

Utvärdering av expertskatten

Therése Ericsson och Gun Jonsson

Regleringsbrevsuppdrag nummer 4, 2005

Dnr 1-010-2005/0054

ITPS, Institutet för tillväxtpolitiska studier
Studentplan 3, 831 40 Östersund
Telefon 063 16 66 00
Telefax 063 16 66 01
E-post info@itps.se
www.itps.se
ISSN 1652-0483

För ytterligare information kontakta Håkan Gadd
Telefon 063-16 66 38 eller 070-253 22 17
E-post hakan.gadd@itps.se

Förord

Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS) fick i sitt regleringsbrev år 2005 uppdraget att utvärdera effekterna av de skattelättnader som ryms inom den så kallade expertskatten, IL 11:22-23. Rapporten har skrivits av Therése Ericsson (projektledare) och Gun Jonsson. Utöver dessa personer har Elin Vinger inledningsvis planerat projektet. Den del som behandlar skatteteori är författad av Åsa Hansson vid nationalekonomiska institutionen vid Lunds universitet. Till projektet har en referensgrupp varit knuten.

Östersund, 28 februari 2006

Sture Öberg
Generaldirektör

Innehåll

Sammanfattning	7
Inledning	8
1.2 Syfte	9
1.3 Metod.....	9
1.3.1 Urvalsprocess	10
1.3.2 Population för undersökningen	10
1.3.3 Urval	11
1.3.4 Enkät och statistik.....	12
1.4 Analysram.....	12
1.5 Avgränsningar	12
1.6 Disposition	13
2 Den svenska expertskatten	14
2.1 Bakgrund	14
2.1.1 Expertskatten.....	14
2.1.2 Forskarskattenämnden	15
2.1.3 Vem beviljas expertskatt?	15
2.1.4 För eller emot expertskatten	16
3 Teoretisk referensram.....	17
3.1 Internationell rörlighet.....	17
3.1.1 Behovet av utländsk arbetskraft.....	17
3.1.2 Behov av entreprenörer	18
3.1.3 Behov av kompetens	18
3.2 Skatteteoretiska principer	19
3.2.1 Motiv bakom beskattning	19
3.2.2 Hur ska ett legitimt skattesystem se ut?.....	19
3.2.3 Beskattningsprinciper och samexistens mellan dem.....	20
4 Skattelättnader en översikt.....	22
4.1 Andra länder som tillämpar skattelättnader	22
4.1.1 Danmark	22
4.1.2 Finland.....	22
4.1.3 Kanada – Quebec.....	23
4.1.4 Frankrike.....	23
4.1.5 Norge.....	23
4.2 Åtgärderna sammanfattningsvis	23
5 Redovisning av enkätsvar och intervjuer	26
5.1.2 Företag och expertskatten	27
5.1.3 Experternas enkätsvar.....	30
5.2 Arbetsmigration till och från Sverige år 2001–2005	33
6 Analys.....	35
6.1 Att attrahera utländsk högutbildad arbetskraft	35
6.2 Andra institutionella och strukturella faktorer	36
6.3 Expertskattesystem och konkurrens om kompetens	36
6.4 Är expertskatten legitim?	37
6.5 Potentiella effekter av expertskatten.....	38
7 Slutsatser	39
Referenser.....	41
Bilaga 1 Enkät till företag	43
Bilaga 2 Enkät till experter	47

Sammanfattning

ITPS har haft regeringens uppdrag att utvärdera den s.k. expertskattens effekter. Syftet med den svenska expertskatten är att skapa incitament för företag och organisationer att locka företagsledare, nyckelpersoner, experter och forskare till Sverige. Därigenom kan dessa stärka den svenska konkurrenskraften.

Liknande åtgärder har genomförts i andra länder och i uppdraget ingår också att analysera erfarenheterna av dessa åtgärder.

Syftet med utvärderingen var att besvara frågan huruvida den svenska expertskatten bidragit till att utländska experter sökt sig till Sverige. Även andra institutionella och strukturella faktorer som kan sägas påverka Sveriges förmåga att attrahera internationell spetskompetens belyses. Utöver detta berör utvärderingen också expertskattens förenlighet med skatteteoretiska principer. Detta är av intresse dels för att sätta den svenska åtgärden i en kontext, dels för att analysera åtgärdens legitimitet ur ett skatteteoretiskt perspektiv.

Forskarskattenämnden beviljar vilka personer som får expertskatt, d.v.s. skattelindring. Nämnden förfogar över information om de som sökt expertskatt under de aktuella åren. Denna information skulle ha varit av värde att få ta del av i samband med ITPS utvärdering. Sekretessskäl har hindrat ITPS att få tillgång till dessa data. ITPS överklagade detta beslut men fick avslag från Regeringen, enligt beslut Fi2005/5126. I brist på denna information vilar inte utvärderingen på statistiskt säkerställd representativitet, men en rad tentativa slutsatser kan ändå redovisas.

Utvärderingen baseras i huvudsak på de telefonintervjuer som har genomförts med 305 experter och 306 företag. Dessa har beviljats expertskatt under åren 2001–2004. Information om företag med expertskatt har tagits fram via företagens kontrolluppgifter till Skatteverket. Utöver detta har intervjuer gjorts med kanslipersonal vid Forskarskattenämnden samt med konsulter som är behjälpliga vid ansökan av expertskatt. Denna information har sedan kompletterats med data från bl.a. SCB och Migrationsverket.

Resultaten tyder på att expertskatten inte verkar ha påverkat valet att flytta till Sverige. Inte heller har företagets rekrytering varit beroende av expertskattens existens. Samtidigt säger företagen att expertskatten är viktig för framtida rekryteringar.

ITPS menar att expertskatten i sig inte bidragit till att just de intervjuade experterna sökt sig till Sverige. Experterna attraheras mer av möjligheten att ta sig upp i karriären. I samband med ansökan har ett flertal av experterna fått stöd av företagen, på så sätt har man också kringgått de byråkratiska hinder som enligt teorin missgynnar migration.

Länderbeskrivningarna visar att det danska expertskattesystemet är det som är mest likt det svenska. Även intervjupersonerna lyfter fram fördelar med det danska systemet, ett system som dock gynnar högavlönade experter, men missgynnar lågavlönade forskare. Detta betonas också av intervjupersonerna.

Nästan vartannat företag framhåller att Sverige har sämre möjligheter att rekrytera utländska experter än andra länder, samtidigt som de ser ett stort behov av att rekrytera utländska experter de närmaste åren. Det kan förklara att företagen lyfter fram att expertskatten fortsättningsvis bör finnas kvar trots den relativt svaga effekt den haft under de inledande åren.

Inledning

Näringslivets globala organisering ökar behovet av en rörlig arbetskraft. I en rapport från OECD (2003) framgår att fler och fler högutbildade individer tar arbete i andra länder och väl där bidrar de med sin speciella kompetens till såväl innovationer som utveckling, vilket i sin tur gynnar den ekonomiska tillväxten.

I det moderna samhället där utvecklingshastigheten är hög och demografin i obalans (Holm, Lindgren, Malmberg, 2004; Massey, 1993) är det inte förvånande att det med jämna mellanrum saknas spetskompetens inom olika områden och branscher. I ett innovativt företag kan behovet av specialistkompetens uppstå över en natt och kompetensbristen blir en realitet som på sikt kan hota konkurrenskraften. I och med detta uppstår ibland ett behov av att rekrytera utanför nationernas gränser, vilket i sin tur kan innebära krav på politiskt styrda regelförändringar. Detta sammantaget beskriver också några av de utgångspunkter som medförde att Sverige införde skattelättnader för utländska arbetstagare med specifik kompetens. Denna lagstiftning, som i vardagligt tal kallas för expertskatten¹ kom att gälla från och med år 2001. Ansökan om expertskatt går till Forskarskattenämnden², vilka beslutar om skattelättnad skall beviljas för en utländsk arbetstagare, lättnaden består av att 25 procent av bruttolönen undantas från beskattning och sociala avgifter.

I regeringens arbete med tillväxtfrågor är utgångspunkten tillväxt som en nyckel till bevarad och förbättrad välfärd. Som ett led i detta pågår ett långsiktigt tillväxtarbete, bland annat genom *Strategin innovativa Sverige* (Ds 2004:36), där de menar att landet har goda förutsättningar att dra nytta av den pågående internationaliseringen och den framväxande kunskapsekonomin. Här betonas också vikten av att kunna attrahera internationell spetskompetens.

Mot denna bakgrund har ITPS fått i uppdrag att utvärdera expertskattens effekter och syftet är att försöka besvara frågan om expertskatten bidragit till att fler personer sökt sig till Sverige samt vilka andra faktorer som kan sägas påverka förmågan att attrahera utländsk högutbildad arbetskraft till landet. I uppdraget ingår även att belysa vilka liknande åtgärder som har genomförts i andra länder för att attrahera utländsk högutbildad arbetskraft samt analysera erfarenheterna av dessa åtgärder³.

Behovet av nya regler

ITPS har tidigare utvärderat frågan om vart Sverige i framtiden kan hitta sin arbetskraft (Rauhut, 2002). I rapporten studeras arbetskraftsinvandring till Sverige från sex tänkbara områden och här nämns specifikt Västra Asien, Nordafrika samt EU som delar där den välutbildade arbetskraft som Sverige behöver finns, och från de två förstnämnda förväntas inte någon större invandring p.g.a. dagens låga migrationsströmningar från dessa regioner. Rapportens slutsats är att det troligtvis kommer att bli mycket svårt att finna arbetskraft som är beredd att flytta till Sverige, och då relaterat till dem som har den för landet efterfrågade utbildningen.

Rekrytering av specialistkompetens från länder där utvecklings- och utbildningsnivån är relativt likartad och där levnadsstandarden är jämförbar resulterar i en konkurrenssituation (Massey & Taylor, 2004). I ett flertal länder har olika former av ekonomiska incitament

¹Regleras i Inkomstskattelagen IL 11:22-23

²Forskarskattenämnden är ett fristående beslutsorgan som administreras av Skatteverket

³ITPS regleringsbrev 2005

använts i syfte att locka utländsk expertkunskap till ett land. I förarbeten (Ds 1999:25) pekas bland annat på att våra grannländer infört lagstiftning som liknar vår egen expertskatt. Vidare anføres att andra länder kan upplevas mer attraktiva när internationella företag väljer land för nyetableringar. Det framgår också att det finns ett behov av en lagstiftning som tar hänsyn till de problem som uppkommer vid rekrytering av utländsk personal på nyckelpositioner och att särskilda skatteregler för internationellt efterfrågade nyckelpersoner skulle göra företagen konkurrenskraftigare. Skattelättnaden motiveras också av relativt höga uttag av skatter och avgifter, vars syfte är att försörja det välfärdssystem som inte nyttjas av dem som tillfälligt arbetar i landet. Propositionen tar också upp att:

”En sådan särskild ordning för nyckelpersoner skulle skapa incitament för företag att förlägga eller behålla bl.a. koncernledande funktioner som kräver utländsk personal i Sverige. Minskade lönekostnader skulle göra det möjligt för de svenska företagen att erbjuda en marknadsanpassad lön och därmed kunna konkurrera om kvalificerade personer med krav på en hög lön efter skatt”⁴

De nya reglerna syftade till att stärka Sveriges internationella konkurrensförmåga, landets teknikutveckling, kunskapsstillförsel och att ny teknologi kommer svensk ekonomi till del. Hur den här typen av lagstiftning och även hur andra incitament, som syftar till att öka migrationsflöden bland högutbildad arbetskraft är intressant att studera ur olika perspektiv.

1.2 Syfte

Syftet med denna utvärdering är att besvara frågan om den svenska expertskatten bidragit till att utländska högkvalificerade arbetstagare sökt sig till Sverige. Andra institutionella och strukturella faktorer som kan sägas påverka Sveriges förmåga att attrahera internationell spetskompetens kommer också att belysas. I anslutning till detta studeras åtgärder som implementerats i andra länder. Utöver detta kommer utvärderingen också spegla den politiska åtgärdens förenlighet med andra regler och skatteteoretiska principer. Detta är av intresse dels för att sätta den svenska åtgärden i en kontext dels för att analysera åtgärdens legitimitet ur ett skatteteoretiskt perspektiv.

1.3 Metod

ITPS uppdrag är att utvärdera effekterna av expertskatten samt och studera faktorer som påverkar förmågan att attrahera utländsk arbetskraft. Med tanke på de individer som beviljas eller får avslag samt de företag som är föremål för expertskatten skulle en kombination av ett kvantitativt och kvalitativt angreppssätt vara lämpligt. En viktig förutsättning för studier är dess population och när det gäller expertskatten är den teoretiska populationen en relativt ringa grupp, vilket skulle möjliggöra en totalundersökning av de som sökt expertskatt för åren 2001–2004. Begränsningar i tillgången på material har dock omöjliggjort denna ambition⁵. Forskarskattenämnden har försökt tillmötesgå ITPS i andra frågor. Tillgången till data om vilka som utgör expertskattens sanna population, samt dokumentation skulle ha ökat möjligheterna att mer analytiskt granska expertskattens effekter. Det ska därför påpekas att endast de som *beviljats* expertskatt utgör undersökningens population. Detta innebär att jämförelser inte kan göras mellan de företag som fått bifall och avslag med avseende på t.ex. bransch och företagsstorlek, inte heller kan bakgrundsfaktorer för samtliga experter användas i studien (se vidare under avsnitt 5).

⁴ Proposition 2000/01:12, sid 18

⁵ Av sekretesskäl hindrades forskarskattenämnden att lämna ut materialet. ITPS överklagade ärendet, Dnr 1-010-2005/0054 och regeringen avsåg begäran, Fi2005/5126.

Mot bakgrund av detta har de individer som ingår i undersökningen identifierats från de kontrolluppgifter som företagen lämnar till Skatteverket. Företagen har där angett ett belopp för ”vissa inte skattepliktiga ersättningar till utländska experter, forskare eller andra nyckelpersoner”⁶. För att dessa förmåner och ersättningar ska bli skattefria krävs ett beslut av Forskarskattenämnden.

1.3.1 Urvalsprocess

Under åren 2001–2005 uppger Forskarskattenämndens kansli att 3 144 personer sökt expertskatt. Av dessa beslutade nämnden att bifalla 1 576 ansökningar och att avslå 1 299 stycken (tabell 1).

Tabell 1 Antal sökande och antal som beviljats expertskatt enligt Forskarskattenämnden

År	Antal sökande*	Bifall	Avslag
2001	1391	349	156
2002	479	534	529
2003	418	214	247
2004	405	240	174
2005	451	239	193
Totalt	3144	1576	1299

*Notera att ansökningar till Forskarskattenämnden inte alltid kan bifallas/avslås under ansökningsåret vilket gör att antal bifall och avslag inte summerar till antal ansökningar.

Enligt de kontrolluppgifter som företagen lämnat under åren 2001–2004 har icke skattepliktigt belopp iförts ruta 35 för totalt mellan 1 186 och 1 274 personer. Av dessa var närmare hälften svenska medborgare. Då endast personer med utländskt medborgarskap kan få expertskatt har dessa exkluderats⁷. Notera här att kontrolluppgifter för en och samma individ kan ha lämnats under flera år i följd vilket kan förklara att det totala antalet överstiger Forskarskattenämndens redovisning för de aktuella åren. Det förklarar emellertid inte det stora antal svenska medborgare för vilka företagen kryssat ruta 35.

Tabell 2 Företagens kontrolluppgifter om anställdas icke skattepliktigt belopp fördelat på medborgarskap/personer

År	Antal svenska medborgare	Antal utländska medborgare	Totalt antal personer
2001	735	451	1 186
2002	555	675	1 230
2003	554	720	1 274
2004	476	731	1 207

1.3.2 Population för undersökningen.

Enligt Forskarskattenämnden är det inte troligt att personer med ett redovisat belopp lägre än 10 000 kronor har beviljats expertskatt varför dessa har exkluderats och resterande personer redovisas i tabell 3 nedan.

⁶ Se blankett SKV 324 utgåva 27 s. 23. Icke skattepliktigt belopp anges under Ruta 35 i kontrolluppgiftsblanketten för företagen

⁷Jfr IL 11:22-23. Expertskatt beviljas endast utländska medborgare

Tabell 3 Antal personer med utländskt medborgarskap och belopp över 10 000 kronor

År	Antal personer
2001	406
2002	634
2003	645
2004	627

I tabell 4 redovisas ovanstående antal individer som dessutom var folkbokförda i Sverige under oktober 2005. Då en och samma individ kan förekomma under flera år i de kontrolluppgifter som lämnas till Skattemyndigheten visar det sig att det i realiteten innebär 526 personer.

Tabell 4 Personer folkbokförda i Sverige oktober 2005 och som uppbär expertskatt

År	Antal personer
2001	137
2002	240
2003	215
2004	415

1.3.3 Urval

Undersökningen genomfördes bland de 526 personerna och även på de 524 företagen där dessa personer var eller fortfarande är anställda. De företag som ingår i urvalet är uppdelade på industri- och tjänsteföretag⁸ och som framgår av tabellen är merparten av företagen utlandsägda.

Tabell 5 Tabell över företag som ingår i undersökningen

Bransch			
Industriföretag	155	Svenskägda företag	164
Tjänsteföretag	369	Utlandsägda företag	360
Totalt	524		524

Av de 524 företagen genomfördes intervjuer med 306 stycken. Bortfallet förklaras till stor del av att företagen inte gått att komma i kontakt med.

Telefonintervjuer genomfördes även med de personer som enligt kontrolluppgifterna fått expertskatt. Dessa personer ska ej ha svenskt medborgarskap men skulle vid intervjutillfället emellertid fortfarande vara folkbokförda i Sverige för att i möjligaste mån komma i kontakt med dem. Av de 526 identifierade personerna intervjuades 305 personer. Bortfallet beror till viss del på att individerna flyttat från Sverige utan att ha anmält att de emigrerat, och därigenom inte gått att nå. Några få har heller inte kunnat intervjuas på grund av språksvårigheter. Av de experter som ingår i undersökningen fördelar de sig ungefär lika vad gäller industri- och tjänsteföretag. Fler är anställda av utlandsägda företag (tabell 6).

⁸ Industriföretag SNI 15-41, Tjänsteföretag SNI 50-90.

Tabell 6 Tabell över experter som ingår i undersökningen

Bransch			
Industriföretag	228	Svenskägda företag	167
Tjänsteföretag	298	Utlandsägda företag	359
Totalt	526		526

1.3.4 Enkät och statistik

SCB har på uppdrag av ITPS genomfört telefonintervjuer med de ovan nämnda personerna. Dessa har besvarat en enkät (se bilaga) om 18 frågor och som i huvudsak handlar om expertskatten spelat roll för om individer med hög och efterfrågad kompetens valt att arbeta i Sverige. För att spegla expertskattens effekter ur ett företagsperspektiv har en motsvarande enkät om 30 frågor genomförts vilken i huvudsak har besvarats av personalchefer på de företag som har anställda som uppstår expertskatt.

Med hjälp av offentlig statistik från Migrationsverket och SCB har ITPS beskrivit migrationsströmmar av högutbildad arbetskraft till och från Sverige. Material från ambassader och utländska skattekontor har också utgjort ett underlag för denna sammanställning.

Intervjuer har genomförts med personer från Forskarskattenämnden och med konsulter som har erfarenhet av att hjälpa företag att söka expertskatt för utländska anställda.

1.4 Analysram

Då effekter av skattelättnader för högutbildad och kompetent arbetskraft är ett relativt outforskat område har ITPS med hjälp av tidigare forskning inom samhällsvetenskap skapat en ram som analysen baseras på. Här kan nämnas forskning inom skatteteori, ekonomisk teori, migrationsteori och andra samhällsvetenskapliga teorier. Till detta adderas de incitament som specifikt skall syfta till att locka utländsk arbetskraft och tillsammans utgör detta rapportens huvudsakliga analysram.

1.5 Avgränsningar

Som tidigare nämnts är data i denna utvärdering, pga. sekretess, att betrakta som bristfälliga. Detta får konsekvenser för analysen då företag som fått, respektive inte fått, reducerade kostnader med hjälp av expertskatten inte kan jämföras med avseende på bransch och företagsstorlek. De faktorer som kan tänkas påverka förmågan att attrahera utländsk arbetskraft kommer endast omfatta inkomstrelaterade faktorer. Data om t.ex. förmåner i form av skolavgifter, resor till hemlandet och annat som implicit kan belysa icke monetära faktorer exkluderas därför i studien. Det är vidare så att de experter som ansökt om expertskatt, men fått avslag inte har kunnat inkluderas i studien, varför inte heller faktorer som utestänger experter från den svenska arbetsmarknaden kan analyseras. En ytterligare begränsning är, när det gäller andra länder, att endast de modeller för skattelättnad som där tillämpas är föremål för utvärderingen.

1.6 Disposition

Kapitel två tar upp den svenska expertskatten, lagstiftningen och det arbete som sker kring ansökningsförfarandet. I kapitel tre redogörs för den teoretiska referensram som utgör arbetets analytiska utgångspunkter. Kapitel fyra tar fasta på några andra länder som infört och tillämpar skattelättnader för utländska experter och därefter följer kapitel fem där utvärderingens resultat redovisas och i kapitel sex analyseras dessa. I kapitel sju redogörs för utvärderingens slutsatser.

2 Den svenska expertskatten

2.1 Bakgrund

Varje stat äger själv rätten att utforma sin beskattning. Detta sker enligt två olika huvudprinciper, domicilprincipen och källstatsprincipen⁹. Domicilprincipen innebär att beskattning sker av *alla* som har sin hemvist i landet, oavsett var inkomsten kommer ifrån. Beskattningen utgår alltså från skattesubjektet, dvs. den som är mottagare av en inkomst. När beskattningen är knuten till den som har sin hemvist i landet är det lätt att ta hänsyn till den skattskyldiges hela ekonomiska situation. Den svenska inkomstskattelagen (IL) bygger i stort på domicilprincipen (Fagermoen, 2004).

Inkomstskattelagen har sedan 1980-talet¹⁰ reglerat utländska forskares möjlighet att uppbära skattelättnader i samband med tillfälliga tjänster inom forskning och utveckling. Företrädare för näringslivet och då särskilt industrin menade att denna lagstiftning borde utvidgas till att också gälla experter. Som skäl angavs bland annat det höga skatteläget, något som medförde mycket höga kostnader vid anställning av utländska experter nödvändiga för den industriella verksamheten. Debatten blev än starkare när länder som Danmark, Finland och Nederländerna under 1990-talet införde omfattande skattelättnader för utländsk kvalificerad arbetskraft. Initialt sett krävde näringslivet en sänkning av den svenska marginalskattenivån, alternativt skattelättnader för utländsk kvalificerad arbetskraft (Lodin, 2003).

Den 1 januari 2001 utvidgades den tidigare lagen samtidigt som skattenedsättningen ökades. Som skäl för den nya mer omfattande nedsättningen anfördes bl.a. att utländska experter med tillfälligt arbete eller uppdrag i Sverige i praktiken endast till begränsad del skulle utnyttja det svenska socialförsäkringssystemet. Detta gällde särskilt pensionsystemet och därför kom nedsättningen också att omfatta arbetsgivaravgifterna.

2.1.1 Expertskatten

Den lagstiftning som omger expertskatten återfinns i två paragrafer, 11 kapitlet inkomstskattelagen, IL 11:22-23, och omfattar utländska experter/specialister, forskare, samt företagsledare och andra nyckelpersoner. Här framgår regler om den skattelättnad som i vardagligt tal kallas expertskatten, vilken innebär en lättnad där 25 procent av inkomsten är skattefri och där vissa ersättningar är befriade från skatt, bl.a. ersättning för hemresor, flytt- och skolkostnader. För att beviljas skattelättnad krävs att arbetet är kvalificerat och på sådan kompetensnivå att det innebär betydande svårigheter att rekrytera inom landet eller att personen har en nyckelposition i ett företag. Arbetstagaren får inte vara svensk medborgare och inte heller ha varit bosatt eller stadigvarande vistats i Sverige någon gång under de fem senaste åren. Vistelsen i Sverige får heller inte avse en period längre än fem år och personen kan bara beviljas skattelättnaden under de första tre åren.

Andra krav är relaterade till arbetsgivaren och handlar t.ex. om att denne skall höra hemma i Sverige eller är ett utländskt företag med fast driftställe i Sverige.

⁹ Beskattning sker i den källstat som den huvudsakliga inkomsten kommer från

¹⁰ Lag 1984:947 om beskattning av utländska forskare vid tillfälligt arbete i Sverige.

2.1.2 Forskarskattenämnden

Forskarskattenämnden prövar om ansökningskraven för expertskatt är uppfyllda. Nämnden består av sex ledamöter och fem personliga ersättare vilka förordnas av regeringen för högst fyra år i taget. Bland dessa utses en ordförande samt vice och en ersättare för denne. Dessa tre skall ha särskild insikt i beskattningsfrågor. Övriga ledamöter ska ha kunskap inom områden som företagslednings-, forsknings- eller produktutvecklingsfrågor. Förutom dessa personer skall Föreningen Svenskt Näringsliv, Verket för innovationssystem och Vetenskapsrådet ges möjlighet att lämna förslag till ledamöter och ersättare (SFS 1999:1305). Nämnden är beslutför när ordförande och minst tre ledamöter är närvarande.

Den största mängden ansökningar angående expertskatt inkom under 2001. Numerären har att göra med de övergångsregler som innebar att det fanns möjlighet att ansöka för personer som redan arbetade här vid reglernas införande men som ännu inte vistats tre år i landet. Fram till och med 2005 hade 3 144 ansökningar inkommit och av dessa bifölls 1 576. Anledningen till avslag är att kriterierna för att få nedsättning inte uppfylls. En ansökan kan också avvisas på formella grunder, vanligen på grund av för sent inkomna ansökningar. Cirka 120 ansökningar har återkallats.

2.1.3 Vem beviljas expertskatt?

Forskarskattenämnden har att ta ställning till om de som ansökt om expertskatt skall betraktas som utländska forskare, företagsledare, experter eller andra nyckelpersoner.

Den tidigare utvecklade praxis som omfattar *forskare*¹¹ underlättar naturligtvis nämndens bedömningar för denna grupp. I princip gäller att de har en forskartjänst i landet. För *företagsledare* krävs inte någon speciell expertnivå för att skattenedsättning skall kunna medges, inte heller behöver det finnas några rekryteringsproblem inom landet. Även andra personer med ansvar för företagets ledning eller förvaltning kan komma ifråga, här kan dock företagets storlek ha betydelse för om dessa medges skattelättnader. Det har också förekommit fall där personalcirkulation mellan olika koncernföretag har skett, i skälen för anställning har då hänvisats till företagets policy. Detta godtas i allmänhet inte som grund för skattenedsättning, oavsett den anställdes kompetensnivå. På det hela taget är det relativt enkelt att bedöma forskare och företagsledare.

Problem kan uppstå när Forskarskattenämnden skall bedöma huruvida en sökande uppfyller kriterierna för att betraktas som *expert* eller annan *nyckelperson*. När det gäller experter är nämnden i högsta grad beroende av hur *väl* den enskildes bakgrund och dennes arbetsuppgifter beskrivs i ansökan. Sammantaget menar nämndens kansli att lagstiftningens kompetenskriterier för nyckelpersonsbegreppet är svåra att förhålla sig till.

När det gäller definitionen av nyckelpersoner anges i propositionen (Prop 2000/01:12) att det kan röra sig om specialister inom områden som rationalisering, administration, logistik, marknadsföring, produktion, engineering, ekonomi samt informations- och kommunikationsteknologi. Enligt nämndens tolkning hör även ledare av kvalificerade projekt eller avdelningsledare med personal- och budgetansvar till denna grupp. Bedömningen sker utifrån den verksamhetsgren arbetstagaren representerar. I riktigt stora företag kan detta omfatta ett flertal befattningshavare även längre ner i organisationshierarkin. För nyckelpersoner är det inte heller nödvändigt att ta hänsyn till rekryteringssvårigheter inom landet.

¹¹ Dessa personer skall i allmänhet ha en doktorexamen. I medicin och vissa naturvetenskapliga ämnen krävs även s.k. postdoc-anställning under minst två år (Lodin, 2003).

2.1.4 För eller emot expertskatten

Det finns de som menar att expertskatten har en negativ effekt och här kan nämnas bland annat den situation som uppstår när den svenska experten jobbar sida vid sida med sin utländska kollega. Denne person skall med samma bruttolön tycka att det är helt i sin ordning att den utländska kollegan har en nettolön som är omkring 50 procent högre (Henreksson, 2003). Andra menar att Sveriges konkurrenskraft kan bli bättre med expertskatten. Invest in Sweden, ISA (2003), konstaterar att investeringsklimatet delvis har blivit bättre men att våra konkurrentländer också har förbättrat sig och här nämns bland annat att reglerna för expertskatten behöver förenklas. Forskarskattenämnden fick till en början också kritik för sina långa handläggningstider – vilket också används som argument för att slopa expertskatten och istället använda modeller som t.ex. den danska modellen vilken utgår från ett lönegolv¹² vid rekrytering av specialistkompetens.

Sammanfattningsvis kan sägas att expertskatten, ur ett individuellt perspektiv, kan uppfattas som ojämlig och ur ett internationellt perspektiv betraktas dess potential. Bilden är sålunda ganska komplex och för att kunna sätta in expertskatten i ett större sammanhang kommer i det som följer en teoretisk referensram, vilken används som stöd för analysen i slutet av rapporten.

¹² Se vidare under länderbeskrivningarna

3 Teoretisk referensram

3.1 Internationell rörlighet

I ITPS rapport *Ekonomiska effekter av integration och invandring* (Rauhut & Blomberg, 2003) diskuteras integrationsaspekten och förvärvsfrekvensen och man konstaterar att den arbetskraftsinvandring som skett till Sverige endast obetydligt bidragit till tillväxten. För att arbetskraftsinvandring ska bidra till tillväxt förutsätts att den kan komplettera inhemsk arbetskraft, att den inte motverkar strukturomvandlingen samt att den har en hög geografisk och yrkesmässig rörlighet. Integrationen är en viktig komponent i dessa sammanhang, då den anses göra arbetskraften större samt att den ger landet avsevärda konkurrensfördelar. Scott (2001) menar att institutionella förändringar har betydelse för organisationers karaktäristika och på det omgivande samhället, somliga organisationer blir så betydande aktörer att de själva kan påverka den rådande kulturen i ett samhälle – de kan t.ex. vara drivande när det gäller frågor som integration eller vilka normer som kommer att växa fram. På så sätt kan man inte bortse från att organisationer kan vara en viktig påverkansfaktor när det gäller t.ex. regelförändringar i samhället. Med andra ord är det inte bara det omgivande samhällets normer och värderingar som påverkar organisationernas beteende i ett samhälle.

3.1.1 Behovet av utländsk arbetskraft

För att attrahera utländsk arbetskraft kan landets lagar, den arbetsmarknadspolitik som förs i en stat eller hur offentliga och privata aktörer agerar samt hur sociokulturella förhållanden tar sig uttryck vara av vikt. Detta sammantaget bidrar till hur utländsk arbetskraft anpassar sig i det nya landet. Det är därför centralt att det finns organisationer som verkar för att förmedla kunskap om och förståelse för de ovan nämnda faktorerna. Inte bara arbetsrelaterade frågor är av vikt för att människor skall ta arbete i andra länder. Välfärdsystemets uppbyggnad, invånares syn på utländsk arbetskraft och den toleransnivå som finns för andra kulturer kan vara avgörande om människor väljer att arbeta i andra länder (Goss, 2000). Vad som gynnar arbetsmigration är alltså ett komplext område och därför finns heller inga enkla förklaringsmodeller, i synnerhet inte när det gäller att attrahera högutbildad arbetskraft (Massey, 1999).

Ur ett ekonomiskt teoretiskt perspektiv används den så kallade humankapitalmodellen för att förklara vad som motiverar människor att migrera. Här ses individens rörlighet som en investering vilken vägs mot framtida intäkter i form av högre inkomster. Om inkomsten överstiger kostnaderna är det lönsamt att flytta. I modellen beaktas såväl monetära som icke monetära kostnader, där den senare kan handla om att lämna vänner och familj samt att bryta upp från en bekant miljö. Flyttning kan därför antas gå från låglöneområden till områden med högre löner. Det är också mer lönsamt för unga människor att flytta, de har i regel inte lika starka band som håller dem kvar i hemlandet. Det grundläggande problemet med denna typ av modell är den totala frånvaron av osäkerhet i beslutssituationen. Bland annat antas individen ha fullständig information om intäkterna av en flyttning. (Eliasson, 2002; 1998) De som väljer att flytta anger skäl som att det ska vara lönsamt, prestigefullt och också att individen därigenom får någon form av status, antingen i det mottagande landet eller högre status när man återvänder till det sändande landet (Massey, 1999; Borjas, 1994).

3.1.2 Behov av entreprenörer

Äldre forskning har visat att länder som har stor variation mellan högsta och lägsta lön tenderar att locka fler ambitiösa människor och entreprenörer (Borjas, 1987; 1994). Mahroum (2000) menar att det finns ett antal stimulerande och hindrande faktorer som avgör om högutbildad arbetskraft väljer att migrera och framför allt om de väljer att starta verksamhet i ett land. Studien visar att nyetablering av företag i andra länder gynnas av smidig byråkrati, ett entreprenöriellt klimat, mindre rigida arbetsrättsliga regler och tillgången till riskkapital.

Det finns också studier som tar fasta på relationen mellan kärna och periferi och har sin utgångspunkt i ekonomiska regioner. Generellt menas att fler företag förlägger sina huvudkontor på de platser som ligger i centrum av en sådan region. De mer perifera områdena drar oftare till sig lägre värderade arbetsplatser. En följd av detta är att högutbildad arbetskraft, söker sig till regionernas kärna medan det kan vara svårt att locka en viss typ av expertis att ta anställning i de mer perifera regionerna. Den tekniska utvecklingen i det land som immigranter söker sig till är alltså av vikt. Individerna ser här sin möjlighet till kunskaps- och kompetensutveckling – i synnerhet som den inhemska arbetskraften inte kan konkurrera om arbetet. Dock kan detta resultera i en temporär inflyttning eftersom företagets egen arbetskraft ofta kommer ikapp det kunskapsglapp som råder (ISA, 2001).

Här bör nämnas att kunskap ofta är företagsspecifikt och sällan kan köpas eller enkelt integreras i den befintliga verksamheten. Kunskap är också kontextbestämd och situations-specifik. När normerna förändras för vilken typ av kunskap som är legitim och accepterad förändras också kunskapen (Löwstedt & Stymne, 2002).

3.1.3 Behov av kompetens

Kompetensutveckling hänger samman med de grundläggande tankemönster som är intimt förknippade med människans *förståelse* av arbetet (Sandberg & Targama, 1998). Såväl förståelse och samverkan är viktigt för *kompetensförstärkning* och *kompetensförnyelse*. Att förstärka sin kompetens är oftast kopplad till enkelt lärande, man fördjupar den befintliga kunskapen något ytterligare. Med detta behöver man heller inte ompröva sin arbetsförståelse. Kompetensförnyelse, å sin sida, är kopplad till så kallat dubbelt lärande och handlar om att få *ny arbetsförståelse*. Vägen dit kantas av ifrågasättande och omprövning av den aktuella föreställningsvärlden¹³.

De svenska företagen lyfter fram betydelsen av tillgång till arbetskraft med hög kompetens, vilket också är en viktig faktor bakom företagets beslut att investera i Sverige. Samtidigt visar de svenska företagen att de upplever problem med att rekrytera kvalificerad arbetskraft i framtiden. Om nya investeringar skall komma till stånd är det viktigt med ökad sysselsättning, större efterfrågan på marknaderna och expansionsplaner för verksamheten (Strandell, 2006). Kompetensbrist i det egna landet kan alltså på sikt komma att hota möjligheten att konkurrera med andra länder. För att kunna hålla en relativt jämn kunskapsnivå i företagen uppstår också behov av att rekrytera specifik kompetens utanför nationernas gränser. De senaste åren har också antalet professionella immigranter ökat – en grupp som vissa länder byggt upp olika verksamheter kring och som specialiserat sig på att exportera dessa experter (Massey & Taylor, 2004).

¹³ Detta kan också jämföras med innebörden av begreppet *paradigmskifte*

3.2 Skatteteoretiska principer

De argument som ligger till grund för expertskattens införande kan ställas mot 1990/91 års skattereform där huvudprincipen är likformig beskattning, vilket innebär att alla typer av inkomster ska beskattas med samma skattesats oavsett hur de uppstått. Att ge skattelättnader till utländsk kvalificerad arbetskraft, men inte till svensk, strider därför mot principen om likformig beskattning, vilket också berördes i den statliga utredningen *Våra Skatter* (SOU 2002:47). Utredningen nämner bland annat avsaknaden av hållbara argument för att utländska experter uppbär skattelättnader och därmed avviker från nationell skattelagstiftning. I följande avsnitt kommer önskvärda egenskaper hos ett skattesystem först att behandlas, därefter kommer olika beskattningsprinciper och motiv för beskattning att diskuteras.

3.2.1 Motiv bakom beskattning

Vilken beskattningsprincip som väljs i ett land beror till stor del på motiven för beskattningen. Motiven kan handla om att finansiera den offentliga sektorn, omfördela inkomster eller att styra produktion och konsumtion. Detta bör då göras så effektivt som möjligt. Skatter kan också ha en viktig funktion som stabiliserings- och konjunkturinstrument. Vid högkonjunkturer dras skatter in för att dämpa dessa och intäkterna används sedan för att stimulera ekonomin vid en lågkonjunktur.

För att det ska vara önskvärt att påverka individens ekonomiska beslut får inte den oskattade situationen vara samhällsekonomiskt optimal, med andra ord måste det existera någon form av marknadsmisslyckande som skatten avser att korrigera. En form av marknadsmisslyckande där skatter kan leda till en bättre samhällelig lösning är vid så kallade *externaliteter* – dvs. en situation där en aktörs produktions- eller konsumtionsbeslut påverkar någon annans välbefinnande negativt utan att denna kompenseras för detta, t.ex. en rökare som påverkar andras tillgång på ren luft. Ofta uttrycks externaliteten i form av den privata avkastningen i relation till den samhälleliga. Ett exempel när den privata avkastningen är större är vid *negativa externaliteter* som t.ex. miljöutsläpp. Den privata avkastningen är mindre vid *positiva externaliteter* som t.ex. utbildning och forskning. Vid en negativ externalitet kan en skatt hjälpa till att uppnå en optimal mängd produktion eller konsumtion genom att man tvingas minska den. Vid positiva externaliteter kan en skattelättnad eller subvention stimulera ökad konsumtion eller produktion och leda till ett bättre samhällsekonomiskt utfall.

3.2.2 Hur ska ett legitimt skattesystem se ut?

För att ett skattesystem ska anses vara legitimt bör det innefatta vissa önskvärda egenskaper: det ska vara effektivt, rättvist, transparent och administrativt hanterbart. I praktiken är det svårt att utforma beskattningsprinciper som uppfyller alla dessa egenskaper. Hur skattesystemen struktureras beror på hur dessa värderas, ofta motstridiga, önskvärda egenskaper och vilka motiv som ligger bakom en stats skattesystem.

Den egenskap som under senare decennier fått allt större genomslagskraft är skattesystemets *effektivitet*. Ett flertal länder¹⁴ har genomfört skattereformer där huvudpoängen varit att öka skattesystemets effektivitet genom att minska skatternas snedvridande effekter. Skattebaserna har breddats genom att reglerna minskat avdragsmöjligheterna och kryphålen samtidigt som marginalskattesatserna har sänkts.

¹⁴Jfr t.ex. skattereformen i Sverige år 1990/91

De skatter som medför att individers handlande kan störa ekonomiska beslut betraktas som ineffektiva. Ett sätt att uppnå ett effektivt skattesystem är därför att beskatta oelastiska (okänsliga) skattebaser hårt och elastiska (känsliga) lindrigare. Produktionsfaktorer samt varor och tjänster som efterfrågas i samma kvantitet oavsett pris, t.ex. livsviktiga mediciner beskattas hårt, medan andra mer priskänsliga varor beskattas lindrigare.

Ett skattesystem måste också anses vara *rättvist* för att legitimeras hos medborgarna. Detta medför att de oelastiska skattebaserna sällan beskattas hårdare än andra skattebaser eftersom det allmänt anses orättvist att beskatta resurssvaga individer hårdare. Vad som skall betraktas som ett rättvist system är snarare en politisk frågeställning än en ekonomisk då begreppet rättvisa är subjektivt och mindre entydigt än effektivitet. Man skiljer också på horisontell och vertikal rättvisa. Horisontell rättvisa kräver att skattesystemet ska vara uppbyggt så att individer i *liknande* ekonomiska situationer beskattas lika. Ett exempel är att kvinnor och män beskattas lika om de befinner sig i en liknande situation, även här kan det vara svårt att definiera vad individer i en liknande ekonomisk situation verkligen innebär. Som exempel kan nämnas att många länder ger skattelättnader till husägare, men inte till hyresgäster och det kan ifrågasättas om detta är förenligt med principen om horisontell rättvisa. Likaså beskattas gifta individer annorlunda än ogifta i många länder. Vertikal rättvisa innebär att individer med högre inkomst betalar en större proportion av sin inkomst i skatt än mindre bemedlade, dvs. ett progressivt skattesystem, vilket förekommer i de flesta västerländska skattesystem (Tervahauta, 2005).

Den tredje önskvärda egenskapen är att skattesystemet ska vara *transparent*, man ska kunna förutsäga och veta hur mycket man ska betala i skatt, det skall vidare vara *administrativt hanterbart*. Ett skattesystem baserat på skattebasernas elasticitet, kräver inte enbart kunskap om hur priskänslig efterfrågan är på alla varor, tjänster och produktionsfaktorer utan också hur den förändras över tid så att skatten kan justeras i takt med att elasticiteten förändras. Att ha ett skattesystem där varje enskild vara och tjänst beskattas med hänsyn till dess elasticitet (där skatten dessutom måste justeras när elasticiteten förändras) är självklart varken transparent eller administrativt hanterbart.

3.2.3 Beskattningsprinciper och samexistens mellan dem

Det är inte helt enkelt att hitta en beskattningsprincip som uppfyller alla dessa egenskaper. Inget land använder en enda genomgripande beskattningsprincip. I praktiken samexisterar flera olika principer inom samma skattesystem. Den huvudbeskattningsprincip som sedan 1990/91 års skattereform är rådande i Sverige och i många andra västländer är den så kallade *likformighetsprincipen*. Denna bygger på att alla typer av inkomster beskattas lika (likformigt) oavsett hur de uppkommit eller används. Anledningen till detta är att ju mer likformig en skatt är desto mindre påverkar skatten prisförhållandet mellan olika inkomster eller konsumtionsformer, och snedvrider därför de ekonomiska besluten mindre. En skatt som tas ut med samma procentsats, oavsett inkomstslag, är svår att undvika och är därför också effektiv. Vanligtvis har denna princip även fördelen av att vara transparent, förutsägbar och förhållandevis enkel att administrera.

Utöver likformighetsprincipen, är *betalningsförmåge-* och *intresseprincipen* vanliga beskattningsprinciper. När det gäller betalningsförmågan viktas rättvisa tungt, inte minst vertikal rättvisa, och tanken är att skatten ska utformas efter individers förmåga att betala. Skattebetalare med höga inkomster betalar proportionellt sett mer i skatt än de med lägre inkomster. De flesta länders skattesystem har inslag av denna princip, dvs.

inkomstbeskattningen är progressiv med stigande skattesatser. Intresseprincipen i sin tur, grundar sig på att skatt ska betalas efter den nytta som erhålls från det skatten finansierar. Skatten får då mer karaktären av en avgift, exempel är trängsel- och vägavgifter. Även här kan skatten motiveras skatten utifrån ett rättviseperspektiv.

Sammanfattning

Arbetskraftsinvandring bidrar till tillväxt om den kan komplettera den inhemska arbetskraften, det optimala är dessutom om den har hög geografisk och yrkesmässig rörlighet. För att attrahera högutbildad arbetskraft krävs dels organisationer som tar hand om den praktiska kring en migration, dels skall migrationen leda till någon form av investering för individen. För att entreprenörer skall välja att etablera sig i ett land spelar faktorer in som är relaterade till var i en ekonomisk region landet befinner sig samt att dess byråkratiska apparat inte upplevs som hindrande. Länder som vill locka till sig nyföretagande och hög-kompetent arbetskraft har sålunda flera faktorer att leva upp till¹⁵. Expertskattens införande syftar till att gynna båda dessa grupper. I detta sammanhang kan expertskatten ställas mot den skattereform där huvudprincipen är likformig beskattning. Det finns olika motiv för beskattning, gemensamt är dock att det ska göras så effektivt som möjligt. För att ett skattesystem ska anses vara legitimt bör det innefatta vissa önskvärda egenskaper: det ska vara effektivt, rättvist, transparent och administrativt hanterbart. Inget land använder en enda genomgripande beskattningsprincip och ett exempel på detta är införandet av expertskatt i ett land där principen annars är att inte snedvrída de ekonomiska besluten. Syntesen av detta skatteteoretiska resonemang kan beskrivas i termer av samhällsstrukturer som uppstår när länder genom skattekonkurrens försöker vinna fördelar när det gäller att attrahera utländsk arbetskraft. Detta resulterar i att fler och fler länder anammar systemet, på så sätt uppstår också risken att systemen inte längre fyller sin funktion på annat sätt än att ett avskaffande skulle leda till en nackdel i relation till de andra länderna.

¹⁵ För en jämförelse mellan olika former av skattelättnader i andra länder – se avsnitt 4.

4 Skattelättnader en översikt

4.1 Andra länder som tillämpar skattelättnader

Olika länder använder olika former av skattelättnader och vi har i detta arbete valt ut några länder för att visa på hur olika åtgärder kan se ut. Här finner vi det naturligt att jämföra med de system som finns i våra nordiska grannländer. Nedan presenteras några mer utförligt, medan ytterligare länder återfinns i tabell 7 nedan.

4.1.1 Danmark

1992 infördes i Danmark en särskild skatteordning. Syftet var att locka företagsledare och andra nyckelpersoner till landet för att arbeta på ett företag eller på en forskningsinstitution. De som omfattas av denna skatteordning betalar 25 procent av bruttolönen i skatt (Ds 1999:25) förutsatt att inkomsten överstiger 56 000¹⁶ DDK per månad. Beskattningen efter dessa särskilda regler kan ske under högst 36 månader inom ramen av en tioårsperiod, räknat från den första anställningsdagen. Man får heller inte ha varit skattskyldig i landet de närmsta tre föregående åren inte heller ha varit provanställd i Danmark eller i ett företag/organisation med säte i landet. Vid tillämpning av det danska systemet ställs inga krav på särskild specialistkompetens – det är enbart lönenivån som avgör. I Danmark är detta förmånligt eftersom individbeskattningen är över 50 procent.

4.1.2 Finland

Expertskatten i Finland liknar det danska systemet, här görs en generell uppdelning mellan nyckelpersoner och de som arbetar som lärare eller forskare. Definitionen av en nyckelperson är enkel, det är en utländsk person som arbetar i landet längre än sex månader och som har en månadsinkomst som överstiger 5 800 EUR och vars tjänst kräver en specifik kompetens.

Den finska *lagen om källskatt för löntagare från utlandet* trädde i kraft 1996. Denna lag gäller personer från utlandet med speciell sakkunskap eller som arbetar som lärare vid t.ex. universitet, eller som bedriver ”vetenskaplig forskning i allmänt intresse”. Dessa personer kan under vissa förutsättningar välja källbeskattning för löneinkomsten istället för den vanliga inkomstbeskattningen, detta för en period av 24 månader. Källskatten av löneinkomsten är 35 procent av bruttolönen.¹⁷

Ursprungligen tillämpades lagen endast under två års tid, på arbete som påbörjats under 1996 och 1997. Syftet med lagen var att locka till sig nyckelpersoner med speciell sakkunskap till Finland. Detta ansågs emellertid inte ha uppnåtts i den utsträckning man önskade. Näringslivets representanter ansåg att det berodde på den korta tillämpningstiden. 1997 förändrades därmed lagen att gälla även arbete som påbörjats 1998 och 1999. År 2000 meddelade kommissionen att källskattesystemet för löntagare från utlandet var en allmän åtgärd som inte stod i strid med gemenskapslagstiftningen. Man ansåg att lagen skulle komma att gälla en begränsad grupp och därmed skulle verkningarna på den offentliga ekonomin bli små.

¹⁶ Efter avdrag för arbetsmarknadsbidrag (8 %) och avgift till särskild pensionssparande och eventuella utländska sociala avgifter.

¹⁷ RP 106/2000, RP 51/2003 rd, RP 916/2003

Samma år lades en ny proposition att utöka lagen till att gälla även arbete som på börjats 2001–2003. År 2003 utökades förslaget med att lagen även skulle gälla arbete påbörjat under 2004–2007.

4.1.3 Kanada – Quebec

Kanada erbjuder omfattande skatteincitament för forsknings- och utvecklingsaktiviteter. Skatteincitamenten omfattar alla typer av forskning, och skattesubventioner ges på såväl federal nivå som provinsnivå och systemet är mer utbyggt än i andra länder. Incitamenten omfattar också alla typer av kostnader och utgifter, som löne- och rörelsekostnader och kapitalinvesteringar. Särskilt förmånliga skattekrediter kan ges vid lokalisering av ett företag eller forskningsaktiviteter i speciella utvecklingszoner eller vid statliga forskningsinstitut.

Incitamenten gäller inte bara den federala nivån. I exempelvis provinsen Quebec erbjuds utländska experter en expertskatt i form av en 75-procentig lätnad från provinsskatt under fem år samt en viss skattebefrielse för nystartade företag under de första fem beskattningsåren. Förutsättningen är att det egna kapitalet inte överstiger CAD 15 miljoner (SEK 87 miljoner). ISA har i en studie lyft fram Kanada som ett föredöme när det gäller att attrahera utländska direktinvesteringar. De skäl som ISA i rapporten pekar på är många kombinerade och samordnade insatser, t.ex. förstärkningar av det nationella kompetensklustret parat med kraftfulla finansiella incitament.¹⁸

4.1.4 Frankrike

Det franska systemet omfattar anställda och företagsledare som rekryteras av ett utlandsägt företag för att arbeta inom ett företag placerat i Frankrike. Denna person behöver inte betala inkomstskatt på utlandstillägg under de första sex åren i Frankrike. Avgifter som betalas av utländska anställda och deras arbetsgivare för hälso- och pensionsavtal är avdragsgilla från den beskattningsbara inkomst de uppbär i Frankrike. Det franska systemet förändrades något 1 januari, 2005. Tidigare fanns ett krav på 10 års boende utanför Frankrike för att komma ifråga för dessa förmåner, denna gräns har nu ändrats till 5 år.

4.1.5 Norge

I Norge tillämpades fram till och med år 2005 en skattelättnad om 10 procent på bruttolönen för *alla* utländska medborgare som arbetar i landet under maximalt fyra år från det att man blivit skattemässigt bosatt i landet. Dock ändrades lagstiftningen vid årsskiftet 2006, till att omfatta två år med oförändrad skattelättnad. Utländska medborgare som tillfälligt arbetar i landet får skattelättnader om de inte arbetar i landet mer än 183 dagar i följd.¹⁹

4.2 Åtgärderna sammanfattningsvis

Detta urval av länder som tillämpar skattelättnader har syftat till att spegla dels att det förekommer konkurrens om högutbildad arbetskraft mellan länderna, dels på den variation som finns mellan olika skattelättnader som erbjuds experter. I tabellen nedan sammanfattas detta översiktligt.

¹⁸ *Människor, kapital och innovationer - Hur Kanada attraherar utlandsinvesteringar inom bioteknik. BBD Financial, november 2003. Utredning på uppdrag av ISA*

¹⁹ *Samtal med tjänsteman vid Oslo likningskontor*

Tabell 7 Åtgärder i form av skattelättnader för experter/företagsledare/forskare fördelat på land

Land	Åtgärd	Skattelättnad
Sverige	Skattelättnad för experter under 3 år	25 % av bruttolönen undantas vid betalning av inkomstskatt och arbetsgivaravgifter
Norge	Skattelättnad för all utländsk arbetskraft under två år	10 % av bruttolönen
Danmark	Skattelättnad under 36 månader (tioårsperiod)	25 % av bruttolönen undantas från inkomstskatt
Finland	Skattelättnad efter 6 månader upp till	Fast skattesats om 35 %
Kanada/Quebec	Personlig skattelättnad, skattebefrielse för nya företag 5 år	75 % lättnad av provinsskatt
Frankrike	Fem års boende utanför landet, lättnad under 5 år	0 % inkomstskatt
Österrike	Individen behöver aldrig betala mer skatt än i hemlandet	Omkostnader skattefritt upp till 35 % av den totala inkomsten
Nederländerna	Skattelättnader gäller experter som skickats till landet, avgiftslättnad för arbetsgivare	30 % av inkomsten skattefri
Belgien	Skattefria ersättningar för tillfälligt arbetande i landet	Skattefri ersättning, max 29 750 EUR per år

Syftet med tabellen är att visa att jämförelserna mellan länderna försvåras av att åtgärderna ser olika ut, inte minst för att åtgärderna måste jämföras i relation till respektive lands övriga skattesystem. Norges skattelättnad omfattar t.ex. inte bara experter. Skattelättnader uppbärs under olika lång tid och med olika former av skattelättnader i olika länder. Kanada har utöver det som framgår i tabellen ovan många andra incitament för att locka individer till landet. Bortsett från det golv som det danska systemet har kan man säga att det är det system som mest liknar det svenska systemet.

Den svenska inkomstbeskattningen anses vara hög och löneläget lågt relativt många andra länder, vilket gör de ekonomiska incitamenten små för utländska experter att arbeta i Sverige. Tabell 8 visar marginalskattesatserna för höginkomstagare i OECD länder.

Tabell 8 Marginalskatt på arbete för höginkomstagare i OECD länder, 2003

Land	Marginalskatt för höginkomstagare 2003 ¹	Land	Marginalskatt för höginkomstagare 2003 ¹
Danmark	59,7	Irland	42,0
Sverige	56,2	USA	41,4
Frankrike	56,1	Turkiet	40,6
Belgien	53,5	Grekland	40,0
Finland	53,0	Storbritannien	40,0
Nederländerna	52,0	Portugal	40,0
Tyskland	51,2	Polen	40,0
Österrike	50,0	Korea	39,6
Japan	50,0	Luxemburg	39,0
Australien	48,5	Nya Zeeland	39,0
Norge	47,5	Slovakien	38,0
Kanada	46,4	Mexiko	34,0
Italien	45,9	Tjeckien	32,0
Spanien	45,0		
Island	43,6	EU-15 genomsnitt	48,23
Schweiz	42,1	OECD genomsnitt	44,87

¹Avser marginalskatt för en individ med en inkomst 10 gånger den en genomsnittlig produktionsarbetare.

Källa OECD, 2004.

Endast Danmark hade, för höginkomsttagare, en högre marginals katt än Sverige 2003. En marginals katt på drygt 56 procent innebär att vi ligger 8 procentenheter över EU-15 genomsnittet och drygt 11 procentenheter över OECD genomsnittet. Flera av de länder som toppar tabellen har också (Danmark, Belgien, Finland, Nederländerna, Österrike och Kanada) någon form av skattelättnad för utländska experter. I Frankrike finns ingen direkt experts katt, men skattelättnader ges ändå till utländska nyckelpersoner genom att undanta all extra ersättning som har med utlandsvistelsen att göra från skatt de sex första åren.

Trots att vissa länder sedan länge använt sig av åtgärder som syftar till att attrahera internationell spetskompetens, har endast ett fåtal länder gjort försök att systematiskt samla in data och forska om de effekter åtgärderna fört med sig. Ännu så länge finns ingen empirisk forskning som ger belägg för att skattelättnader attraherar internationell spetskompetens (McLaughlan & Salt, 2002).

5 Redovisning av enkätsvar och intervjuer

Följande redovisning baseras på SCB:s företagsstatistik. Här följer företagens respektive experternas svar på enkäterna. Dessa enkäter kompletteras med kommentarer från intervjuerna med Forskarskattenämndens kansli (nedan refererade till kanslisterna) och de konsulter som har erfarenhet av att hjälpa företag med att söka expertskatt för utländska anställda (nedan refererade till konsulterna). Då ITPS inte haft tillgång till uppgifter gällande de företag och personer som *sökt* expertskatt kan vi inte uttala oss om skillnader vad gäller exempelvis storlek och branschfördelning mellan de företag som beviljats expertskatt för sina anställda och de som fått avslag. Det vi kan uttala oss om är de företag och experter som svarat på den genomförda enkäten.

Skattebortfall år 2003

De utländska experter som under åren 2001–2004 enligt Skatteverkets kontrolluppgifter uppbar expertskatt uppgick totalt till 2 577 individer. Då samma person kan förekomma under flera år är emellertid det verkliga antalet lägre. Tabellen nedan visar antalet personer som tillsammans har uppburit ett icke skattepliktigt belopp om 637 miljoner kronor.

Tabell 9 Antal personer, medborgarskap och icke skattepliktigt belopp

År	Antal	Belopp i	Antal	Belopp i	Totalt antal personer	Totalt belopp
	svenska medborgare	kronor svenska medborgare	utländska medborgare	kronor utländska medborgare		
2001	735	2 732 621	451	105 119 231	1 186	107 851 852
2002	555	4 570 428	675	165 497 467	1 230	170 067 895
2003	554	3 793 188	720	173 626 456	1 274	177 419 644
2004	476	6 247 246	731	175 806 509	1 207	182 053 755
Totalt	2 320	17 343 483	2 577	620 049 663	4 897	637 393 146

De personer som urvalet baseras på uppgick till 2 312 stycken och uppbar tillsammans ett belopp om 618 miljoner kronor. (Tabell 10)

Tabell 10 Antal personer med utländskt medborgarskap och icke skattepliktigt belopp över 10 000 kronor

År	Antal personer	Belopp
2001	406	104 275 845
2002	634	165 257 675
2003	645	173 287 297
2004	627	174 719 682
Totalt	2 312	617 540 499

Skatteverkets siffror motsvarar ungefär det beräkningar som enligt SCB visar att 645 personer omfattades av expertskatt år 2003. Medelinkomsten för dessa personer var 911 000 kronor per år. Lägsta beloppet var 33 000 kronor, högsta beloppet var 7,4 miljoner. Av dessa personer var närmare 400 folkbokförda i Sverige under hela 2003, medelinkomsten för dessa personer var 1 069 000 kronor per år. De 645 personerna betalade totalt 274 miljoner kronor i skatt. Om deras förvärvsinkomster hade beskattats på vanligt sätt hade den totala skatten blivit 380 miljoner.

Skattebortfallet blev därmed ca 105 miljoner kronor. De uteblivna arbetsgivaravgifterna uppgick till ca 57 miljoner kronor. Totalt uppgick kostnaden för expertskatten år 2003 till drygt 160 miljoner kronor. Med samma beräkningssätt är kostnaden för 2004 i stort sett densamma, dvs. ett skattebortfall om ca 100 miljoner kronor.

5.1.2 Företag och expertskatten

Av de totalt 306 intervjuade företagen uppgick tjänsteföretagen till 197 stycken och industriföretagen till 109.

Tabell 11 Tabell över svarande från SCB:s intervjuer med företag

	Industriföretag	Tjänsteföretag	Totalt
Intervju	109	197	306
Ej intervju pga.			
förhindrad medverkan		1	1
ej anträffad	36	139	175
avböjd medverkan	1	1	2
Övertäckning	9	31	40
Totalt	155	369	524

Av de 306 företagen definierades 89 som svenskägda²⁰ och 217 som utlandsägda företag.

Tabell 12 Tabell över svarande från SCB:s intervjuer med företag

	Svenskägda företag	Utlandsägda företag	Totalt
Intervju	89	217	306
Ej intervju pga.			
förhindrad medverkan		1	1
ej anträffad	55	120	175
avböjd medverkan		2	2
Övertäckning	20	20	40
Totalt	164	360	524

Av de 524 företagen fanns de flesta i storstadsregionerna och 288 av företagen var lokaliserade i Stockholms län, varav 170 i Stockholm. I Skåne fanns 55 av företagen varav 14 i Lund och lika många i Malmö. I Västra Götaland fanns 76 företag och av dessa fanns 34 i Göteborg. I den totala populationen är fördelningen vad gäller företagsstorlek jämn med avseende på antalet anställda.²¹ Det är ungefär lika många, 6 procent, inom gruppen 1–4 anställda som inom gruppen 500–999 anställda. Fördelningen är relativt jämn mellan de olika storleksklasserna mellan 10–499²² anställda, ungefär 12 procent av populationen företag finns i respektive storleksklass. Även då företagen i populationen fördelas på storleksklass med avseende på omsättning²³ så är fördelningen relativt jämn. En något större andel av företagen har en omsättning mellan 50 och 100 miljoner kronor.

²⁰ Dokumentation från SCB

²¹ Antal anställda år 2004

²² Storleksklasser; 0, 1-4, 5-9, 10-19, 20-49, 50-99, 100-199, 200-499, 500-999, 1000-1499, 1500- .

²³ Omsättning i tkr år 2004; 1-999, 1 000-4 999, 5 000-9 999, 10 000-19 999, 20 000-49 999, 50 000-99 999, 100 000-499 999, 500 000-999 999, 1 000 000-4 999 999, 5 000 000-9 999 999

Av de företag som någon gång under åren 2001–2004 har haft en anställd som beviljats expertskatt har 248 företag enligt SCB:s företagsstatistik²⁴ angett FoU-kostnader. Av dessa utgörs ungefär hälften av industriföretag och hälften av tjänsteföretag. Industriföretagen stod däremot för den största delen, 92 procent, av dessa FoU-kostnader.

Tabell 13 Antal företag som enligt SCB:s Företagsstatistik år 2002 har angett FoU-kostnader

Branschgrupp	Antal företag	FoU i tkr
Industriföretag	120	68 507 500
Tjänsteföretag	128	5 759 975
Totalt	248	74 267 475
Svenskägda företag	72	39 621 250
Utlandsägda företag	176	34 646 225
Totalt	248	74 267 475

Den största delen av de intervjuade företagen fick kännedom om expertskatten år 2001, samma år som den introducerades. De flesta uppger att de fick kännedom om skatten via media eller genom sina revisorer. Merparten av företagen hade ansökt om expertskatt för 1 eller 2 personer.

Ansökningsförfarande

Enligt enkätsvaren har närmare hälften av alla företag ansökt om expertskatt *innan* personen i fråga har kommit till Sverige. Forskarskattenämnden menar emellertid att i stort sett alla företag ansöker när personen i fråga finns på plats i företaget.

Av de ca 1 000²⁵ ansökningar som är relaterade till de 306 studerade företagen har ca 900 beviljats expertskatt och för de hundra som fått avslag anges som anledning att dessa personer inte uppfyllde kraven från forskarskattenämnden.

Enligt företagen stannar experterna mellan 3 och 5 år. Närmare 40 procent av företagen anger att experten de anställt har en funktion som företagsledare. En fjärdedel definieras som nyckelpersoner och drygt 10 procent är experter/specialister. Majoriteten av företagen anger att de har anställt experterna för deras specialistkompetens.

När det gäller ansökningsförfarandet menar mer än hälften av företagen att det fortsättningsvis är en tillkrånglad process, 38 procent menar dock att det blivit lättare (tydligare) att söka. Endast 10 procent anger att man nu söker expertskatt för fler personer än tidigare, dessa företag har uppenbarligen ett fortsatt behov av experter. För de som söker för fler experter än tidigare så anges att detta hänger samman med att man utarbetat rutiner för detta.

Bland dem som anger att de söker för färre experter (25 procent) än tidigare anges resurskrävande ansökningsprocesser som en orsak. Andra menar att det handlar om det osäkra utfallet, att det generellt anställs färre i företaget eller att verksamheten är mer etablerad i dag. De öppna svaren visar också att några av bolagen avvecklats, inte längre har anställda och att man generellt anställer färre personer. Merparten uppger de experter som de söker för inte har förändrats i antal (65 procent).

²⁴ SCB

²⁵ Den approximativa siffran kommer av att svarsalternativen är uppdelade på så sätt att man kunnat ange om det är 1, 2, 3, 4 eller 5 personer man sökt för, därefter är alternativen uppdelade på 6-10 och 11-20 personer. Här har använts ett medelvärde för att räknat ut antalet ansökningar.

Både konsulter och företag tar upp det osäkra utfallet när det gäller ansökan. Konsulterna menar också att tydligare regler skulle göra att endast de som verkligen omfattas av skatten skulle söka. Kanslisterna menar att de långa handläggningstiderna var ett resultat från den tid då de var överhopade med ansökningar i och med möjligheten att söka retroaktivt fanns när lagen trädde i kraft. I takt med att antal ansökningar ökat sammanträder nämnden mer frekvent vilket har gjort att processen går snabbare.

Behov av utländsk kompetens

Ansökningarna görs i de flesta fallen i samband med den löpande verksamheten och merparten, 90 procent av experterna, arbetade redan inom företaget eller koncernen och i lika stor utsträckning (90 procent) var det internationella erfarenheter som prioriterades vid anställning. I anslutning till detta kan nämnas att företagen anser att kompetensen i Sverige är god och en rimlig tolkning är att dessa personer saknar den efterfrågade internationella erfarenheten. Dryga hälften menar dock att behovet av att rekrytera kompetens från utlandet kommer att kvarstå de närmaste två till tre åren och att dessa är personer som kvalificerar sig för expertskatt.

45 procent av de intervjuade företagen anser att Sverige har sämre möjlighet att rekrytera utländska personer jämfört med andra länder, medan 35 procent menar att det inte är någon skillnad. En tredjedel uppger att de inte har framtida rekryteringsbehov. I anslutning till detta säger konsulterna att det skulle vara bättre och tydligare om Sverige i likhet med det danska systemet utgick från ett lönegolv. Kanslisterna menar att detta skulle vara olyckligt eftersom många forskare relativt sett har lägre löner än t.ex. företagsledare och därmed inte skulle komma ifråga för expertskatten.

Drygt hälften av företagen bedömer att de kommer ha behov av att rekrytera personal från utlandet inom de närmaste åren. På frågan om expertskattens betydelse vid de rekryteringar som gjorts svarar två tredjedelar att den inte har haft betydelse. På frågan om expertskattens betydelse i framtiden är det emellertid lika många som svarar att den kommer att vara viktig vid framtida rekryteringar. Sju av tio företag säger sig ha positiva erfarenheter av expertskatten. Samtidigt säger lika många att den inte har betydelse för nyetablering eller omstrukturering för företaget.

Effekten av expertskatt bland företagen

Av de som svarat på enkäten och tidigare inte beviljats expertskatt anger att detta endast i mycket ringa bemärkelse fått konsekvenser för företagen. Ett fåtal anger att det fått konsekvenser för senare rekrytering, att avslaget resulterat i en lägre lön för experten eller att denne avstått från anställning. Två företag menar att avslaget lett till en högre kostnad för företaget²⁶. Sammantaget är det alltså få av de intervjuade företagen som säger sig ha drabbats av besluten i Forskarskattenämnden. Konsulterna betonar att det i många fall är en diskussion om nettolön som förs inför en anställning i Sverige vilket kan vara en förklaring till varför inte lönen har påverkats av beslutet om expertskatt. Här tar man också upp möjligheten till arbetsrotation mellan länder, något som Forskarskattenämnden inte kan bevilja expertskatt för.

De som fortsättningsvis har behov av att rekrytera utländska experter de närmaste åren är nöjda med de rekryteringar som gjorts hitintills.

²⁶ Vi kan inte säga något om de företag som sökt men inte beviljats expertskatt när det gäller kostnader eller om experten avstått anställning

5.1.3 Experternas enkätsvar

Totalt har 305 experter intervjuats. Övriga har inte gått att nå, och en anledning till det kan vara att de redan har flyttat tillbaka till sina hemländer. 145 av experterna arbetade inom industriföretag och 160 arbetade inom tjänsteföretag. Ungefär två tredjedelar arbetade inom utlandsägda företag.

Tabell 14 Tabell över de experter som ingår i urvalet fördelade på industri- och tjänsteföretag

	Industriföretag	Tjänsteföretag	Totalt
Intervju	145	160	305
Ej intervju pga.			
språksvårigheter		8	8
ej anträffad	56	81	137
avböjd medverkan	2	5	7
Övertäckning		1	1
Flyttad utomlands	25	43	68
Totalt	228	298	526

Tabell 15 Tabell över de experter som ingår i urvalet fördelade på svensk- och utlandsägda företag

	Svenskägda företag	Utlandsägda företag	Totalt
Intervju	106	199	305
Ej intervju pga.			
språksvårigheter		8	8
ej anträffad	37	100	137
avböjd medverkan	2	5	7
Övertäckning	1		1
Flyttad utomlands	21	47	68
Totalt	167	359	526

Medborgare från andra länder

Den största delen, närmare 80 procent, av de intervjuade experterna var medborgare i ett annat EU-land, 25 procent kom från ett nordiskt land. Drygt 10 procent kom från Danmark och 9 procent av experterna var finska medborgare. Ungefär 4 procent av experterna kom från Norge.

Mer än 20 procent var medborgare i Storbritannien, 15 procent i Tyskland. Andelen experter från USA uppgick till 7 procent.

Tabell 16 Fördelning medborgarland och kön i antal och procent

	Antal			Procent		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Norden	3	72	75	4	96	100
EU15	23	204	227	10	90	100
EU25	24	211	235	10	90	100
Europa	24	232	256	9	91	100
Amerika	4	24	28	14	86	100
Asien	1	15	16	6	94	100
Övriga	2	3	5	40	60	100
Totalt	31	274	305	10	90	100

Kvinnor och män som experter

Av de intervjuade experterna var de flesta män, 90 procent, se tabell ovan. Rent allmänt kan sägas att könssegregationen på arbetsmarknaden blir tydligare i företagsledande positioner. Betydligt fler män än kvinnor innehar företagsledande ställning. En tänkbar förklaring kan vara att kvinnor i andra länder inte yrkesarbetar i samma utsträckning (om de har familj) och därför är det troligen lättare för män än för kvinnor att ta med sin familj när de får arbete i ett annat land. I anslutning till detta resonemang kan nämnas att även Migrationsverkets statistik visar att rörligheten mellan länder är större bland män. Endast 20–30 procent av de som beviljas tidsbegränsade uppehålls-/arbetstillstånd på grund av arbetsmarknadsskäl i Sverige är kvinnor.

Ålder

Närmare hälften av de intervjuade experterna befinner sig i åldern 40–49 år. Bland kvinnorna är det emellertid en större andel som är i åldern 30–39 år. Närmare 80 procent av de tillfrågade experterna var gifta. Huruvida eventuella familjer följde med under tiden i Sverige framgår inte av de data som ITPS har tillgång till.

Tabell 17 Åldersfördelning experterna

Antal	30–39 år	40–49 år	50–59 år	60–65 år	Totalt
Kvinnor	15	13	2	1	31
Män	87	116	63	8	274
Totalt	102	129	65	9	305

Experternas arbete och arbetsplats

Ungefär 40 procent av de tillfrågade uppgav att deras funktion på arbetsplatsen var av kategorin företagsledare, av vilka flertalet arbetar i utlandsägda företag. Närmare en fjärdedel uppgav sig vara expert/specialist. En femtedel var forskare.

Tabell 18 Funktion på arbetsplatsen

	Företags- ledare	Nyckel- person	Expert specialist	Forskare	Annan	Angett fler alternativ	Ej svar	Totalt
Totalt	120	39	71	61	7	6	1	305

Totalt angav närmare 60 procent att de hade samma arbetsgivare innan de kom till Sverige. Andelen av de intervjuade som uppgav att de nu hade samma arbetsgivare som innan de kom till Sverige var högst bland företagsledare, 80 procent. Bland forskare hade bara 10 procent samma arbetsgivare. Drygt hälften av experter/specialister uppgav att de hade samma arbetsgivare.

Både experter och företagen (90 procent) anger att arbetsgivaren var densamma i hemlandet, detta kan förklara den höga andelen, närmare 75 procent, som säger att det var företaget som tog initiativet till tjänsten och inte de själva. Företagsledarna hade i 90 procent av fallen blivit erbjudna tjänsten och 10 procent hade sökt själva. Bland forskarna hade ungefär 55 procent själva sökt tjänsten.

Varför Sverige? Hur såg planen ut?

Ungefär hälften har kommit till Sverige i samband med den löpande verksamheten i det företag de redan arbetar inom. 13 procent har bytt arbetsplats sen de kom till Sverige och 5 procent har bytt arbetsgivare.

Här skall noteras att en ny ansökan måste göras om man skall få behålla expertskatt vid byte av arbetsgivare. Man får behålla expertskatten vid byte av arbetsplats inom samma företag.

Ungefär hälften sade sig ha hade god kännedom om Sverige innan de kom hit. Bara ett fåtal av de tillresta experterna hade tidigare bott eller arbetat i Sverige, runt 40 procent hade tidigare besökt landet. Här kan man tänka sig att då många arbetar inom samma koncern, oavsett det rör sig om utlandsägda eller svenska företag, så är det också rimligt att tänka sig att besöken går att relatera till arbetet.

Ungefär en tredjedel av de svarande uppgav att de hade vissa betänkligheter med att flytta till just Sverige. De nämner bland annat klimatet som en viktig aspekt, utöver det pekas på språket, social gemenskap, och höga skatter

Vid en jämförelse av svaren på frågan om hur länge man initialt planerat att stanna i Sverige och hur man ser på saken när intervjuerna genomfördes så konstateras att tidsperioden ökat. Ungefär 60 procent av de intervjuade experterna planerade, när de kom till Sverige, att stanna 2 eller 3 år. På frågan ”hur länge planerar du idag att stanna i Sverige?” så har den planerade perioden förlängts. Här kan det emellertid vara så att de som vi vid intervjutillfället inte fick tag på kan ha ändrat sig och faktiskt stannat kortare tid i landet.

Av de intervjuade var 15 procent osäkra på hur länge de tänkte stanna i landet när de anlände. På frågan hur länge de idag planerar att stanna så är närmare hälften av dem osäkra. Mer än 80 procent uppger att de skulle kunna flytta till vilket land som helst jämförbart med Sveriges standard.

Incitament

Närmare två tredjedelar svarar att expertskatten gjorde skillnad vad gäller nettolön. Bland nyckelpersoner uppgick denna siffra till ungefär 50 procent, medan 85 procent av forskarna sade att det gjorde skillnad avseende lönen.

Då de intervjuade har fått nämna några av de viktigaste faktorerna för att flytta till Sverige nämner de flesta karriärsteg och intressanta arbetsuppgifter. Här syns inga större skillnader mellan de olika typerna av funktioner.

Tabell 19 Vilka är de tre viktigaste faktorerna, i procent, för att flytta till Sverige?

	Karriärsteg	Intressanta arbetsuppgifter	Lön	Fritids-intressen	Trygghet	Personliga bindningar	Total
Företagsledare	51	29	6	5	7	1	100
Nyckelperson	49	37	1	7	4	1	100
Expert/specialist	37	34	9	9	8	3	100
Forskare	42	36	4	8	6	4	100
Annan	41	41	18	0	0	0	100
Angett flera alternativ*	36	9	0	9	45	0	100
Totalt %	45	33	6	7	7	2	100

*Av de som angett flera alternativ har de flesta svarat karriärsteg och ytterligare ett eller två alternativ

Källa SCB

Ansökningsförfarande

På frågan om hur de upplevde ansökningsprocessen har 130 personer svarat och där sade knappt 70 procent att de upplevde processen som problemfri, ett fåtal menade att den var krånglig och ungefär 15 procent sade att den var tidskrävande. Några av företagen har

inrättat funktioner som tar hand om ansökningarna, men menar att processen fortfarande är otydlig men har blivit bättre. Eftersom flera av experterna därav kan tänkas ha fått hjälp med att ansöka kan detta också vara en förklaring till varför så många av dem anser att det är en enkel process.

5.2 Arbetsmigration till och från Sverige år 2001–2005

När det gäller flödet av högutbildad arbetskraft till och från Sverige visar SCB:s statistik att under åren 2000–2004 har antalet utvandrade ökat totalt. Den utvandrande grupp som minskat något var svenskfödda med treårig eftergymnasial utbildning.

Tabell 20 Utvandrade 16–74 år efter tid, utbildningsnivå och nationell bakgrund.

	Eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer		Forskarutbildning	
	född i Sverige	född utomlands	född i Sverige	född utomlands
2000	3548	2265	248	489
2001	3126	2565	258	579
2002	2795	2872	235	730
2003	2797	3105	219	732
2004	3091	3395	251	849

Antalet personer med forskarutbildning med utländsk bakgrund som har utvandrat under åren 2000–2004 uppgår totalt till 3 379 personer. Det är rimligt att tänka sig att en hel del personer som beviljats expertskatt befinner sig i denna grupp. Antalet har ökat för varje år.

Motsvarande grupp som har invandrat till Sverige under de aktuella åren har däremot minskat med ungefär 500 personer från ungefär 1 200 personer år 2000. Totalt sett har även invandringen av högutbildad arbetskraft minskat. Bland de länder som står för den största andelen har invandringen fördelat sig enligt följande; Tyskland har ökat från 6 till 19 personer, Danmark från 11 till 16, Norge oförändrat 9 personer, Storbritannien och Nordirland har däremot minskat från 20 till 14 personer.

Uppehålls- och arbetstillstånd

Under 2004 beviljades drygt 20 100 personer arbetstillstånd i Sverige. Sverige beviljar idag arbetstillstånd för att täcka tillfällig brist på arbetskraft samt för att underlätta internationellt utbyte.²⁷ Tillstånd ges till många olika yrkesgrupper och kan röra allt från några veckor för t.ex. installation av en komplicerad maskin på ett företag, och i vissa fall upp till flera år för att lära ut unika kunskaper eller färdigheter till andra. Det är också rimligt att anta att dessa personer har möjlighet att söka expertskatt.

Länsarbetsnämnderna avgör när det finns brist på arbetskraft inom olika yrkesgrupper och Migrationsverket följer Länsarbetsnämndens rekommendationer. Från 2002 kan vissa kategorier som arbetar kortare tid i Sverige få göra det utan arbetstillstånd. Det kan handla om specialister i internationella koncerner, artister, konstnärer, författare m.m. och gäller medborgare från länder utanför Norden och EU. Dessa personer behöver inte uppehållstillstånd om den sammanlagda tiden är kortare än ett år och de får heller inte uppfattas som stadigvarande boende i landet.

²⁷Källa Migrationsverket

Under 2004 beviljade Migrationsverket drygt 8 500 förstagångstillstånd till personer från länder utanför EU som fått arbetserbjudanden i Sverige. Nordiska medborgare ingår inte i statistiken eftersom de får arbeta i Sverige utan tillstånd.

När det gäller personer som beviljats tidsbegränsat uppehålls- och arbetstillstånd finns statistik endast för de fyra senaste åren²⁸. De tidsbegränsade tillstånden avser en mängd olika grupper, allt från läkare till bärplockare och artister.

Tabell 21 Översikt av beviljade tidsbegränsade uppehållstillstånd/arbetstillstånd av arbetsmarknadsskäl efter kön.

		2002	2003	2004	2005
Första tillstånd enligt generellt yttrande (fullmakt från Länsarbetsnämnden)	Kvinnor	1 422	1 354	883	564
	Män	3 295	2 873	1 758	973
Första tillstånd efter Länsarbetsnämnden	Kvinnor	1 238	1 337	1 300	899
	Män	4 180	4 685	4 588	3 429
	Kvinnor	2 660	2 691	2 183	1 463
	Män	7 475	7 558	6 346	4 402
TOTALT	Totalt	10 135	10 249	8 529	5 865

Som framgår av tabellen ovan har de som beviljats tillfälliga arbetstillstånd minskat till nästan hälften under de senaste fyra åren. En av anledningarna till denna stora skillnad kan förklaras av att t.ex. Polen anslöts till EU 2004. Många av de tillfälliga arbetstillstånden under 2002–2003 beviljades till personer från länder som blev medlemmar i EU år 2004 – vilkas invånare inte längre ingår i statistiken.

²⁸ Data för övriga år är hos Migrationsverket ej nedbrutet på personer som beviljats tidsbegränsade uppehållstillstånd

6 Analys

Det huvudsakliga motivet bakom expertskatten är att underlätta för svenska företag att rekrytera den utländska kompetens som krävs för att vara konkurrenskraftiga. Expertskatten har också motiverats med att den kan ha betydelse för att attrahera utländska etableringar till landet. För Sveriges del kan det vara svårt att locka till sig utländska experter. Även om Sverige är attraktivt på många sätt – har en välutbildad befolkning, många framgångsrika högteknologiska företag och gör relativt stora satsningar på forskning och utveckling – är Sverige ett litet, geografiskt perifert land, med ett för den här typen av experter ofta lågt internationellt löneläge och relativt högt skattläge. Det finns regioner som i större grad än andra lockar till sig grupper av högutbildad arbetskraft (Goss, 2000) och av resultaten framgår att även i Sverige tycks experterna ta anställning i storstadsregionerna. Att flytta runt har blivit ett sätt att leva för en del av de människor som är attraktiva på arbetsmarknaden (Massey & Taylor, 2004). Utifrån detta kan expertskatten ses som ett medel att förbättra Sveriges möjligheter att konkurrera om dessa individer. Trots dessa motiv tycks expertskatten inte haft någon större betydelse för de experter som kom till Sverige under senare år och som också ingår i denna undersökning. Som resultaten visar uppger mer än 60 procent av företagen att expertskatten inte haft någon betydelse vid rekryteringar, 70 procent säger också att den inte haft betydelse vid nyetableringar eller omstruktureringar inom företaget.

De flesta av experterna skulle ha anställts i alla fall och de skulle ha accepterat att komma hit även utan den särskilda skatterabatten. Företagens svar visar att experterna redan hade en tjänst i koncernen eller var anställda på företaget och därmed skulle ha fått tjänsten i enlighet med den löpande verksamheten.

6.1 Att attrahera utländsk högutbildad arbetskraft

Beroende på om det är företagsledare, experter, nyckelpersoner eller forskare får expertskatten olika effekt, dels för individen, dels för den organisation som anställer personen. För företagsledare och nyckelpersoner föregås anställningen vanligen av en diskussion om nettolön, i dessa fall resulterar ett beviljande av expertskatt enbart i reducerade kostnader för företagen och den anställde påverkas inte av beslutet. I enkätundersökningen uppgav emellertid två tredjedelar av de intervjuade att expertskatten gjorde en skillnad vad gäller nettolön. Vad gäller forskare så har dessa i ännu större utsträckning svarat att expertskatten gjorde skillnad när det gäller nettolönen. Som tidigare forskning visat så är lönen ett viktigt incitament för anställning utomlands (Borjas, 1994; Eliasson, 1998; Massey, 1999). De forskare som anställs via universitet och högskolor har förmodligen redan förhandlat om en bruttolön och om de sedan beviljas expertskatt blir resultatet att nettolönen ökar och kostnaderna för organisationen minskar. För de forskare som anställs inom näringslivet kan situationen se annorlunda ut. Företag som ska anställa forskare eller företagsledare kan lättare kalkylera för kostnaden eftersom Forskarskattenämndens bedömningar då baseras på tydliga regler och praxis, vilket inte alltid gäller vid bedömning för experter och nyckelpersoner.

Värt att nämna i sammanhanget rör de företag som inte fått expertskatt beviljad vid rekrytering. Enkäten medger inte en jämförelse mellan de grupper som beviljats och inte beviljats expertskatt. Ungefär en fjärdedel av företagen i enkäten uppger att de tidigare har fått avslag vid ansökan. Av de öppna svaren framgår att endast ett mycket litet antal företag och experter anger att det har fått konsekvenser när det gäller anställningen. De menar

att detta inneburit en ökad kostnad, försvårat senare rekrytering eller så har den anställda avstått pga. för låg lön. Eftersom vi inte kunnat intervjua de företag som fått avslag kan vi inte säga något om konsekvenserna av ett avslag för denna grupp. Negativa konsekvenser av icke beviljad expertskatt kan lättast mätas med en jämförande studie mellan dessa båda grupper.

Enkäten visar att i de företag som nu söker expertskatt för fler än vad de gjorde tidigare har rutiner och kunskap utarbetats kring hur ansökningarna ska formuleras. Massey (1999) har i sina studier pekat på vikten av att organisationer tar hand om det praktiska kring migration för att locka människor. Att några företag har inrättat en specialistfunktion för ansökan av expertskatt är troligtvis en latent effekt av att vissa företag ansett att ansökningsförfarandet är en krånglig process. Den här typen av specialistfunktioner gynnar förmodligen företagets kompetensförsörjning (Sandberg & Targama, 1998).

6.2 Andra institutionella och strukturella faktorer

När det gäller expertskatten som incitament för anställningar visar utvärderingen något motsägelsefulla resultat från företagen. Företagen menar att expertskatten inte haft betydelse för gjorda rekryteringar, men att den kommer att ha betydelse för framtida rekryteringar. Uppenbarligen har man ändå använt expertskatten för att rekrytera personer till företaget. Vad ITPS kan konstatera är att experterna stannar mellan två och tre år, och med tanke på att expertskatten inte har funnits mer än fem år är det troligt att de företag som ingår i undersökningen ännu inte kan utvärdera sina egna erfarenheter av rekryteringarna. Därför kan det vara rimligt att dessa företag ändå vill behålla expertskattesystemet för framtida rekryteringar. Detta kan också tolkas som ett uttryck för det strukturella tryck som konkurrenssituationen skapat i samband med att fler och fler länder infört skattelättnader. I ett sådant läge skulle ett avskaffande av expertskatten leda till en sämre konkurrenssituation jämfört med de andra länderna. För individen andra motivationsfaktorer än lönen viktigare.

Om man utgår från humankapitalmodellen skall monetära faktorer som t.ex. lön (Eliasson, 1998) vara ett viktigt incitament för migration. Även expertskatten kan sägas baseras på detta resonemang. När det gäller experterna själva så är den främsta anledningen för flytt till Sverige att göra karriär och de intressanta arbetsuppgifterna (80 procent). Lön tillsammans med fritidsintressen och trygghet är något som de tillresta experterna (6–7 procent) värderar förhållandevis lågt.

Själva ansökningsförfarandet runt expertskatten kan till viss del sägas vara ett hinder för att attrahera utländska experter och forskare. Framför allt företagarna och konsulterna menar att ansökningsförfarandet är en tillkrånglad process. Det finns också de som menar att man avstår från att söka, just på grund av oförutsägbarheten i besluten, den krångliga processen och de långa handläggningstiderna. Förmodligen har erfarenheterna av expertskatten och därmed kan sägas att en lärandeffekt har uppstått.

6.3 Expertskattesystem och konkurrens om kompetens

De länder som exemplifieras i rapporten visar på en mängd olika system. Det system som ligger närmast till hands för en jämförelse med Sverige är det danska systemet. Om expertskatten har effekt på inflödet av rätt sorts kompetens är svårt att säga. Det finns konsulter som menar att andra länder har bättre system och pekar framför allt på det danska systemet. I samband med resonemanget om kompetensförstärkning skall man här vara medveten om att det danska systemet inte heller medger arbetscirkulation. I Danmark medges inte skattelättnader om man tidigare varit anställd eller har praktiserat på företaget. Ytterligare en aspekt

på det danska systemet är att den grupp som tjänar mindre än 56 000 Dkr per månad inte kan komma ifråga för expertskatt. Ett system som med svenska mått sett skulle missgynna t.ex. forskare som har – relativt företagsledarna – en betydligt lägre lön. Även vissa experter och nyckelpersoner som tillför specifik kunskap, men som uppstår en lägre lön skulle missgynnas.

Just arbetscirkulation är något som nämns i intervjuer med kanslisterna. De menar att expertskatt i Sverige inte beviljas för arbetscirkulation och samtidigt pekar man på att det är svårt att kontrollera om det sker, vilket blir uppenbart om man betänker att en stor del av experterna (57 procent) uppgivit att de arbetade inom organisationen redan innan anställningen i Sverige. Arbetscirkulation inom ett företag kan vara ett uttryck för kompetensförstärkning alternativt kompetensförnyelse (Sandberg & Targama, 1998).

Eftersom enkätsvaren visar att det i första hand är företagsledarna (närmare 80 procent) som står för denna cirkulation och vidare så nämns internationell kunskap som viktig (närmare 90 procent). Samtidigt påpekas att företagen bedömer den inhemska tillgången på kompetens som god är det rimligt att ifrågasätta kompetensförsörjningen som en effekt av expertskatten.

Självklart kan det vara så att genom cirkulation inom ett och samma företag kan en företagsledare förstärka sin och organisationens kompetens, dvs. bli än bättre på det den redan kan (Sandberg, et. al, 1998). Om detta ställs i relation till de mål som framhålls i propositionen 2000/01:12 är en tolkning att effekten av expertskatten snarare skall utmynna i den kompetensförnyelse som Sandberg och Targama (1998) jämför med ett paradigmskifte dvs. *ny kunskap tillförs landet*. I propositionen nämns t.ex. ”ny kunskap, ny teknologi och teknikutveckling kommer den svenska ekonomin till del”. Denna nya kunskap är Sverige långt ifrån ensam att konkurrera om. En rad insatser i andra länder gör det möjligt för de som besitter en specifik kompetens att kunna välja dels land, dels skattelättnad och vidare också de regioner där många övriga högkompetenta individer samlas.

I ITPS Tillväxtpolitisk utblick (Strandell, 2006) framgår att Sverige fortsättningsvis har behov av hög kompetens, inte minst när det gäller nyetablering av företag. Detta kan jämföras med utflödet av högutbildade från landet, både forskarutbildade och universitets och högskoleutbildade visar på en ökad utflyttning de senaste åren. Även inflödet av t.ex. forskarutbildade har minskat de senaste åren.

Är det då rätt eller fel kompetens som expertskatten hjälper företagen att få hit? Om målen tolkas i propositionen som att ny kunskap ska tillföras landet är svaret intuitivt nekande. Av enkäten framgår inga entydiga svar däremot går det inte att utesluta att den kompetens som de facto når landet ändå är den grupp som efterfrågas och behövs.

6.4 Är expertskatten legitim?

Expertskattelättnaderna kan ställas mot rättvisekravet menar Henreksson (2003), detta kan få konsekvenser för skattens legitimitet. Framför allt strider skatten mot kravet på horisontell rättvisa; att lika individer i samma situation ska behandlas lika, men även mot principen om vertikal rättvisa eftersom de utländska experterna ofta är höginkomsttagare. Det kan vara svårt att argumentera varför en expert med utländsk nationalitet betalar mindre än en likvärdig expert med svenskt medborgarskap. Ett argument som ofta förts fram och även användes som skäl när skatten 2001 utvidgades är att en utländsk expert inte utnyttjar välfärdssystemet i samma utsträckning som svenska medborgare. En expert som är i Sverige under en kortare tid utnyttjar troligtvis inte offentlig service i samma utsträckning som inhemska medborgare.

Slutligen kan argumenteras kring expertskattens transparens och administrationskostnader. Att ansökningshandlingar bedöms av Forskarskattenämnden kan sägas öka administrationskostnaderna och att en viss subjektivitet råder när det gäller om en ansökan beviljas eller ej kan ses som brist på transparens.

6.5 Potentiella effekter av expertskatten

När intervjupersonerna jämför med andra länder så är det ofta de svenska höga marginalskatterna som lyfts fram. I detta sammanhang kan expertskatten vara ett medel som minskar dessa skillnader. Expertskattens effekter kan då betraktas ur två geografiska perspektiv dels ett nationellt, dels ett internationellt.

Ett land som tillämpar likformighetsprincipen måste förmodligen motivera skattelättnader för utländska experter, vilket utgör ett avsteg från denna princip. Samtidigt finns det skäl som gör att de flesta länder ibland gör avsteg från principen. För att legitimera en sådan avvikelse bör de positiva effekter som skatten ger upphov till överstiga kostnaderna för att kringgå beskattningsprincipen.

Även om det är teoretiskt oförutsägbart huruvida nettolönen påverkar arbetsutbudet är det troligt att Sveriges höga skatter utgör ett hinder för att attrahera utländsk kompetens och att expertskattelättnaderna kan förbättra vår konkurrenssituation i viss utsträckning. Om utländska experter bidrar till att den samlade kunskapsnivån i landet ökar och experterna bidrar med att sprida kunskap och information utgör de därmed en positiv externalitet. Detsamma gäller vid nyetablering av företag.

Det kan därför vara samhällsekonomiskt berättigat att underlätta rekryteringen av dessa genom t.ex. skattelättnader eller bidrag. Om denna positiva externalitet är tillräckligt stor och överväger kostnaden av att avvika från riktlinjen om likformig beskattning kan en sådan avvikelse vara befogad.

Ytterligare en potentiell positiv effekt av expertskattelättnad är att den kan bidra till att höja andelen yrkesverksamma i Sverige, förutsatt att den inte uteslutande tränger ut svensk arbetskraft. Sverige är i behov av kompetent arbetskraftstillförsel och även om de som beviljats expertskatt inte betalar full skatt tillför de skatteintäkter till statskassan och bidrar sannolikt positivt till budgeten. Här ska nämnas att experterna ännu så länge utgörs av relativt få individer och den direkta effekten kan därför ses som marginell.

7 Slutsatser

Syftet med denna utvärdering har varit att söka svar på frågan om den svenska expertskatten har bidragit till att utländska högutbildade arbetstagare sökt sig till Sverige. Vidare har rapporten sökt svara på frågan om ytterligare faktorer, i syftet formulerade som institutionella och strukturella, kan sägas påverka Sveriges förmåga att attrahera utländsk spetskompetens. Andra länders motsvarighet till expertskatten har också belysts och analyserats.

Med avsaknad av det sekretessbelagda datamaterialet kan syftet betraktas som delvis uppfyllt. Detta innebär att de slutsatser som ITPS drar, görs på basis av de individer som ingått i denna studie och som inte tillnärmelsevis kan sägas utgöra ett representativt underlag för hela populationen.

När det gäller experterna i denna undersökning menar ITPS att expertskatten i sig inte bidragit till att just dessa personer *sökt* sig till Sverige. Flertalet av experterna skulle ändå ha arbetat i Sverige och på det företag som de var anställda vid när de sökte expertskatten. Dessa företag tycks också vara lokaliserade i storstäderna varför en tolkning kan vara att expertskatten inte gynnar t.ex. mer perifera områden i landet. ITPS kan utifrån resultaten av denna studie inte utesluta att expertskatten kan ha påverkat någons beslut att komma till Sverige.

Sveriges förmåga att attrahera spetskompetens kan endast i ringa utsträckning sägas ha påverkats av expertskatterna. ITPS konstaterar att experterna i denna undersökning uppenbarligen attraheras mer av möjligheten att ytterligare ta ett steg uppåt i karriären (45 procent) eller därför att arbetsuppgifterna var intressanta (33 procent). Till och med fritidsintressen och trygghet är ett viktigare skäl än lönen. Med andra ord är det viktigaste att de företag som är verksamma i Sverige är framgångsrika i så motto att de kan erbjuda intressanta och karriärutvecklande arbetsuppgifter.

Ännu en faktor som kan ha bidragit till varför experterna kommit till Sverige kan enligt ITPS ha sin förklaring i den hjälp som dessa personer har fått med ansökan av expertskatten. Det är också rimligt att anta att när det ändå var planerat att de skulle komma – också har fått stöd när det gäller uppehållstillstånd, anskaffning av bostad (genom t.ex. företaget) etc. De byråkratiska mellanhandena är ett skäl som enligt teorier kan utgöra ett hinder för migration.

För att i detta arbete sprida ljus över de erfarenheter som motsvarigheten till expertskatt i andra länder fört med sig har dessa bedömts i relation till det system som Sverige använder sig av. Syftet har inte varit att jämföra länderna – däremot kan ITPS konstatera att företagen och även Forskarskattenämnden samt konsulter och kanslisterna har lyft fram det danska systemet. Ett system som i det ena perspektivet kan uppfattas som gynnsamt för högavlönade experter och som i det andra perspektivet tycks drabba den lågavlönade forskaren.

ITPS menar att andra länders skattelättnader gör att de svenska företagen ser det som viktigt att även Sverige kan erbjuda experter något liknande. Även om man inte lyft fram vikten av expertskatt när det gäller rekryteringarna är man noga med att betona att skatten fortsättningsvis finns kvar. Detta är troligtvis ett resultat av den skattekonkurrens som råder mellan länder. Det är därför rimligt att tänka sig att företagen ser denna konkurrensfördel och att kännedom om de andra ländernas skattelättnader för experter gör det möjligt att beräkna en konkurrenskraftig nettolönenivå. Att jämföra de olika ländernas skattelättnader är enligt ITPS kringgärdad av en mängd variabler som samvarierar. ITPS betonar att detta bör vara något som forskning och utvärderingar bör riktas mot.

ITPS vill även poängtera att Sverige behöver utländska experter och att de sjunkande siffrorna när det gäller tillfälliga arbets- och uppehållstillstånd fortsättningsvis är något som kan tyda på att experterna flyr Sverige till förmån för andra länder. Även immigrationen bland högutbildade har minskat med 50 procent mellan åren 2000 och 2004. Gruppen utlandsfödda forskarutbildade som emigrerat från Sverige har ökat med 70 procent. Även personer med eftergymnasial utbildning lämnar landet (ökning med 50 procent). Här kan även nämnas att ca 3 350 högutbildade födda i Sverige emigrerade under 2004.

Avslutningsvis vill ITPS tillägga att det sekretesstämplade materialet kan innehålla information som gör det möjligt att belysa andra faktorer – t.ex. icke monetära sådana – och som i andra utvärderingar och studier kan belysa expertskattens effekter på ett betydligt mer nyanserat sätt.

För att ett land ska förbli innovativt och konkurrenskraftigt är betydelsen av kompetens central. Beroende på det egna landets kompetensförsörjning i relation till företagens behov är det inte alltid givet att kompetensen finns inom landets gränser.

Referenser

- Borjas, G.J (1987). *Self-Selection and the Earnings of Immigrants*. American Economic Review, American Economic Association. Vol. 7. No 4.
- Borjas, G.J. (1994) *The Economics of Immigration*, Journal of Economic Literature, American Economic Association, Vol. 32 No. 4.
- Eliasson, K. (1998). *Flyttningar och regional omvandling i Mittsverige* SIR rapport 105:1998
- Eliasson, K. (2001). *University Enrollment and Geographical Mobility: The Case of Sweden*. Umeå Economics Studies No. 558: Umeå Universitet
- Fagermoen, M. (2004) *Expertskatt - En kartläggning av inkomstskatteregler för personer som tillfälligt är anställda i Sverige samt fördjupning rörande expertskatt*. D-uppsats. Handelshögskolan: Göteborgs Universitet
- Goss, J. (2000) *Placing Movers: An Overview of the Asian-Pacific Migration System* The Contemporary Pacific. Volume 12, No.2, pp. 385–414
- Hansson, Å. (2004). Underlagsrapport till ITPS. Opublicerat
- Henreksson, M. (2003) *När en entreprenör aldrig blir medaljör förlorar Sverige*. Essä i Axess, årg. 2, nr 9, december 2003.
- Holm, E., Lindgren, U. & Malmberg, G. (2004) *Arbete och tillväxt i hela landet*, ITPS rapport A2004:022
- Lodin, S-O. (2003). *Något om tillämpningen av lagstiftningen om skattenedsättning för utländska forskare och exporter*. Ur festskrift för Gustaf Lindencrona.
- Löwstedt, J., Stymne, B.(red). (2002). *Scener ur ett företag – organisationsteori för kunskapssamhället*.
- Mahroum, S. (2000) *Highly Skilled Globetrotters: The International Migration of Human Capital*. *R&D Management*. Vol. 30 Page 23 – January 2000
- Massey, D.S.m.fl.(1993). *Theories of International Migration: A Review and Appraisal*. *Population and Development Review* Vol.19 No 3.
- Massey, D.S.(1999). *International Migration at the Dawn of the Twenty – First Century: The Role of the State*. *Population and Development Review* Vol 25. No 2.
- Massey D.S., Taylor J.E., (2004). *International migration, prospect and policies in a global market*, Oxford University Press; Oxford
- McLaughlan, G., Salt, J. (2002). *Migration Policies Towards Highly Skilled Foreign Workers*. Report to The Home Office. Migrations Research Unit. Geography Dept. University College London; London
- Rauhut, D (2002) *Var hittar Sverige sin arbetskraft? En översikt av tänkbara sändarländer*. ITPS rapport A 2002:013
- Rauhut, D., Blomberg, G. (2003). *Ekonomiska effekter av integration och invandring*. ITPS rapport A2003:010

- Sandberg, J., Targama, A. (1998) *Ledning och förståelse. Ett kompetensperspektiv på organisationer*. Studentlitteratur: Lund
- Strandell, A-C. (2006) *Utmaningen ligger i omställningen – inte flytt av jobb utomlands*. ITPS, Tillväxtpolitiskt utblick. No 2 Februari 2006.
- Tervahauta, P. (2005). *Platt skatt skärper konkurrensen om företagens investeringar*. ITPS, Tillväxtpolitiskt utblick. No 9 November 2005.

Offentligt tryck

- Ds 2004:36 Innovativa Sverige – en strategi för tillväxt genom förnyelse
- Ds 1999:25 Beskattning av utländska nyckelpersoner.
- ISA rapport 2001. Swedish Open – the need for attracting foreign skills
- ISA, Rapport till regeringen, Klimatet för utländska investeringar 2003
- OECD *International Mobility of the Highly Skilled*. Media Relation Division, e-book: 2003
- Prop 2000/01:12. Beskattning av utländska nyckelpersoner.
- RP 106/2000, RP 51/2003 rd, RP 916/2003 (Propositioner till den finländska riksdagen)
- SFS 1999:1305
- SOU 2002:47, *Våra Skatter*
- Tillväxtpolitisk utblick, nr 9 2005, ITPS
- Utredning på uppdrag av ISA, november 2003, BBD Financial, rapport. *Människor, kapital och innovationer – Hur Kanada attraherar utlandsinvesteringar inom bioteknik*.

Bilaga 1 Enkät till företag

FÖRETAGET	
1 För ungefär hur mångpersoner har företaget ansökt om expertskatt?	<p>Antal _____ personer</p> <p><i>Om inga ansökningar – stöt på intervjun!</i></p>
2 Ungefär hur många av dessa har beviljats expertskatt?	<p>Antal _____ personer</p>
3 Om avslag förekommit, av vilken/vilka anledningar har ni fått avslag?	<p><input type="checkbox"/> Ansökan inkom för sent</p> <p><input type="checkbox"/> Personen uppfyller inte kraven enligt Forskarskattenaämnden</p> <p><input type="checkbox"/> Annat, ange vad _____</p>
4 När fick ni kännedom om expertskatten?	<p>Antal _____</p>
5 Hur fick ni kännedom om expertskatten?	<p><input type="checkbox"/> Media</p> <p><input type="checkbox"/> Skattekontoret</p> <p><input type="checkbox"/> Revisor/revisionsfirma</p> <p><input type="checkbox"/> Myndighetskontakt</p> <p><input type="checkbox"/> Intern information</p> <p><input type="checkbox"/> Annat, ange vad _____</p>
6 När söker ni i regel expertskatt för en person?	<p><input type="checkbox"/> Före personen anlät till Sverige</p> <p><input type="checkbox"/> Efter att personen anlät till Sverige</p> <p><input type="checkbox"/> Efter att personen påbörjat sitt arbete i Sverige</p>
7 Har eventuella avslag fått konsekvenser för en specifik expert?	<p><input type="checkbox"/> Ja, experten har fått lägre bruttolön</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, experten har avstått från anställningen</p> <p><input type="checkbox"/> Annat, ange vad _____</p> <p><input type="checkbox"/> Nej</p>
8 Har eventuella avslag fått konsekvenser för senare rekrytering?	<p><input type="checkbox"/> Ja. Ange vad _____</p> <p><input type="checkbox"/> Nej</p>

<p>9 Har expertskattens innebörd blivit tydligare för er med åren?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
<p>10 Söker ni expertskatt för fler eller färre nu än i början?</p>	<input type="checkbox"/> Fler personer ▼ <input type="checkbox"/> Utarbetat en rutin för ansökningar <input type="checkbox"/> Lärt sig vilka som kan anses som experter <input type="checkbox"/> Annat, ange vad <hr/> <input type="checkbox"/> Oförändrat antal personer <input type="checkbox"/> Färre personer ▼ <input type="checkbox"/> Ansökan är för resurskrävande <input type="checkbox"/> För hög osäkerhet vad gäller utfallet <input type="checkbox"/> Anställer färre rent generellt <input type="checkbox"/> Verksamheten är mer etablerad nu än tidigare <input type="checkbox"/> Annat, ange vad <hr/> <input type="checkbox"/> Har aldrig ansökt om expertskatt tidigare
<p>11 Sköts ansökningar av en och samma enhet/person i ert företag?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
<p>12 I samband med vad har ni ansökt om expertskatt?</p>	<input type="checkbox"/> Den löpande verksamheten <input type="checkbox"/> Omstrukturering av verksamheten <input type="checkbox"/> Verksamhetsetsablering i form av en till/ny avdelning <input type="checkbox"/> Nya projekt <input type="checkbox"/> Annat, ange vad <hr/>
<p>13 Vad har experterna i huvudsak haft för funktion i företaget?</p> <p><i>Med företagsledare avses sådana med koncernledande funktion, dotterbolagsdirektör eller andra personer med ansvar för företagets allmänna ledning eller förvaltning.</i></p> <p><i>Med nyckelperson avses t.ex. specialister inom områdena rationalisering, administration, logistik, marknadsföring, produktion, ekonomi etc.</i></p> <p><i>Med expert avses de med sådan kompetens (t.ex. inom avancerad produktutveckling, eller tillämpning av ny teknik) att det föreligger betydande svårigheter att rekrytera inom landet.</i></p> <p><i>Med specialist och forskare avses de med en sådan inriktning att det föreligger betydande svårigheter att rekrytera inom landet.</i></p>	<input type="checkbox"/> 1 Koncernledande (företagsledare) <input type="checkbox"/> 2 Nyckelperson <input type="checkbox"/> 3 Expert/specialist <input type="checkbox"/> 4 Forskare → Vilken typ av forskningskompetens? <input type="checkbox"/> 1 Nyutexaminerad doktor <input type="checkbox"/> 2 Etablerad forskare <input type="checkbox"/> 3 Forskningsledare (professorskompetens)

14 Hur länge stannar de flesta experterna?	<input type="checkbox"/> Upp till två år <input type="checkbox"/> Två till tre år <input type="checkbox"/> Tre till fem år
15 Arbetade experterna/experterna även tidigare inom företaget/koncernen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej, började först vid ansökan om expertskatt
16 Prioriteras internationella erfarenheter inom företaget?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
17 Ungefär hur stor andel utländska personer arbetar inom företaget?	_____ %
18 Ungefär hur stor andel av dessa har ni anställt för deras specialistkompetens?	_____ %
19 För hur stor andel av de med specialistkompetens söker ni expertskatt?	_____ %
20 Hur bedömer ni att tillgången på kompetent personal är i Sverige?	<input type="checkbox"/> Mycket god <input type="checkbox"/> God <input type="checkbox"/> Mindre god <input type="checkbox"/> Dålig
21 Bedömer ni att ni kommer att ha behov av att rekrytera personal från utlandet inom de närmaste två till tre åren?	<input type="checkbox"/> Ja → <i>Gå till fråga 22</i> <input type="checkbox"/> Nej → <i>Gå till fråga 26</i>
22 Är dessa personer sådana som kvalificerar sig för expertskatt enligt rådande regler?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Både ja och nej
23 Är det vanligt att ni misslyckas med utlandsrekryteringar?	<input type="checkbox"/> Ja → <i>Gå till fråga 24</i> <input type="checkbox"/> Nej → <i>Gå till fråga 25</i>
24 Vad tror ni de misslyckade utlandsrekryteringarna beror på?	<input type="checkbox"/> Ovilja att komma till Sverige <input type="checkbox"/> Inte kunnat möta lönespråken <input type="checkbox"/> Annat, ange vad <input type="checkbox"/> Vet inte

<p>25 Hur upplever ni möjligheten att rekrytera utländska personer till Sverige i jämförelse med andra (jämförbara) länders möjligheter att rekrytera utländska personer?</p>	<p><input type="checkbox"/> Mycket bättre <input type="checkbox"/> Bättre <input type="checkbox"/> Lika bra <input type="checkbox"/> Sämre <input type="checkbox"/> Mycket sämre <input type="checkbox"/> Vet inte</p>
<p>26 Vad har ni för erfarenhet av expertskatten? Positiva, negativa?</p>	<p><input type="checkbox"/> Positiv. Ange vad _____</p> <p><input type="checkbox"/> Negativ. Ange vad _____</p> <p><input type="checkbox"/> Vet inte</p>
<p>27 Har expertskatten haft betydelse för er vid nystableringar eller omstruktureringar inom företaget?</p>	<p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej</p>
<p>28 Har expertskatten haft betydelse för er vid rekryteringar?</p>	<p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej</p>
<p>29 Bedömer ni att expertskatten kommer ha betydelse vid rekryteringar i framtiden?</p>	<p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Vet inte</p>
<p>30 Skulle ni vilja att expertskatten förändras och i så fall hur?</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Kontaktperson

<p>Namn</p>	<p>Telefon (riktnr och abonnentnr)</p>	<p>Mobil</p>
<p>Beaktning</p> <p><input type="checkbox"/> VD <input type="checkbox"/> Ekonomichef <input type="checkbox"/> Personichef <input type="checkbox"/> Annat, ange vad</p>		

Bilaga 2 Enkät till experter

EXPERTS

<p>1 What is your function/position at the workplace?</p> <p><i>Corporate leader</i> includes Executives, Members of the Board, General Managers of the corporation or a subsidiary as well as other such people responsible for the general management and administration of the company.</p> <p><i>Key person</i> includes specialists within areas such as rationalisation, administration, logistics, marketing, production, finance, etc.</p> <p><i>Expert</i> includes those with expertise (for example, within advanced product development or the application of new technology) that is significantly difficult to recruit on the domestic market.</p> <p><i>Specialist</i> includes those specialised in areas which are significantly difficult to recruit for on the domestic market.</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Corporate leader</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Key person</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Expert/specialist</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Researcher → Which type of research competence?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Newly graduated doctoral student</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Established researcher</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Research leader (Professorial competence)</p>
<p>2 In what context did you come to Sweden?</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Regular operations</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Restructuring of operation</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Establishment of operations in the form of a branch/new department</p> <p><input type="checkbox"/> 4 New projects</p> <p><input type="checkbox"/> 5 Other: _____</p>
<p>3 Did you initiate applying for the position in Sweden or did your employer offer you the position?</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Myself</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Company</p>
<p>4 Did you have the same employer before you came to Sweden?</p>	<p style="text-align: center;">Year of employment</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Yes → _____</p> <p><input type="checkbox"/> 2 No, but I have been employed previously by the company</p> <p><input type="checkbox"/> 3 No, I have never been employed by the company</p>
<p>5 Have you changed workplace since you arrived in Sweden?</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Yes</p> <p><input type="checkbox"/> 2 No</p>
<p>6 Have you changed employers since you arrived in Sweden?</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Yes</p> <p><input type="checkbox"/> 2 No</p>
<p>7 How long were you planning on staying in Sweden when you first arrived?</p>	<p style="text-align: center;">Indicate number of years</p> <p>_____</p>
<p>8 How long are you currently planning to stay in Sweden?</p>	<p style="text-align: center;">Indicate number of years</p> <p>_____</p>

<p>9 How would you rate your knowledge of Sweden before you came?</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Very good <input type="checkbox"/> 2 Good <input type="checkbox"/> 3 Poor <input type="checkbox"/> 4 None at all</p>
<p>10 Had you any experience from Sweden before you came?</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 I have lived in Sweden <input type="checkbox"/> 2 I have worked in Sweden <input type="checkbox"/> 3 I have visited Sweden <input type="checkbox"/> 4 I know people in Sweden <input type="checkbox"/> 5 No, I had no experience from Sweden</p>
<p>11 Could you move to whichever country with a living standard comparable to that of Sweden?</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Yes <input type="checkbox"/> 2 No</p>
<p>12 Did you have misgivings about moving to Sweden in particular?</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Yes → Go to question 13 <input type="checkbox"/> 2 No → Go to question 14</p>
<p>13 What misgivings did you have before the move to Sweden?</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Geographical location in the periphery <input type="checkbox"/> 2 Small country <input type="checkbox"/> 3 No contact network <input type="checkbox"/> 4 Language <input type="checkbox"/> 5 Poor general knowledge about the country <input type="checkbox"/> 6 High taxes <input type="checkbox"/> 7 Low salaries <input type="checkbox"/> 8 High cost of living <input type="checkbox"/> 9 Other: _____</p>
<p>14 Did the Expert Tax make a difference for you personally (in terms of your salary) or is your net salary the same?</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Yes <input type="checkbox"/> 2 No, the net salary is the same</p>

<p>15 Rank in order of importance the three most important factors with respect to moving to Sweden.</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Career development</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Interesting work assignments</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Salary</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Leisure pursuits</p> <p><input type="checkbox"/> 5 Safety (low crime and good social services)</p> <p><input type="checkbox"/> 6 Personal ties (network, relatives, friends, work related contacts)</p> <p>→ If personal ties, specify the type of ties</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Network</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Relatives</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Friends</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Contacts at work</p>
<p>16 Who took the initiative when applying for the Expert Tax?</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Myself → <i>Go to question 17</i></p> <p><input type="checkbox"/> 2 The company → <i>Thank you – the interview is now over!</i></p>
<p>17 How did you hear about the Expert Tax?</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Via the company</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Via the media</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Other: _____</p>
<p>18 How did you experience the application process?</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Problem free</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Complicated</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Time consuming</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Other: _____</p>

Thank you for the interview!