



**SWEDISH INCUBATORS
& SCIENCE PARKS**

Justitiedepartementet
ju.remissvar@regeringskansliet.se

Stockholm

Vår referens

2024-05-10

Ellinor Bokedal

Remissyttrande gällande betänkandet Nya regler för
arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15)

Swedish Incubators & Science Parks

Remissvar

Swedish Incubators & Science Parks (SISP) har fått möjlighet att lämna synpunkter på betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15).

SISP är branchorganisationen för Sveriges inkubatorer och science parks. Vi har 63 medlemmar som utgör regionala innovationsmiljöer över hela landet. Sveriges inkubatorer och science parks stödjer tillväxtorienterade, innovativa företag, liksom etablerade industrier och offentlig sektor. Flera medlemmar driver också affärsängelnätverk och såddkapitalfonder för att investera i tidiga stadier. Ett typiskt år utvärderas 4261 idéer bara av inkubatorerna och av dessa antas 467 idéer in en inkubatorprocess. Science parks fungerar ofta som en arena och facilitator för innovationsprocesser för mer mogna bolag, etablerad industri och offentlig sektor.

Vårt remissvar på de nya reglerna för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15) utgår från startups – det vill säga de innovativa små företag våra medlemmar stöttar under bolagens utvecklingsresa, från idé till etablerat bolag på en marknad – och deras behov när det kommer till rekrytering av internationell talang.

Svenska, liksom alla europeiska startups, är beroende av att rekrytera kompetens från tredje land för att kunna utveckla sina innovationer till att bli framgångsrika bolag som bidrar till både nya arbetstillfällen, skatteintäkter och på längre sikt är grunden till framtidens välfärd. Svenska startupbolag anser redan att det är krångligt och riskfyllt att rekrytera personer utanför EU¹. Att höja lägstanivån för lönesättning vore en dödsstöt, inte bara för de enskilda företagen utan för hela Sveriges konkurrenskraft, tillväxt och framtida välfärd.

I genomsnitt över OECD-länderna och över åren står unga företag för cirka 20% av sysselsättningen men skapar nästan hälften av alla nya jobb. Startups i sin tur skapar mellan 22% (Nederländerna) och 53% (Frankrike) av de nya jobben². I Sverige har vi ännu ingen unik data över vilka nya jobb som skapas av våra svenska startups då det inte finns en SNI-kod hos Bolagsverket som skiljer innovativa SMF från icke-innovativa SMF. Det vi vet är att Sverige idag har 1,1 miljoner små- och medelstora företag. Varje år startas ca 34 000 nya aktiebolag och 2,29 procent av dessa bolag har hög innovationshöjd med en exponentiell lönsamhets- och tillväxtpotential³.

Enligt en studie som UK:s näringsdepartement gjorde för tio år sedan uppskattade man att startups som växer, så kallade scaleups, har potential att skapa mellan 45 000 och 150 000 nya jobb tillfällen och på 20 år öka BNP med mellan 70-255 miljoner pund⁴. I Sverige har vi cirka en

¹ [Nationell kraftsamling för startups och scaleups \(Swedish Incubators & Science Parks, 2023\)](#)

² [Timely trends in business dynamics up to January \(OECD, 2022\)](#)

³ Aggregerad analys 2023 av följande databaser: InkRapp (inkubatorsrapporteringsplattform), Magic (Ignites Swedens matchmakingplattform), Swedish Climate Startup Map (kartläggning av startups och scaleups med klimatlösningar), Swedish AI Startup Landscape (kartläggning och kvalitetsstämpling av AI-bolag), Kartläggning av energirelevanta startups för Energimyndigheten (projekt hos Ignite Sweden) och Sweden Tech Ecosystem (Dealroom).

⁴ [The Scale-up Challenge \(Deloitte, 2014\)](#)

tiondel av antal scaleups i UK. Med rätt förutsättningar kan de skapa mellan 7 000 och 23 000 arbeten de kommande tio åren, och bidra med mellan 145 och 465 MSEK till BNP på 20 år.

Sammanfattning av SISPs synpunkter

SISP avstyrker utredningens förslag om krav på lön som uppgår till minst medianlön för arbetskraftsinvandring.

SISP tillstyrker utredningens förslag om lönenivå vid undantag från lönekrav.

Generella kommentarer

Lönekrav som villkor för arbetstillstånd: Huvudregel medianlön för arbetstillstånd

Den 1 november 2023 höjdes försörjningskravet för arbetskraftsinvandrare från 13 000 kronor till motsvarande 80 procent av medianlönen. Baserat på 2022 års medianlön innebär detta ett lönegolv på 27 360 kronor. Utredningen har nu, på uppdrag av regeringen, lagt fram ett förslag där huvudinriktningen är att för att uppnå god försörjning ska den som beviljas arbetstillstånd i Sverige ha en lön som minst uppgår till motsvarande medianlön vid ansökningstillfället. Regeringen ska nu därför ta ställning till ett förslag om ytterligare höjning till motsvarande medianlönen på arbetsmarknaden som i dagsläget uppgår till 34 200 kronor.

SISP är mycket kritiska och avstyrker förslaget då det kommer att påverka Sveriges startupbolags möjligheter till tillväxt. För att rekrytera den kompetens som behövs för att bygga innovativa tillväxtbolag måste svenska startups rekrytera utanför Sveriges gränser. Konsekvensen om regeringens förslag träder i kraft blir att svenska startups inte kan anställa den kompetens de behöver och då heller inte växa och bli tillväxtföretag.

Undantag från lönekrav: Lönenivå vid undantag

Utredningen föreslår att lönekravet inte ska gälla yrken där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i Sverige eller yrken där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i en viss del av Sverige. För de yrken som undantas ska lönen minst uppgå till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

SISP tillstyrker förslaget och betonar att vi anser att utredningens förslag till undantag borde vara huvudregeln. Däremot är vi kritiska till hur undantaget ska behandlas och hur yrkesgrupper för yrken med kompetensbrist i Sverige ska utses.

Specifika synpunkter

Lönekrav som villkor för arbetstillstånd: Huvudregel medianlön för arbetstillstånd

För att rekrytera den kompetens som behövs för att bygga innovativa tillväxtbolag måste svenska startups och scaleups rekrytera utanför Sveriges gränser. Ofta finns kompetensen på våra svenska universitet, bland utländska studenter och forskare. Det är även vanligt att internationella forskare kommer till Sverige och vill starta forskningsbaserade företag (deeptech⁵) här då flera av våra svenska universitet har forskning i världsklass.

Universitetsanställda forskare i Sverige har dessutom en unik rätt till sina egna uppfinningar genom det så kallade Lärarundantaget. Undantaget innebär att de själva har rätten till sina uppfinningar och resultat av sin forskning och ger dem en unik möjlighet att bygga ägarledda bolag av denna.

Konsekvensen om regeringens förslag träder i kraft blir att svenska startups inte kan anställa den kompetens som behövs, då etablerade företag som söker samma kompetens (ofta spetskompetens) ofta erbjuder betydligt högre lön, alternativt att de flyttar till ett annat europeiskt land som erbjuder bättre villkor för både startupbolaget och den anställde.

Värdera personaloptioner och ägande i bolag som en del av den totala lönenivån

Bland startups är det väldigt vanligt att anställda kommer från tredje land (utomeuropeisk arbetskraft). Man brukar uppskatta att det rör sig om cirka 30% av de anställda inom dessa företag och siffran ser ungefär likadan ut i hela EU. Det är väldigt attraktivt för internationella studenter och andra att ta jobb i en startup, då både kultur och språk är enklare att komma in i än på den etablerade arbetsmarknaden. 96% av de examinerade mastersstudenterna vid Sveriges universitet är internationella, där majoriteten önskar stanna och arbeta i Sverige⁶. Skärpningen av utlänningslagen samt det nya kravet på högre minimilöner för arbetstillstånd försvårar för startups att anställa dessa personer – värdefulla resurser för vår svenska tillväxt

Det är också attraktivt ur det hänseende att startups kan erbjuda incitament såsom personaloptioner och delägarskap, i stället för den högsta marknadslönen, vilket kan bli väldigt lönsamt på sikt.

Vi anser därför att regeringen ska utreda om personaloptioner och delägarskap kan utgöra värde likställt med lön vid anställning i eller vid start av en startup. Om inte andra delar, som optioner eller ägande i företaget, kan räknas in som ett värde motsvarande lön blir det i princip omöjligt för nystartade innovativa företag att rekrytera utomeuropeisk arbetskraft. Vi skulle därför vilja ta fram ett konkret förslag kring hur optioner eller ägarandelar kan vägas in i bedömningen om lön vid arbetskraftsinvandring.

⁵ [Förutsättningarna för deeptech i Sverige \(Vinnova, 2023\)](#)

⁶ [Utländska masterstudenter och doktorander lämnar Sverige \(Svenskt Näringsliv, 2021\)](#)

Titta på Nederländernas Point of Entry

Det finns flera exempel inom EU på hur liknande regelverk redan har tillämpats, exempelvis i Nederländerna⁷. De är ett föregångsexempel på hur det går att bygga upp en nationell struktur för att attrahera utomeuropeisk arbetskraft som saknas i hemlandet eller i EU. Där har man byggt upp *The Netherlands Point of Entry*, som är ett första steg för internationell talang som vill arbeta i eller starta ett innovativt företag i Nederländerna. Förutom att erbjuda stöd i juridiska procedurer, ekonomiska krav och visumprocesser, har de ett systematiskt arbetssätt för att använda innovationshubbar som sponsorer som kvalitetssäkrare som gör det möjligt för startups att anställa personal med specifik högvärderad expertis, erfarenhet och färdigheter från land utanför EU.

I Sverige skulle motsvarande sponsorer kunna utgöras av regionalt förankrade och nationellt uppkopplade inkubatorerna och science parks. Vi har ett nationellt inkubatorprogram⁸, finansierat av Vinnova, som kan fungera som kvalitetssäkrare. Sveriges science parks arbetar mer med startups som kommit en bit på väg, s.k. scaleups, och de fungerar ofta som landningsplatser för internationella startups och scaleups som vill etablera sig i Sverige⁹. Även de kan inneha ansvaret som sponsorer för ett första steg in till att arbeta i eller starta ett innovativt företag i Sverige.

Undantag från lönekrav: Lönenivå vid undantag

Enligt undantag från lönekravet ska det inte gälla utlänningar som ansöker om arbetstillstånd för ett yrke där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i Sverige. Det ska inte heller gälla utlänningar som ansöker om arbetstillstånd för ett yrke där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i en viss del av Sverige. Vi tycker att undantaget som sådant är bra, men är kritiska till hur dessa undantagsyrken utses. Enligt utredningen ska Migrationsverket, tillsammans med Arbetsförmedlingen, årligen ta fram förslag till regeringen på dels yrken där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i Sverige. Vi är också kritiska då innovativa startups väldigt sällan eller aldrig använder Arbetsförmedlingen som rekryteringskanal och vi har därför anledning att ifrågasätta att statistiken från myndigheten inte kommer att vara representativ för målgruppen.

Ge Sveriges regionalt förankrade innovationsmiljöer i uppdrag att definiera innovativa yrken och agera sponsorer åt innovativa startups

Vi är mycket kritiska och ställer oss öppet frågande till hur Migrationsverket ska utse bristyrken med högvärderad expertis inom unika spetsområden när det inte ens finns en SNI-kod hos Bolagsverket som skiljer innovativa SMF (startups) från icke-innovativa och snabbväxande små och medelstora företag.

⁷ [The Netherlands Point of Entry \(Netherlands Enterprise Agency and the Ministry of Economic Affairs and Climate Policy\)](#)

⁸ [Nationella inkubatorprogrammet \(Vinnova\)](#)

⁹ [Den andra sidan av Exportmyntet \(Swedish Incubators & Science Parks, 2023\)](#)

Ge Innovationsmyndigheten Vinnova, alternativt Tillväxtverket inom ramen för det nya regeringsuppdraget¹⁰ i uppdrag att utse sponsorer i de regionalt förankrade innovationsmiljöer (inkubatorer och science parks) som redan finns runtom i hela landet och som dagligen träffar de studenter, forskare och entreprenörer som vill starta ett företag baserat på en innovativ affärsidé, ta anställning i en startup eller som är i behov av att rekrytera den kompetens de inte hittar i Sverige eller EU från ett utomeuropeiskt land. Med fördel kan redan implementerad modell från Nederländerna tillämpas även i Sverige.

¹⁰ [Uppdrag om att stärka samordning kopplat till Sveriges möjligheter att attrahera och behålla högkvalificerad internationell kompetens och annan utländsk arbetskraft som är viktig för Sveriges konkurrenskraft \(Klimat- och näringslivsdepartementet, 2024\)](#)