.com/estonia-startup-visa/>

¹⁶ https://ind.nl/en/work/working_in_the_Netherlands/Pages/Self-employed-person.aspx