

EN RAPPORT FRÅN PENSIONSFORUM,
INDUSTRIFÖRBUNDET OCH SACO

Riskerar Sverige en kompetensdränering?

Om utlandsarbete och rörlighet bland unga akademiker

Riskerar Sverige en kompetensdränering? Om utlandsarbete och rörlighet bland unga akademiker är Pensionsforums fjärde rapport, gjord i samarbete med Industriförbundet och SACO. Tidigare utgivna är **Vad varje 50-åring bör veta om framtiden** av Gunnar Wetterberg, **Ja må vi leva i 120 år** av Jonas Hellman och Marcus Uvell och **Har vi råd med äldrevård när 40-talisterna blir gamla?** av Bengt Westerberg. Dessa går att beställa genom e-mail info@pensionsforum.nu eller via fax 08-762 78 47.

Riskerar Sverige en kompetensdränering?

Om utlandsarbete och rörlighet bland unga akademiker

**EN RAPPORT FRÅN PENSIONSFORUM,
INDUSTRIFÖRBUNDET OCH SACO**

FÖRORD

Allt fler ungdomar reser, studerar och arbetar utomlands. Universitet och högskolor uppmuntrar sina studenter att förlägga delar av utbildningen utomlands.

Näringslivet internationaliseras och företag från hela världen lägger i dag ned stora resurser på att rekrytera nyexaminerade studenter från attraktiva utbildningar.

Allmänt är uppfattningen att detta är en positiv utveckling. Det finns dock farhågor. Statistik visar att det är fler högskoleutbildade som flyttar från Sverige än till Sverige. Vi har en omfattande emigration av forskare, ingenjörer, ekonomer och andra som utgör en spetskompetens inom olika områden.

Om allt fler välutbildade väljer att lämna landet (i förhållande till antalet högutbildade som kommer till Sverige) skulle det få negativa konsekvenser för svenskarnas välfärd. En direkt effekt blir att skatteunderlaget för såväl framtida pensioner som annan välfärd minskar. En mer långsiktig effekt är minskade tillväxtförutsättningar för ekonomin i dess helhet.

Hur ser utvecklingen ut? Vad innebär den för det svenska näringslivets konkurrenskraft? Vad anser befolkningen i stort om allt fler utbildade väljer att arbeta utomlands och endast återvänder till Sverige under sina semestrar? Hur ser examensnära studenter och

andra med hög attraktionskraft på den globala arbetsmarknaden på utlandsarbete? Tillsammans vill Pensionsforum, Saco och Industriförbundet med denna skrift ge en beskrivning av utvecklingen, svenska folkets uppfattning samt unga människors attityder till att arbeta utomlands. Rapporten visar att det finns fog för en viss oro.

De grundläggande frågor som vi anser behöver diskuteras är vad en ökad utflyttning av unga akademiker på sikt kan innebära för Sverige och hur vi kan få en ökad inflyttning så att Sverige får en "brain-gain".

Intervjuerna har gjorts av **Kristina Färm**, konsult och **Ann Lindgren**, vd Pensionsforum. Medförfattare har varit **Anders Lönnberg** vd för Saco och **Peter Johansson** Industriförbundet. Ansvarig för projektet har **Tommy Möller**, statsvetare och styrelseledamot i Pensionsforum, varit.

Stockholm, december 2000

Ann Lindgren, Vd Pensionsforum

Anders Lönnberg, Vd Saco

Camilla Modéer, FoU-chef, Industriförbundet

INNEHÅLL

| | |
|--|-----------|
| Förord | 2 |
| I globaliseringens kölvatten | 6 |
| Hur många flyttar | 10 |
| Attityder till utlandsarbete | 27 |
| Varför flyttar fler svenskar utomlands? | 38 |
| Unga svenskar i New York | 59 |
| Framtiden | 65 |
| Utländska perspektiv på Sverige | 68 |
| Står vi inför en kompetensdränering? | 74 |

I GLOBALISERINGENS KÖLVATTEN

Globaliseringen har intensifierats kraftigt under det senaste decenniet, vilket inte minst återspeglats i de förändrade förutsättningar som ungdomar har när det gäller att resa, studera och arbeta utomlands.

Från statsmakternas sida har denna utveckling bejakats på olika sätt. Studiemedelssystemet har anpassats för att göra det enklare att få studiemedel för utlandsstudier. Universitet och högskolor har studentutbyte med universitet i andra länder och uppmuntrar i stigande grad sina studenter att förlägga delar av utbildningen utomlands. Samtidigt har näringslivets internationalisering accelererat. Behovet av internationell kompetens och erfarenhet har blivit större. Företag från hela världen lägger i dag ned betydande resurser på att rekrytera nytexaminerade studenter från attraktiva utbildningar.

Ingenting tyder på annat än att utvecklingen kommer att fortsätta. De flesta tycks också vara överens om att detta i grunden är någonting positivt – för individerna själva, som får ökade möjligheter till självförverkligande, för företagen, som får möjligheter att expandera, och för samhället i stort.

Men det finns också farhågor. Statistik visar att det är fler högskoleutbildade som flyttar från Sverige än till Sverige. Bedömningarna går dock isär när det gäller lägets allvar och vilka konsekven-

serna kan tänkas bli framöver. Vissa varnar för att Sverige håller på att råka ut för en "brain-drain", dvs. en omfattande emigration av forskare, ingenjörer och andra som representerar en spetskompetens inom olika områden. Andra menar att denna hotbild är kraftigt överdriven, och att den snarare än att vara väl underbyggd i sak har inrikespolitiska förtecken.

Den fråga som står i förgrunden i denna rapport är hur allvarlig utvecklingen egentligen är. Ambitionen är att ge en så nyanserad bild av situationen som möjligt. Dels analyseras statistik över ut- och återflyttning, dels kartläggs värderingar och attityder hos yngre akademiker med goda internationella karriärmöjligheter. Dessutom redovisas resultatet från en opinionsundersökning som genomförts på uppdrag av Pensionsforum och där ett representativt urval av befolkningen tillfrågats om hur de ser på tendensen att fler svenskar får möjlighet till utlandsarbete.

Inledningsvis redovisas hur nettoutflyttningen ökat totalt, samt hur den ökat inom några olika yrkesgrupper. Därefter följer en analys av hur utvecklingen uppfattas – av människor i allmänhet men också av några av dem som är eller kommer att vara verksamma på en globaliserad arbetsmarknad och vars karriärmöjligheter är utomordentligt goda.

Rapportens uppläggning och genomförande

Den första delen av rapporten baseras på statistiska uppgifter från Statistiska centralbyrån (SCB) som visar utvecklingen det senaste decenniet vad gäller akademikers rörlighet över gränserna.

Det finns inget material som fullständigt beskriver utbildnings-

bakgrund för dem som är födda utomlands. Vissa uppgifter om utbildning har samlats in via enkäter för åren 1990–1994. Utbildningsuppgift finns i övrigt främst för personer som varit registrerade som studerande i Sverige. Därför är det inte möjligt att ge en heltäckande bild av migrationen bland personer med olika utbildningsbakgrund. SCB har emellertid genomfört en undersökning som visar att utbildningsnivån bland utrikes födda som invandrat under åren 1995–1998 är hög. Andelen med en längre eftergymnasial utbildning ligger mellan 23 och 28 procent (SCB, UF 49 SM 0001).

Den andra delen av rapporten handlar alltså om attityder. Först redovisas den opinionsundersökning om attityder till utlandsarbete som genomfördes av Forskningsgruppen för Samhälls- och Informationsstudier, (FSI) under oktober-november 2000. Sammanlagt 1 090 intervjupersoner deltog i undersökningen. Hypotesen är att den personliga närheten till utlandsarbete inverkar positivt på den allmänna inställningen till utvecklingen. Högutbildade och unga förväntas således vara mer välvilliga till utvecklingen än lågutbildade och äldre.

Framförallt bygger dock denna del av rapporten på en kvalitativ studie av hur människor med en kompetens som är efterfrågad på den globala arbetsmarknaden – och som har ovanligt goda möjligheter att själva välja var de vill arbeta och bo – uppfattar sin situation. Hur tänker dessa personer om sina valmöjligheter? Vilka värderingar är vägledande för dem? Intervjudata från följande fem fokusgrupper redovisas:

- En grupp består av examensnära studenter från Handels- högskolan och Kungliga Tekniska Högskolan (KTH) i Stockholm. Dessa studenter, som har stark attraktionskraft på den internationella arbetsmarknaden, har antingen varit utomlands för att studera eller står i begrepp att göra det. Totalt har 12 personer intervjuats i denna kategori, samtliga är mellan 23 och 25 år.
- En annan grupp består av personer som är verksamma inom svenska företag med en omfattande internationell verksamhet och som har en attraktiv kompetens för den internationella arbetsmarknaden. De flesta av dessa har varit yrkesverksamma utomlands, övriga skall bege sig utomlands inom en nära framtid. Totalt har 18 personer intervjuats i denna kategori.
- En tredje grupp består av personer som är verksamma inom IT-sektorn. Det är en kategori vars kompetens efterfrågas internationellt. Sammanlagt fem personer har intervjuats i åldersintervallet 24–30 år.
- En fjärde grupp består av svenskar som är yrkesverksamma i New York. Fyra personer som samtliga varit yrkesverksamma i New York under en längre tid intervjuades.
- En femte grupp består av utländska medborgare med hög utbildning som bor i och sedan några år tillbaka är professionellt verksamma i Sverige.

HUR MÅNGA FLYTTAR?

Rörligheten mellan Sverige och omvärlden ökar kontinuerligt. I denna del av rapporten diskuteras rörlighet bland studenter, de nya svenskarna och några akademikergrupper. Vidare berörs företagets behov av kompetens.

När det gäller migrationen av akademiker är det i första hand den faktiska utflyttningen av svenskfödda akademiker över tid som beskrivs. Detta för att i möjligaste mån undvika den mycket bristfälliga statistiken över utlandsfödda och deras utbildning. När vi studerar migrationen i denna rapport är det inte relationen mellan utflyttade och det totala antalet i respektive grupp som vi i första hand är intresserade av utan nettomigrationen, dvs. balansen inom de olika utbildningsgrupperna och relationen till nytillflödet till arbetsmarknaden.

Med "invandrade" och "utvandrade" avses personer som, enligt anmälan till folkbokföringsregistret, flyttar stadigvarande (bosättningen skall gälla mer än ett år) till eller från Sverige. Normalt sett ändras inte folkbokföringen för högskolestuderande som läser utomlands eller vid UD-tjänstemännens utlandsvistelser. Med "återflyttade" avses såväl personer som antingen är födda i Sverige eller i utlandet om inget annat anges. Åldersgruppen är 16-64. I gruppen civilingenjörer ingår ej arkitekter.

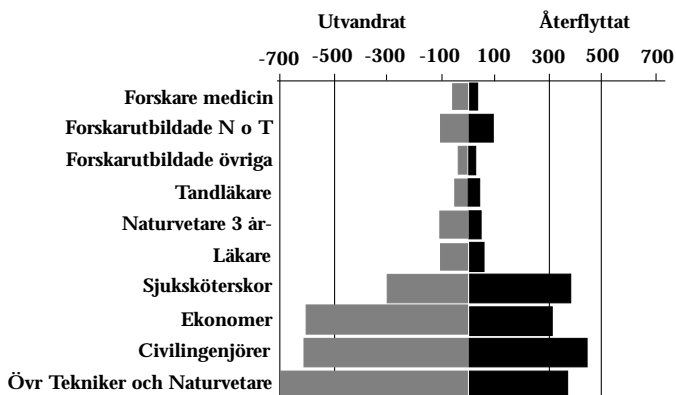
Arbete i en global värld

Utvecklingen av teknik och organisationsformer ställer allt högre krav på arbetskraftens kvalifikationer. I dag konkurrerar företag runt om i världen om de bästa hjärnorna. Enskilda länders skattebaser och välfärdssystem är beroende av dem. Om dessa höginkomsttagare i stor omfattning väljer att flytta utomlands riskerar skattebaserna att erodera och därmed hotas även den framtida välfärden. Vidare är det ur tillväxtsynpunkt ofördelaktigt för ett land om alltför många av de högutbildade väljer att flytta utomlands. Dessa individer är inte sällan nyckelaktörer i företag och branscher som växer fram eller förblir starka.

Det är väsentligt att kunskapsbalansen – förhållandet mellan in- och utflyttade – på längre sikt inte är negativ. Det viktiga är inte hur många som flyttar ut eller in från varje yrkesgrupp, det centrala är att det sammantaget inte är fråga om ett underskott. Det är tvärtom önskvärt med höga flöden i *båda* riktningarna. Det är därför beklagligt att SCB:s statistik inte är möjlig att använda vad gäller utlandsfödda på grund av det stora bortfallet.

Nedan visas ett diagram med svenskfödda för året 1999 för civilingenjörer, ekonomer och högskoleutbildade. Det är endast Sjuksköterskorna visar på ett positivt nettoinflöde år 1999. Diagram 2 visar de grupper som är mest rörliga över tiden 1987–1999. Diagrammet visar att inte i någon utbildningsgrupp finns ett positivt nettoflöde. Detta är exklusive utlandsfödda. Gruppen utlandsfödda finns det endast mycket bristfällig statistik över och därför undantar vi dessa i denna presentation.

Diagram 1. Födda i Sverige, antal utvandrade och återflyttade i några grupper av högskoleutbildade, åldersgruppen 25–64 år, 1999¹

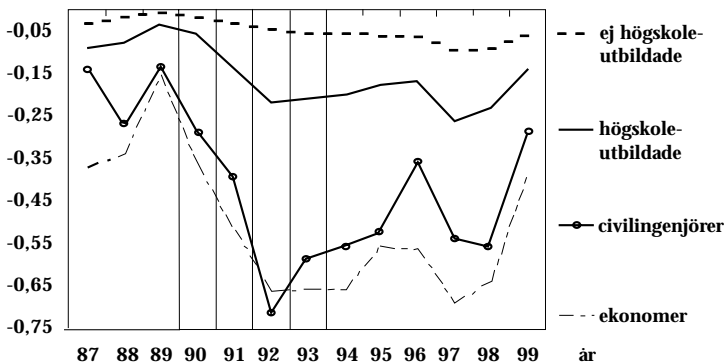


Källa: SCB.

Här finns följaktligen ett växande problem för Sverige om det skall vara möjligt för landet att bevara positionen som en kunskapsbaserad ekonomi. Utvandringen (från Sverige) har varit större än invandringen (till Sverige) bland svenskfödda under hela 1990-talet. Det sammantagna resultatet är en omfattande nettoutflyttning under denna period. Bland civilingenjörer&ekonomer ökade nettoutflödet ganska snabbt från 1991 och har sedan dess legat på en relativt konstant

¹Utöver de siffror som redovisas tillkommer ett litet antal personer födda i Sverige med någon av de nämnda utbildningarna som det inte finns utbildningsuppgift om. Givetvis tillkommer även examinerade både bland utvandrade och invandrade som är yngre än 25 år och några som är äldre än 64 år.

Diagram 2. Födda i Sverige, netto, återflyttade minus utvandrade bland civilingenjörer, ekonomer och övriga högskoleutbildade (mer än 20 poäng) totalt, i procent av antalet personer i respektive utbildnings-grupp, ålder 25–64 år, 1987–1999.²



Källa: SCB.

²Totalt sett tillkommer givetvis några examinerade per utbildningsgrupp både bland utvandrade och invandrade som är yngre än 25 år, några som är äldre än 64 år samt ett okänt antal personer som är födda utomlands. För gruppen födda i Sverige tillkommer även ett 100-tal varje år som det saknas utbildningsuppgift om. Nettosiffror per år belyser den kvantitativa förändringen ett visst år. Vid jämförelse mellan återflyttning och utvandring bör man dessutom tänka på att återflyttade avser personer som utvandrat ett eller flera år tidigare och är således inte samma individer som utvandrat ett visst år.

nivå. År 1998/1999 kan vi se att antalet har minskat mot föregående år för de flesta utbildningsgrupperna. Om man studerar statistiken närmare visar det sig att har läkares utflyttning varit jämn från 1991 och framåt. Det är cirka 100–200 om året som väljer att flytta utanför landets gränser. Läkarprofessionen har dock inte, i motsats till exempelvis ekonomkåren, expanderat utan förblivit kring 24 000. Invandringen av läkare har även den legat stilla sedan 1991. Det är dock fler läkare som flyttar ut än in i landet.

För att kunna ta del av det internationella kunskapsutbytet fullt ut krävs en nationell strategi för arbetskraftsinvandring. Sverige kommer, liksom andra etablerade industrinationer, med stor sannolikhet att öka exporten av kunskapsintensiva produkter i framtiden. Det gäller för Sverige att satsa ännu mer på att dra nytta av det inhemska kunskapskapitalet och den relativt höga kunskapsnivån och samtidigt sikta mot positiva nettoflöden av högutbildade. Däri ligger en av de stora utmaningarna inför framtiden. Det handlar om att konkurrera om kunskapskapitalet.

Utsträckt utlandsvistelse är idag – som framgår av intervjudelen i denna rapport – närmast en erfarenhet som är att betrakta som norm. Ungdomar i åldern 16–24 år gjorde 1997 en miljon utlandsresor. Totalt motsvarar det 1,2 utlandsresor per person och år. Antalet svenska högskolestudenter i utlandet motsvarar varje år ett större universitet (närmare 28 000). Tre fjärdedelar av studenterna inom det tekniska och naturvetenskapliga området kan tänka sig utlandsarbete under en period om minst tre år. En femtedel av dem smider konkreta sådana planer under studietiden.

Statistiken visar att närmare 60 procent av dem som flyttar är i åldern 16–34 år, resten är mellan 34 och 64 år. Befolkningen som

helhet har ett mycket stort inslag av mobilitet och internationalism. En bidragande orsak är de nya svenskarna, som i hög utsträckning har släkt och vänner i flera länder. Redan vid unga år presenteras alltså för dagens svensk ett internationellt alternativ, som påverkar hans/hennes val av livsprojekt. Språkkunnigheten (engelska) är synnerligen god också i breda folklager.

En förändrad värld

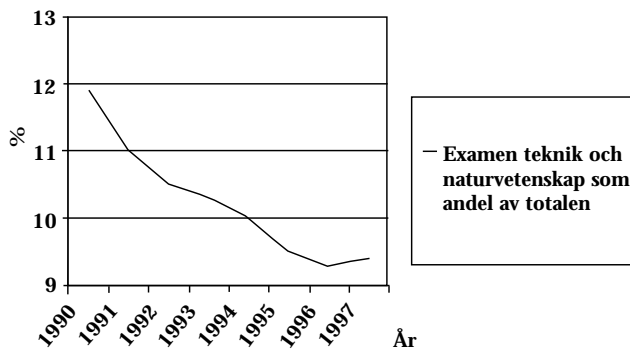
Högre utbildning är en av de starkaste tillväxtbranscherna. Beräkningar som är gjorda av Högskoleverket pekar på med att det kommer att finnas cirka 100 miljoner högskolestudenter i världen år 2010.

Den inhemska rekryteringsbasen är i åtskilliga länder endera otillräcklig eller beräknas bli det inom kort. Framförhållningen varierar dock. Under det att USA och Australien sedan en längre tid rekryterat studenter och yrkesverksamma utanför sina gränser uppvisar nu också länder som Tyskland, Irland och Storbritannien en aktivare rekryteringssträvan. Kvotgrupperna har redan höjts (eller också planeras dessa att höjas) i samtliga nämnda länder. Inte i något fall har dock näringslivets behov tillgodosetts – USA:s helårskvot var t.ex. förbrukad redan tre månader in på det nya året.

I USA talar statistiken sitt tydliga språk. USA kommer år 2008 att behöva 1,7 miljoner dataingenjörer (US Bureau for Labour Statistics). Samtidigt sjunker examinationen av dataingenjörer. År 1990 examinerades 207 056 individer och 1997 hade antalet sjunkit med 2 procent. Andelen av det totala antalet examina i naturvetenskap och teknik inom hela universitets- och högskoleområdet har från 1990 sjun-

kit från drygt 12 procent till 9,5 procent 1997. Grafen nedan visar att antalet har sjunkit i USA sedan 1990 (källa: American Electronics Association). I USA har alltså lösningen varit att importera kunskap när den inhemska inte räcker till. Med hjälp av H-1B visum strömmar ingenjörer och dataspecialister in i USA. Demokraterna och Republikanerna har gemensamt föreslagit en fördubbling av den nuvarande gränsen på 115 000 H-1B viseringar för år 2001.

Diagram 3. Examen i teknik och naturvetenskap som andel av totalen i USA



Källa: America Electronics association.

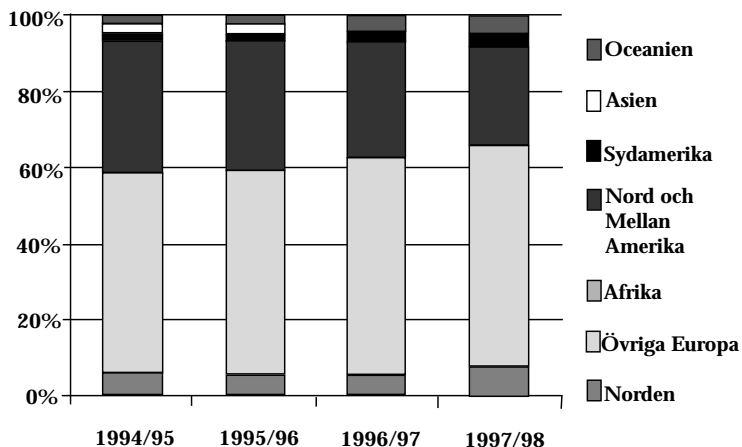
I Sverige har diskussioner om arbetskraftsimport förts i flera olika sammanhang, men ännu helt utan den ton av angelägenhet som återkommer i vår (ekonomiskt) viktigaste omvärld. I Sverige är arbetskraftsinvandring begränsad till 300–400 experter per år.

Vart tar svenska studenter vägen?

Hälften av de 27 800 utlandsstuderande svenskarna befinner sig i engelskspråkiga länder (USA, Storbritannien, Australien, Nya Zeeland). Av de övriga var omkring 6 000 i Frankrike.

Ca tre procent befinner sig utanför västvärlden (EU, USA, Canada samt Australien och Nya Zeeland).

Diagram 4. Geografisk fördelning 1994/95 – 1997/98



Av ovanstående diagram framgår den relativa geografiska fördelningen av de utlandsstuderande. Några stora förändringar över tiden handlar det inte om. Ett par trender kan dock skönjas: dels en ökning i Norden och övriga Europa (från 59 till 67 procent) tillsammans med en motsvarande minskning i Nord- och Mellanamerika (från 35

till 26 procent), dels en kraftig ökning i relativa tal i Oceanien, huvudsakligen Australien (en ökning från knappt 300 till 1 100, dvs. med 266 procent).

Jämförs migrationsmönster visar det sig att det i hög grad är samma länder svenskar migrerar till som de studerar i, dock med en betydelsefull skillnad. De nordiska länderna är relativt sett avsevärt mer populära som utvandringsländer än vad de är som hemvist för utlandsstudier. De flesta svenska akademiker som migrerar gör det till Norge, vilket inte kan sägas om studenterna. De yrkesverksamma akademikernas näst vanligaste migrationsval är USA och därefter Storbritannien.

Vad läser studenterna som studerar utomlands?

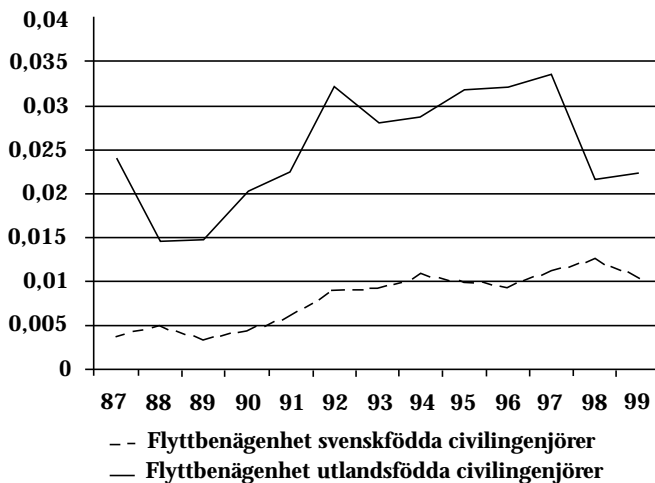
Den typiska svenska utlandsstudenten är kvinna och studerar språk. Kvinnor utgör en majoritet av utbytesstudenterna. Näst vanligast är en likaledes kvinnodominerad grupp som studerar konstnärliga utbildningar. Dessa båda grupper återkommer inte när man studerar in- och utflöde på arbetsmarknaden. Däremot är det de (mansdominerade) grupperna ingenjörer och ekonomer som har störst benägenhet att flytta. Närmast efter dem följer grupper som läkare, tandläkare och naturvetare med hög rörlighet, under det att akademiker med humanistisk utbildning har jämförelsevis ringa flyttningsbenägenhet.

De nya svenskarna

Under de senaste tio åren har en dramatisk demografisk förändring ägt rum. Idag är var fjärde person i Sverige under 40 år av utländsk

härkomst. Sverige kan idag betecknas som ett av världens mest mångkulturella länder. Sverige är t.ex. i avsevärt högre utsträckning än USA ett invandrarland, relativt sett (invandrade som andel av den totala befolkningen). Den grafiska framställningen nedan visar att de som är födda utomlands har en större mobilitet än de som är födda i landet. I detta sammanhang inkluderas naturligtvis inte alla med en utländsk härkomst. Det är således inte säkert så att alla som har utländsk bakgrund har en större mobilitet än svensken i gemen, men statistiken visar en tydlig bild när det gäller civilingenjörer som är födda utomlands. Nedanstående digram visar att flyttningsbenägenheten bland utlandsfödda civilingenjörer minskade mellan 1997–1999.

Diagram 5. Andelen av utlandsfödda respektive svenskfödda civilingenjörer som flyttade från Sverige 1987–1999



Studenterna i Sverige

Svenska universitet och högskolor saknar ekonomiska incitament att rekrytera studenter utomlands. De offentligt finansierade högskolorna och universiteten måste bli bättre på att ta emot utländska studenter och framförallt bli bättre på att marknadsföra sig internationellt. Högskolans uppgifter förändras i och med det starka omvandlingstryck som de är utsatta för. Omvandlingstrycket har en stark internationell dimension. I det framtida utbildningssystemet kommer studenterna att plocka ihop kurser som det passar dem oberoende av var kursen finns. En ökande individualisering med efterfrågan på skraddarsydd utbildningar och flexibilitet är något som högskolan måste bli bättre på att möta.

Bilden av in och utflyttning av akademiker i några företag

I en fallstudie, utförd på uppdrag av SACO, om hur rekryteringsansvariga upplever konkurrensen om arbetskraft med utlandet behandlas olika aspekter av utflyttningproblematiken. De företag som ingick i studien (Framfab, Investor, Sandvik, TietoEnator och Ericsson) har verksamhet utanför Sverige, vilket gör att det för dem ytterst handlar om att behålla kompetent personal inom företaget. I vilket land deras personal arbetar är av mindre betydelse. Inom ett företag upplevde man delvis att det var svårt att få medarbetare att välja att arbeta utomlands. Orsaken är bland annat att anställda inte vill flytta med sin familj. På samma sätt kan det vara svårt för de familjer som levt utomlands under en tid att återvända till Sverige på grund av att man tidigare kunna leva på en lön, vilket

inte är möjligt i Sverige. Omvänt är det även så att flertalet inte kan tänka sig att flytta just på grund av att endast en i hushållet kan få anställning.

En annan faktor som påverkar kompetensförsörjningen är företagets policy när det gäller personalfrågor. Något företag framhåller svårigheten att det i regel inte går att erbjuda samma höga löner i Sverige som man kan göra utomlands. Men det behöver inte innebära att flertalet av personalen flyttar utomlands. Om man från företagets sida driver en aktiv personalpolitik som gör att personalen trivs och att man kan erbjuda andra förmåner än endast en hög lön, påverkar detta situationen betydligt. Det är ett inslag som har blivit betydelsefullt med tiden.

Näringslivets kompetensbehov

Av Industriförbundets senaste undersökning av kompetensförsörjningen, *Ny kunskap – nya världar* (Ny kunskap – nya världar. Vilken kompetens behöver företagen? Industriförbundet, 2000), framgår entydigt att företagen har ett stort behov av tekniskt utbildad personal, främst civilingenjörer, högskoleingenjörer, programmerare och systemvetare. Behovet av civilingenjörer inom områden som datateknik, elektroteknik, elektronik, industriell ekonomi är i stort sett obegränsat. Det finns en stor efterfrågan på teknikkunnande breddat med marknadskunnande och humaniora etc. Kompetensbasen måste emellertid finnas inom det tekniska området. Den stora bristen på arbetskraft bekräftas även av olika myndigheter som gör prognoser kring arbetsmarknadens utveckling, såsom SCB, AMS och NUTEK. SCB konstaterar i sin arbetskrafts-

barometer att det inom det tekniska området, särskilt högskole- och civilingenjörer, råder brist på såväl yrkeserfarna som nyutexaminerade. Behovet av personal är störst inom de grupper som i stor utsträckning efterfrågas för IT-relaterade arbeten (SCB, Arbetskraftsbarometern 99, 2000). I Trender och prognoser 98 gör SCB bedömningen, när det gäller programmerare/systemvetare, att efterfrågan på personer med IT-inriktning kommer att överstiga tillgången (Trender och prognoser 98 med sikte på år 2015, prognosinstitutet vid SCB).

I framtidens jobb konstaterar AMS generellt ökade behov av civilingenjörer och högskoleingenjörer inom industrin. Framförallt efterlyses fler tekniker på mellannivå, dvs. med tre års högskoleutbildning (Framtidens jobb. Välja yrke in i 2000-talet (Ura 1998:6), AMS). NUTEK konstaterar i rapporten "Kompetens – en bristvara?" att ökade kunskapskrav i arbetslivet medför att tillgången på kvalificerad arbetskraft och möjligheter till vidareutbildning är avgörande för företagens utveckling och den ekonomiska tillväxten (NUTEK, Kompetens – en bristvara? Företagens syn på kompetensförsörjning, 2000). NUTEK har även intervjuat företagsledares syn på näringsklimatet i Sverige. Studien visar att ett allvarligt hinder för företagens expansion i Sverige är problemen att rekrytera kvalificerad arbetskraft (NUTEK, Företagsledares syn på näringsklimatet i Sverige, 2000). Även SAF:s senaste rapporter visar att bristen på rätt arbetskraft blivit värre. Företagen har framför allt svårigheter att få tag i medarbetare med teknisk högskoleutbildning. Behoven av specialistkompetens ökar i takt med den tekniska utvecklingen och användandet av alltmer komplicerade IT-lösningar (SAF:s rekryteringsenkät 2000 samt Företagens kompe-

tensbehov och morgondagens arbetsmarknad, 2000).

Av Industriförbundets undersökning ”Ny kunskap – nya världar” framgår att det både är de stora och de mindre företagen som har svårt att hitta de personer man söker. De större företagen har emellertid i allmänhet lättare att rekrytera eftersom de är mer kända. Samtidigt får inte heller dessa långt i från alltid tag på den kompetens som efterfrågas. En tendens är att företagen i ökad utsträckning ser behovet av att arbeta med applikationer, design, marknadsföring m.m. Kärnan i verksamheten är ofta att hitta tekniskt smarta lösningar som därtill behöver förpackas på ett bra sätt. Flera företag anser att man måste bli bättre på tjänste- respektive applikationssidan och att mer av kreativ förmåga behövs.

Företagen uttrycker ett behov av ökad mångfald bland de anställda, såväl när det gäller fördelningen mellan ålder, kön och utbildningsbakgrund. Det nya sättet att organisera arbetet på företagen innebär ökade och delvis nya krav på de enskilda medarbetarnas kompetens. Att verksamheterna blivit mer kundnära i kombination med att företagen i högre utsträckning agerar på en internationell marknad ställer bl.a. krav på språkkunskaper. Goda kunskaper i framför allt engelska, franska och tyska framhålls av ett flertal företag, såväl stora som små. Till förutsättningarna hör även en förståelse för andra kulturer.

Behov av specialister – och generalister

Företagen har ett stort behov av erfarna specialister. Men vad som efterfrågas är i stigande grad personer med både specialistkompetens och en förmåga till utblick och helhetstänkande. Det handlar om ingenjörer med systemtänkande, helhetsperspektiv och en

förmåga att överbrygga och koppla samman teknologier. Teknikerna måste kunna förutsäga flera komponenter och systemegenskaper samt göra kvalitativa analyser och datorberäkningar. De kunskapsintensiva företagen med stort tjänsteinnehåll framhåller särskilt behovet av personer som har såväl teknisk kompetens som förmåga att lägga upp och hantera affärskontakter. Affärsingenjörerna anses av flera bedömare vara nyckelpersoner. En av anledningarna till att flera kompetenser behövs är att man numera sällan säljer bara en produkt. Företagen säljer i stället en produkt tillsammans med en tjänst, eller bara tjänster. Det är också vanligare att tekniker slutförhandlar med kunden eftersom priset förhandlas fram på basis av kundvärde. För detta krävs branschkunskänedom och kunskap om produkterna. Flera av företagen i denna undersökning vittnar om hur det tekniska kunnandet och de smarta tekniska lösningarna till för bara några år sedan varit ganska ensidigt i fokus. Detta räcker nu inte längre; man måste numera ägna stor kraft också åt att bli snabb och framgångsrik i produktion, leverans, marknadsföring och försäljning. Något som i sin tur ställer högre och delvis nya krav på medarbetarna. Högskoleingenjörernas kompetens har till viss del varit undervärderad och räcker bra för många arbetsuppgifter. Högskoleutbildningen möter de stegrande utbildningskraven men innebär också medarbetarna har högre ställda förväntningar på arbetsuppgifterna. Detta gör att det kan vara svårt att få ingenjörerna att stanna om man inte kan erbjuda dem nya utmaningar.

Konkurrensen om kemister är intensiv i Sverige, inte minst på grund av verkstadsindustrins och skogsindustrins ökade efterfrå-

gan. Inom läkemedelsområdet är det främst kemister inom ett stort antal av kemigrenarna med inriktning mot läkemedel, t.ex. läkemedelskemi och processkemi, som efterfrågas. IT har blivit betydelsefullt inom läkemedelsindustrin. En grupp som är särskilt svår att hitta är "IT-kemister" och kemoinformatiker.

Förstärkning och kunskapsuppbyggnad inom bioinformatikområdet är nödvändigt för att hantera det enorma kunskapsflödet som sekvensdata m.m. innebär. Det finns idag ett stort behov att förstärka och öka utbildningen om den nya biologin och vad den nya biotekniken betyder och hur den kan tillämpas.

Företagen anställer självfallet andra akademiker, t.ex. ekonomer, personaladministratörer, beteendevetare, samhällsvetare, men upplever generellt inte att det är svårt att hitta den kompetens man efterfrågar inom dessa områden.

Samtidigt som industrins behov av högskoleutbildade stadigt ökar finns ett stort behov av kvalificerade industriarbetare med gymnasiekompetens, t.ex. svetsare och verktygsmakare. Mot bakgrund av de stora pensionsavgångar som väntas de närmaste åren är det problematiskt att så få ungdomar söker sig till de industrirelevanta yrkesinriktade gymnasieutbildningarna.

Sammanfattningsvis kan konstateras att företagen skulle kunna expandera i snabbare takt om de bara fick tag på rätt kompetens. Den starka kompetensförskjutningen mot högre kunskapskrav i företagen medför ökade behov. Svårigheterna att hitta personer med nyckelkompetens är i dag det största tillväxthindret. Tillgången på tekniskt utbildade personer understiger vida efterfrågan från näringslivet. Företagen söker också en delvis annorlunda och bredare kompetens i dag jämfört med tidigare.

Globalisering och skärpta konkurrensvillkor ställer högre krav på gedigen teknikgrund i kombination med affärskunnande, språkkunskaper och social kompetens.

ATTITYDER TILL UTLANDSARBETE

Vad tycker svenska folket om tendensen till ökat utlandsarbete? Uppfattas utvecklingen som någonting positivt, eller finns en oro för konsekvenserna? Tycker man att statsmakterna bör ingripa för att uppmuntra eller förhindra den utveckling som pågår? Inledningsvis formulerade vi hypotesen att den personliga närheten till utlandsarbete inverkar positivt på den allmänna inställningen till utvecklingen. Som framgår nedan bekräftas hypotesen. Mest positiva till utlandsarbete är unga, storstadsbor, SACO-medlemmar, höginkomsttagare och högutbildade.

Först frågades om intervjupersonernas allmänna syn på utflyttningen.

Den samlade opinionen är splittrad, även om det finns en svag övervikt åt det positiva hållet. 31 procent anser att utflyttningen är bra, 29 procent att den är dålig. Men hela 40 procent av de intervjuade har ingen uppfattning: var femte anser att det varken är bra eller dåligt och lika många svarar "vet ej". Att så många saknar uppfattning kan sammanhånga med att det är möjligt att hålla sig med en dubbelstandard. En intervjuperson kan naturligtvis vara djupt bekymrad över att så många unga akademiker väljer att flytta utomlands samtidigt som han eller hon i princip anser att detta är någonting positivt.

Tabell 1. Uppfattningar om arbetskraftsemigrationen. Procent.

"Vad tycker Du om utflytningen av arbetskraft?"

| Kön | Ålder | | Facklig tillhörighet | | | | | | | | | | |
|--------------|-------|------|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------|-----|------|----|-----|
| | Man | kvin | 71- s:a | 54- s:a | 41- s:a | 27- s:a | 16- s:a | 10- s:a | LO | TCO | SACO | Ej | s:a |
| MYCKET BRA | 9 | 10 | 10 | 5 | 7 | 11 | 11 | 12 | 10 | 6 | 11 | 13 | 10 |
| GANSKA BRA | 22 | 20 | 21 | 18 | 17 | 18 | 23 | 28 | 21 | 13 | 25 | 28 | 22 |
| VARKEN ELLER | 22 | 20 | 21 | 17 | 20 | 22 | 23 | 20 | 21 | 22 | 26 | 23 | 19 |
| GSK DÄLIGT | 16 | 17 | 17 | 14 | 17 | 19 | 15 | 15 | 17 | 18 | 14 | 19 | 16 |
| MKT DÄLIGT | 15 | 11 | 13 | 10 | 12 | 17 | 14 | 9 | 13 | 15 | 15 | 15 | 11 |
| VET EJ | 16 | 22 | 19 | 37 | 26 | 12 | 13 | 15 | 19 | 25 | 9 | 3 | 21 |
| N (Bastal): | 533 | 557 | 1090 | 111 | 296 | 266 | 246 | 169 | 1088 | 252 | 131 | 75 | 634 |

Tabell 1. (fortsättning)

"Vad tycker Du om utflytningen av arbetskraft?"

Bor i ortstyp

| | Storstad | Annan stad | 10000- 30000 | 4000- 10000 | <4000 | Landsbygd | S:a |
|--------------|----------|------------|-----------------|----------------|-------|-----------|------|
| MYCKET BRA | 15 | 9 | 8 | 8 | 5 | 8 | 10 |
| GANSKA BRA | 27 | 21 | 16 | 20 | 18 | 18 | 21 |
| VARKEN ELLER | 19 | 23 | 27 | 16 | 26 | 19 | 21 |
| GSK DÅLIGT | 15 | 16 | 15 | 24 | 14 | 17 | 16 |
| MKT DÅLIGT | 12 | 17 | 14 | 9 | 11 | 15 | 13 |
| VETEJ | 12 | 14 | 20 | 25 | 27 | 23 | 18 |
| N (Bastal): | 243 | 229 | 133 | 102 | 108 | 193 | 1008 |

Tabell 1. (fortsättning)

”Vad tycker Du om utflytningen av arbetskraft?”

Årsinkomst (tkr)

| | <99 | <149 | <199 | <249 | >250 | S:a |
|--------------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| MYCKET BRA | 4 | 10 | 9 | 7 | 13 | 11 |
| GANSKA BRA | 20 | 22 | 14 | 22 | 26 | 21 |
| VARKEN ELLER | 23 | 20 | 24 | 19 | 23 | 22 |
| GSK DÅLIGT | 15 | 14 | 16 | 18 | 17 | 16 |
| MKT DÅLIGT | 10 | 11 | 12 | 17 | 16 | 14 |
| VET EJ | 19 | 23 | 25 | 17 | 5 | 16 |
| N (Bastal): | 80 | 79 | 174 | 181 | 217 | 731 |

Tabell 1. (fortsättning)

"Vad tycker Du om utflyttningen av arbetskraft?"

UTBILDNING

| | Folk- skola | Grund- skola | Real- skola | 2 års gymn | 3 års gymn | 3 års gymn | Högsk. utan exam | Hög- skole exam | S:a |
|--------------|----------------|-----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|------------------------|-----------------------|-----|
| MYCKET BRA | 3 | 7 | 10 | 11 | 12 | 13 | 16 | 13 | 10 |
| GANSKA BRA | 13 | 14 | 16 | 19 | 24 | 25 | 32 | 30 | 21 |
| VARKEN ELLER | 21 | 20 | 21 | 18 | 29 | 23 | 21 | 19 | 21 |
| GSK DÅLIGT | 16 | 13 | 22 | 18 | 8 | 2 | 10 | 20 | 17 |
| MKT DÅLIGT | 11 | 13 | 13 | 19 | 10 | 11 | 14 | 13 | 13 |
| VETEJ | 36 | 31 | 19 | 15 | 16 | 8 | 8 | 6 | 18 |
| N (Bastal): | 154 | 98 | 63 | 141 | 49 | 126 | 63 | 194 | 960 |

Det kan betraktas som någonting positivt att möjligheten överhuvudtaget finns, att rörlighet är värdefullt rent principiellt. Man kan också uppfatta utlandsarbete som en framtida möjlighet i den egna yrkeskarriären. Det kan samtidigt vara mindre bra för nationen i dess helhet att rörligheten ökar. Det är strategiska nyckelpersoner som står för en betydande del av utflyttningen. Utflyttningen blir i det perspektivet någonting bekymmersamt. Vad som är notabelt är att påfallande många alltså väljer att betrakta utflyttningen av arbetskraft som någonting bekymmersamt. Nästan var tredje intervjuperson anser att utvecklingen är ganska eller mycket dålig.

Genom att fråga om statsmakterna – ”samhället” – skall vidta någon form av åtgärder för att uppmuntra eller motverka utvecklingen formuleras problemet på ett litet annorlunda sätt. Här görs frågeställningen om till att bli potentiellt *politisk*. Eller rättare sagt: är den en fråga som bör föranleda någon form av åtgärd?

Utslaget blir som framgår något tydligare med denna fråga. Fler vill att de styrande motverkar snarare än uppmuntrar utvecklingen, vilket understryker att utflyttningen av arbetskraft är något som av många uppfattas som ett samhällsproblem – nästan var fjärde intervjuaad (23 procent) anser att ”samhället” bör motverka en utflyttning. 42 procent anser dock att ”samhället” – och här avses med all sannolikhet det politiska systemet – bör vara neutralt och således varken uppmuntra eller motverka människor att arbeta utomlands.

Även här äger närhetshypotesen relevans. Endast en åldersgrupp anser att samhället bör uppmuntra utlandsarbete, nämligen den allra yngsta. För åtskilliga av dessa intervjupersoner, som är mellan 16 och 26 år, framstår sannolikt tanken på ett framtida utlandsar-

bete som ett ganska realistiskt scenario. För dem över 71 år ter sig saken rimligen annorlunda.

Bland SACO-medlemmar är det lika många (var femte) som anser att samhället skall uppmuntra utvecklingen som det är som anser motsatsen. Bland LO-medlemmar finns å andra sidan en tydlig opinion för att samhället skall motverka utlandsflytt.

Tabell 2. Skall samhället oppmuntra eller motverka arbetskraftsutflittning? Procent.

”Tycker Du att samhället bör oppmuntra eller motverka en sådan utveckling?”

| | Kön | | Ålder | | | | | | Facklig tillhörighet | | | | | |
|--------------|-----|-------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|----------------------|-----|-----|------|-----|------|
| | Man | kvinn | s:a | 71 | 54- | 41- | 27- | 16 | s:a | LO | TCO | SACO | EJ | s:a |
| UPPMUNTRA | 14 | 15 | 14 | 6 | 13 | 18 | 12 | 21 | 14 | 10 | 16 | 19 | 15 | 14 |
| VÄRKEN ELLER | 46 | 39 | 42 | 41 | 39 | 42 | 48 | 43 | 42 | 35 | 49 | 59 | 42 | 42 |
| MOTVERKA | 23 | 20 | 22 | 15 | 22 | 25 | 24 | 17 | 22 | 28 | 22 | 19 | 19 | 23 |
| VET EJ | 18 | 25 | 22 | 37 | 27 | 15 | 16 | 19 | 22 | 28 | 13 | 4 | 23 | 22 |
| N (Bastal): | 534 | 557 | 1091 | 111 | 296 | 265 | 246 | 171 | 1089 | 252 | 131 | 75 | 634 | 1092 |

Tabell 2. (fortsättning)

"Tycker Du att samhället bör uppmuntra eller motverka en sådan utveckling?"

Bör i ortstyp**Stor- Annan**

| stad | stad | 10000- | 4000-- | <4000 | Landsbygd | S:a |
|--------|-------|--------|--------|-------|-----------|-----|
| >30000 | 30000 | 10000- | 4000-- | <4000 | Landsbygd | S:a |

| | | | | | | | |
|--------------|----|----|----|----|----|----|----|
| UPPMUNTRA | 20 | 14 | 15 | 14 | 13 | 10 | 15 |
| VARKEN ELLER | 47 | 44 | 45 | 34 | 44 | 40 | 43 |
| MOTVERKA | 17 | 25 | 19 | 23 | 17 | 27 | 21 |
| VET EJ | 17 | 17 | 21 | 30 | 27 | 23 | 21 |

| | | | | | | | |
|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| N (Bastal): | 244 | 228 | 132 | 101 | 108 | 193 | 1006 |
|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|

Tabell 2. (fortsättning)

"Tycker Du att samhället bör uppmuntra eller motverka en sådan utveckling?"

| Arsinkomst (tkr) | >99 | >149 | >199 | >249 | <250 | S:a |
|------------------|-----|------|------|------|------|-----|
| UPPMUNTRA | 18 | 10 | 13 | 14 | 18 | 15 |
| VARKEN ELLER | 41 | 50 | 38 | 40 | 55 | 45 |
| MOTVERKA | 21 | 14 | 21 | 27 | 21 | 22 |
| VETEJ | 20 | 26 | 28 | 19 | 6 | 18 |
| N (Bastal): | 80 | 80 | 173 | 181 | 216 | 730 |

Tabell 2. (fortsättning)

”Tycker Du att samhället bör uppmuntra eller motverka en sådan utveckling?”

UTBILDNING

| | Folk- skola | Grund- skola | Real- skola | 2 års gymn | 3 års gymn | 3 års gymn | Högsk. utan exam | Hög- skole exam | S:a |
|--------------|----------------|-----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|------------------------|-----------------------|-----|
| UPPMUNTRA | 9 | 9 | 10 | 15 | 19 | 22 | 21 | 17 | 15 |
| VARKEN ELLER | 33 | 31 | 48 | 37 | 46 | 47 | 51 | 59 | 43 |
| MOTVERKA | 22 | 22 | 22 | 30 | 19 | 20 | 16 | 19 | 22 |
| VET EJ | 36 | 37 | 21 | 18 | 17 | 11 | 13 | 5 | 20 |
| N (Bastal): | 154 | 85 | 63 | 142 | 48 | 126 | 63 | 193 | 959 |

VARFÖR FLYTTAR FLER SVENSKAR UTOMLANDS?

Globaliseringen har förändrat ungdomars relation till sin omvärld. Möjligheterna för dagens unga är dramatiskt större än för tidigare generationer. Jordan-runt resor har ersatt resor till kontinenten. Studier eller arbete utomlands är dagens motsvarighet till den tågloffning som tidigare generationer ägnade sig åt. Redan under gymnasietiden påbörjas i många fall studier utomlands. Högskolor och universitet har utbytesprogram med andra universitet med målsättningar i vissa fall att minst 50 procent av studenterna skall ha studerat mer än sex månader utomlands under sin studietid. Företagen är alltmer internationaliserade med verksamheter runt om i världen; affärer görs över hela världen vilket kräver kunskap i språk och om olika kulturer. Även den offentliga verksamheten blir allt mer internationaliserad, framförallt som en följd av EU-medlemskapet. Internationella organisationer arbetar mer globalt än tidigare. Till bilden hör vidare att Sverige håller på att bli ett flerkulturellt land till följd av invandringen. Sammantaget gör den här beskrivna utvecklingen att den internationella medvetenheten har blivit allt starkare. Världen har krympt.

Annorlunda uttryckt kan man säga att den "stora världen" idag är hela världen. För dagens ungdomar är detta en självklarhet. För

dem som satsar på en akademisk utbildning upplevs det i dag som alltmer nödvändigt att utbilda sig eller arbeta utomlands; det beskrivs av de medverkande i denna undersökning som ett "måste" ur karriärsynpunkt. Erfarenhet utomlands är i dag närmast en norm. En KTH-student förklarar:

Visst finns det ett gruppsytryck. Helt klart. Med de möjligheter som erbjuds ser det nästan lite konstigt ut om man inte varit iväg.

En annan KTH-student följer upp resonemanget:

Även om det inte är ett formellt krav så ser det onekligen bra ut i CV:t om man har erfarenheter från andra länder.

Dessa examensnära studenter understryker dock att de inte är nödbedda när det handlar om utlandsvistelser med anknytning till den egna karriären. De *vill* åka utomlands, oavsett om det gäller studier, praktik eller arbete. De "vet" att möjligheter erbjuds, och att de inte behöver anstränga sig särskilt mycket för att få utnyttja denna möjlighet. Vad de förmedlar här är att det i dag håller på att bli en *självklarhet* att arbeta utomlands. Det framstår nästan som egendomligt att inte ta chansen.

För dem som har varit utomlands under studietiden ökar i regel självförtroendet och tröskeln för att söka arbete utomlands minskar. I detta avseende gör således utbildningsväsendet en viktig insats när det gäller att bereda marken för utlandsarbete, eftersom studenterna får möjlighet att under en längre tidsperiod studera under trygga och välorganiserade former.

Samtliga deltagare i fokusgrupperna uppfattar möjligheten att arbeta utomlands som lockande och intressant. Men det är inte i första hand för att komma bort från Sverige som de vill arbeta utomlands. Mycket anses bra i Sverige – framförallt är det närheten till släkt och vänner men också den vackra naturen som nämns i sammanhanget och som gör de flesta tveksamma till om de vill flytta från Sverige för gott.

När det är dags för "villa-volvo-vovve-köret" vill man ju helst bo i Sverige. Då är det Sverige som gäller. (KTH-student)

Även om det är ett gruppträck att arbeta utomlands så är det positivt, man växer som människa. (Ingenjör, 26 år)

Jag vill inte försumma möjligheten. Man måste ut innan man är 30, annars kanske man ångrar sig när man är 55. (Student)

Om man ska ha jobb i dagens företag är det nödvändigt med internationell erfarenhet. (Student)

Om man kommer tillbaka till Sverige är det en väldig merit att ha jobbat utomlands. Det är bra för karriären. (Student)

Vilka fördelar ser man då med att studera eller arbeta utomlands? Genomgående pekar man på möjligheten att lära sig språk och lära känna andra kulturer. Detta är kunskaper som man alltid har nytta av, oavsett var man arbetar, framhålls det. Vidare betonar flera att man genom utlandsarbete eller studier, vid sidan av språkkunskaper

och allmänt vidgade vyer, också ges en möjlighet att utvecklas professionellt. Företag är inte sällan organiserade på ett annorlunda sätt i andra länder och det är alltid lärorikt, framhålls det, att se hur man kan arbeta på olika sätt.

Det är alltså inte primärt för att komma bort från Sverige som man väljer att arbeta eller studera utomlands. Det är för att se någonting annat, vidga vyerna – *"man vill komma iväg"*. Några är inne på att det är viktigt att få distans till det som händer i Sverige och återkommer i det sammanhanget till att det är värdefullt och berikande med erfarenheter från andra kulturer.

"Många kompisar har varit iväg", säger en student. Det näraliggande exemplet tycks vara av stor betydelse för den positiva inställningen till utlandsarbete. Det handlar inte bara om grupptryck utan om att man känner till någon som har positiva erfarenheter, som utvecklats professionellt och som människa.

Därmed inte sagt att materiella faktorer är av underordnad betydelse. Tvärtom: det förhållandet att lönerna och skatterna i regel är förmånligare i andra länder, tycks råda enighet om. Och detta lockar.

Kompisarna som jobbar utomlands tjänade mycket bättre än om de skulle jobba i Sverige. (En student)

Man får mer i plånboken, det behövs efter studierna. (En student)

Så många skulle inte åka om man tjänade mindre utomlands än i Sverige, så visst har pengarna stor betydelse. (En student)

Men framförallt handlar det om att man vill ha en utmaning, ett

äventyr, kort sagt pröva på någonting nytt. Att en utlandsvistelse sammanfaller med den period i livet då man bildar familj är en komplikation, menar någon, men definitivt inte en oöverstiglig sådan. *"Det är bra för barnen att komma ut och lära sig annat, exempelvis språk"*.

Det är ekonomin som styr studie- och yrkesvalet för många av de medverkande. Att mot denna bakgrund avstå från utlandsarbete vore ologiskt, framhåller en KTH-student. *"Man kan spara pengar, om man åker ut några år,"* menar han. Några års utlandsarbete ses som en möjlighet att få ekonomisk trygghet för resten av livet.

"Dom vill ha oss"

Studenterna från Handelshögskolan och KTH är mycket efterfrågade av företag från andra länder. Detta är de medvetna om, de känner sig smickrade och betydelsefulla. KTH-studenterna berättar att företagen gör stora ansträngningar för att locka dem. Mest intresserade är IT-företag och olika konsultföretag. Ett IT-företag lockar med kontor på Kanarieöarna. McKinsey och Anderson Consulting och andra konsultföretag bjuder på resor, middagar och påkostade weekendseminarier på exklusiva konferensgårdar. Studenterna får till och med betalt om de kan locka andra studenter till studiebesök eller till att bli anställd. I några fall handlar det om ganska betydande belopp. Speciella "tjejmiddagar", "tjejfika", "tjejseminarier" etc. ordnas för att locka de kvinnliga studenterna. Vid företagspresentationer lyfter man ofta fram kvinnor. Investordagen är ett exempel på hur man försöker rekrytera. Vid denna dag medverkar kända föreläsare och en professionell presentation av Investorgruppen görs. Saab bjuder på resa och

visning av företaget.

Självmedvetenheten hos dessa examensnära studenter är påfallande:

Dom vill ha oss! (Student på KTH)

På Handels är det många som uppvaktar, mest utländska banker och konsultföretag. (Student på Handels)

Det är alltså stor efterfrågan på färdigutbildade studenter från KTH och Handelshögskolan. Enligt uppgift från Handelshögskolan är ca 85 procent av studenterna rekryterade av företag redan innan de avlägger sin slutexamen. KTH-studenter är attraktiva över hela världen, särskilt inom den växande IT-sektorn. Inom denna sektor har traditionella företag svårt att följa med i konkurrensen. En personalansvarig på ett stort företag i Sverige uppger att de (traditionella företagen) tyvärr får nöja sig med de något "sämre" studenterna, eftersom de bästa redan har blivit rekryterade. Samtliga sex företag som är arbetsgivare till dem som ingår i den andra urvalskategorin (anställda i företag med stor internationell verksamhet) i denna undersökning uppger sig ha svårt att hitta kompetent personal. *"Våra välutbildade ungdomar är en mycket eftertraktad och rörlig tillgång"*, förklarar en personalchef.

Lönerna och skatterna

Det finns anledning att ytterligare dröja något vid de ekonomiska faktorernas betydelse eftersom dessa i debatten kommit att spela en central roll. Att lönerna är högre och skatterna är lägre när man

flyttar utomlands säger sig samtliga intervjupersoner "veta", även de som ännu inte arbetat utomlands. Åtskilliga har dock redan gjort det. De uttalar sig således utifrån en egen erfarenhetsbaserad utgångspunkt och inte från någon bild som de fått från andra. De flesta studenterna i urvalet har emellertid vänner och bekanta som arbetat utomlands.

Inkomsterna beskrivs av de intervjuade som ytterst betydelsefulla. Redan vid valet av studieinriktning spelade utsikterna att få en god inkomst en roll för många. De ser nu, med den starka efterfrågan som finns på deras tjänster, att det också finns en möjlighet att såväl leva på en hög materiell levnadsstandard som att bygga upp en trygghet för resten av livet.

Lönen är viktig när man väljer yrkesbana. (Student på KTH)

Lönen är en viktig drivkraft för att åka utomlands. (Student på Handels)

Tyvärr finns det politiska spärrear att höja lönerna för välutbildade i Sverige. Varför skall en del ha högre löner? Allting skall vara så lika. De svenska företagen kan inte höja lönerna även om de vill. (Student på Handels)

Det finns en uppfattning om att det i Sverige inte lönar sig att utbilda sig. *"Samhället uppmuntrar inte utbildning."* Detta konstateras kallt och sakligt, utan tillstymmelse till bitter underton. Vill man tjäna pengar skall man inte stanna i Sverige, är budskapet. Förutom att lönerna anses låga och skatterna höga finns också en

irritation över att utbildning inte ger pensionspoäng.

En del (av de svenskar som arbetar utomlands) vill inte komma tillbaka till Sverige för att levnadsstandarden sjunker. Det handlar om halva lönen och dubbel skatt. (Ingenjör på Volvo)

I Sverige trycks löneskillnaderna ihop mellan akademiker och andra. Det ger fel signaler, det lönar sig inte att studera, och i nya pensionssystemet räknas inte utbildning. (Student)

En uppfattning är också att större företag som exempelvis Ericsson och ABB har ett alltför lågt löneläge. Det kan, framhålls det, till viss del kompenseras med intressantare arbetsuppgifter och goda utvecklingsmöjligheter. Åtminstone för vissa, i en del fall är det dock svårt att tänka sig lägre lön även om man får intressantare arbetsuppgifter. Det avgörande är emellertid att skillnaden i lön inte blir för stor. Ericsson och ABB har låga löner även i jämförelse med IT-företagen, framhålls det. IT-företagens lönestruktur gör dem *"enormt attraktiva"* och den visar, anses det, att en förändring håller på att ske när det gäller löner för högutbildade i Sverige. Även konsultbranschen nämns som ett bra exempel på en bransch som har ett högt löneläge.

Vissa menar att det nästan gått för långt:

Inom IT-sektorn är lönesituationen helt sjuk, men det känns som man vill ta sin del av kakan och tjäna pengar. (Student på KTH)

Lite lägre lön kan kompenseras av roligare arbetsuppgifter. (Student på KTH)

Möjligheter till vidareutveckling av mig som person är också viktig. Det handlar ju inte bara om pengar. (Student på Handels)

Den svenska välfärden

Vilken syn har de medverkande i undersökningen på den svenska välfärdsstaten? Grundinställningen är positiv. En student menar att det varit en förmån att få växa upp i en avancerad välfärdsstat där ambitionerna varit höga när det gäller att inte lämna någon utanför. Men världen har förändrats, tillägger han. Svensk välfärd anses i dag inte vara bättre än andra länders. På den punkten får han dock mothugg från en av de kvinnliga studenterna i samma fokusgrupp:

Jag tror att sociala system som föräldraledighet, skolan, svensk sjukvård är bättre i Sverige än i andra länder. (Student på KTH)

Ytterligare en av de medverkande i gruppen instämmer. Men de andra är av en annan uppfattning och menar att det är en myt att Sverige har bättre välfärdssystem än vad andra länder har. Man hänvisar till länder som Australien, Tyskland och Japan.

Många uttrycker sin oro över att välfärden har försämrats i Sverige. Skolan har blivit klart mycket sämre, framhåller flera av studenterna som med egna ögon upplever sig ha sett en förändring till det sämre. Även andra, som är lite äldre, har en skeptisk inställning till den svenska välfärdsstaten:

Välfärdsystemen är ju bra i andra länder också. Och har vi det verkligen så bra i Sverige? Är skolan bra, till exempel? Och sjukvården? (Ingenjör som arbetat mycket i andra länder och nu är tillbaka i Sverige)

Det finns en oro för att Sverige tappar mark när det gäller välfärd och trygghet, att ett system som en gång varit bra – kanske världsbäst i vissa avseenden – håller på att försämrats. Den svenska modellen finns inte längre, menar någon. *"Sverige har blivit som vilket annat land som helst, fast med högre skatter"*, menar någon. Deltagarna i en av fokusgruppernas enas om att det finns ett allt större glapp mellan den officiella bilden av Sverige – att det skall finnas ett socialt skydds nät som omfattar alla – och verkligheten. När samtalsledaren frågar om varför det är så blir svaret att skyddsneten inte längre räcker till därför att skatterna är så höga. Flera menar att den försäkringsmodell som finns i andra länder – där den enskilde får betala mer själv för sin sociala trygghet via privata försäkringar – är någonting eftersträvänsvärt. Andra säger sig vara mer tveksamma. En viss basstrygghet tycker man dock är rimlig, ingen skall hamna utanför. Det känns bra att bo i ett land där det inte finns avgrunder mellan människor, menar man, även om Sverige – eller snarare Stockholm – i det avseendet blivit mer likt resten av Europa. Det växande antalet uteliggare och tiggare ses som ett belägg för att Sverige inte längre är den välfärdsstat som beskrivs i den politiska retoriken.

Det finns anledning att här erinra om att de som intervjuats antingen redan har relativt höga inkomster eller – inom en nära framtid – förväntar sig att få det. De "vet" att de kan (eller kommer

att kunna) betala för sig själva och det känns viktigt för dem. De vill känna sig någorlunda oberoende. Den offentliga välfärden – ”samhället” – litar man inte på. Om man blev beroende av politiska beslut för sin levnadsstandard skulle det kännas otryggt. De offentliga systemen är egentligen inte heller till för dem, framhålls det, ty även om även höginkomsttagare har tillgång till sjukpenning och andra förmåner handlar det om ersättningar på betydligt lägre nivå än den inkomst man har. Således blir det, om man vill erhålla ordentlig trygghet, nödvändigt att komplettera med privata försäkringar ändå, med andra ord måste man vara beredd att betala ”dubbelt”.

Jag vill tjäna så pass mycket pengar så jag blir oberoende av politiska beslut, de (politikerna) skall inte kunna påverka min ekonomi. Nej, jag vill vara oberoende av ett bidrag mer eller mindre, och en skatteökning skall inte kunna påverka mig. (Student)

Man litar inte längre på samhället. Man är inte säker på att det kommer att vara bra när man blir gammal. Därför måste man spara nu. Jag litar inte på staten. Har man då chansen att flytta utomlands, tjäna mer och kunna spara – då är det klart att man gör det. En viss basnivå garanteras, men man måste ha mycket mer, för staten tar det som är emellan. Nu får en pensionär behålla 200 kr per månad om man är på ett ålderdomshem. Det är inte ett förtroendegivande system. (Student)

Det finns också de som anser att det sociala skyddsnetet är (och bör vara) till för dem som har det sämst. Kan man betala för sig så skall

man göra det.

Det borde vara självklart att man sparar ihop själv, det andra är mer ett skydds nät. (Student)

Det finns ju inte pengar till alla. De som är duktiga klarar sig ändå, men de andra klarar sig kanske inte. Det är samhällets uppgift att ta hand om de svaga, för de andra klarar sig ändå. När jag blir svag, sjuk eller så, vill jag ha hjälp. När jag är stark klarar jag mig. (Student)

Ett konkret exempel på en välfärdsförmån som uppfattas som en fördel med Sverige är den betalda föräldraledigheten – och att man har rätt att behålla sitt arbete under tiden. Här anses det vara annorlunda i andra länder, vilket är skrämmande, särskilt för de kvinnliga studenterna:

Det sociala skydds nätet i Sverige är viktigt om man ska föda barn. (Kvinnlig student)

Har man jobb som är välbetalt har man råd att betala sin barnomsorg själv. (Manlig student)

Vi (som deltar i fokusgruppen) är nog inställda på att vi skall föda barn inom 10 år, och i Sverige har man jobbet kvar, jag vet inte exakt hur det är i andra länder, kanske blir man av med jobbet. (Kvinnlig student)

Det finns inga pappadagar utomlands. (Kvinnlig student)

Det var fantastiskt när jag var 35 år och fick barn att få vara hemma så länge, 1,5 år! (Kvinnlig ingenjör, tidigare bosatt i Filippinerna)

När det gäller välfärdssystemen är det en utbredd uppfattning att viktiga verksamheter som skolan och sjukvården fungerar dåligt i Sverige. Men även rättsväsendet och dess institutioner anses ha försämrats. Här är en av rösterna:

Skola, polis, äldrevård och sjukvård skall fungera i ett välfärdssamhälle. (Manlig ingenjör)

I korthet: det svenska samhället är inte längre vad det en gång varit. Detta är en samfällid bedömning.

Jämställdhet

Ett av de problem som deltagarna i fokusgrupperna ofta återkommer till är svårigheterna att "få ihop" livet. Hur hinner man med karriär och familjeliv samtidigt? *"Det går inte att få ihop karriär med barn, framför allt inte för män"*, menar en manlig student. Hur man än gör blir det fel. Är man mycket hemma spolieas karriärmöjligheterna, satsar man på karriären missar man sina barns uppväxt.

För studenterna i urvalet är det en självklarhet att kvinnor och män ges samma möjligheter att göra karriär. Ett problem med att arbeta utomlands är, menar de samstämmigt, att det bygger på att en av föräldrarna är hemma om man har barn. I de familjer som de känner till

som varit utomlands med barn är det alltid kvinnan avstått från att förvärvsarbeta under tiden. För de kvinnliga studenterna är detta en omständighet som lägger viss hämsko på planerna att arbeta utomlands.

En personalansvarig på ett av företagen i undersökningen ser detta som ett stort problem när det gäller att rekrytera människor till utlandstjänstgöring. Man måste i praktiken hitta två bra jobb. Hennes önskemål är att få till stånd ett samarbete mellan företagen för att hitta möjliga lösningar i just sådana situationer.

De sociala trygghetssystemen talar alltså till Sveriges fördel när det gäller jämställdhet. Å andra sidan framhåller flera av de intervjuade med erfarenhet från andra länder att det är betydligt enklare att köpa hushållsnära tjänster utomlands. Det är lätt att få hjälp med såväl barntillsyn som städning och andra saker som gäller hemmets skötsel. För den kategori som det här är fråga om är naturligtvis detta en viktig aspekt. De har – eller kommer snarare att ha – råd att köpa hushållstjänster.

Klasskillnader

En vanligt förekommande uppfattning är att man måste acceptera större skillnader i samhället än i dag. Det är nödvändigt att vissa tjänar mer än andra. Detta är fördelen med att Sverige blivit mer likt andra länder: illusionen om en absolut jämlikhet i alla lägen håller sakta men säkert på att överges.

I Sverige ska alla vara så lika så att lyckan sitter i att lyckas få en hierarkisk position. (Student)

Man kan få bli rik på Lotto, Tips och möjligen IT, men inte genom utbildning och arbete. (Student)

Att man bejakar större inkomstskillnader betyder dock inte att man därmed vill ha ett samhälle med utslagning.

Det är väldigt positivt är att Sverige inte har så stora klasskillnader. De flesta svenskar mår bra. Det är mycket sämre för de sämst ställda i England. (IT-företagare med erfarenheter från England)

Det är viktigt att alla får samma möjligheter, särskilt en bra skola för alla är avgörande. (Student)

Vad som är viktigast är alltså att alla får samma chanser, i alla fall i största möjliga utsträckning. Några av dem med egen erfarenhet från andra länder ser detta som en avgörande skillnad till Sveriges fördel. Här ges i alla fall varje person en viss chans. Men sedan ankommer det på individen själv att göra något av det hela, understryks det. Det är bevisligen fullt möjligt att falla igenom de sociala skyddsneten, hur tätt tvinnade de än må vara, menar en av deltagarna.

Det fanns stora klasskillnader i Singapore, men det vände man sig med. Och det finns ju uteliggare i Sverige också. (Ingenjör som varit verksam i Singapore)

Huvudsynpunkten är att även det svenska samhället kommer att bli

mer skiktat. Detta uppfattas inte enbart som en nackdel, utan tvärtom som nödvändigt om Sverige skall vara ett intressant land för dem som har en hög konkurrenskraft på den globala arbetsmarknaden.

”Kanske är Sverige bra om man är invandrare, utan jobb, eller långtidssjuk”, menar en fransman som varit bosatt i Sverige under några år och är kritisk till de höga skatterna. Men skall Sverige överhuvudtaget vara ett alternativ för dem som är efterfrågade på den globala arbetsmarknaden måste incitamenten förbättras, understryker han.

Arbets- och organisationsformer

De intervjuade som hade möjlighet att jämföra organisationsformer från olika länder uppskattar den platta organisationen på arbetsplatserna som finns i Sverige. Detta – att man har betydelse och räknas oavsett position, att cheferna är ”Du” och talar direkt till de anställda – värdesätts högt. Till bilden hör också, framhålls det, att man på svenska arbetsplatser får ta stort eget ansvar för sitt arbete och sina arbetstider. Man måste inte heller vara kvar på arbetet sena kvällar bara för att visa att man är intresserad av att göra karriär. Vill man lära sig någonting nytt och utvecklas finns det också goda möjligheter i Sverige, anses det; det går (normalt sett) alltid att tala med sin chef eller någon annan inom företaget.

I dessa avseenden skiljer sig förhållandena i andra länder, enligt de intervjupersoner som har möjlighet att jämföra. Men även bland studenterna i urvalet finns uppfattningar av denna karaktär:

Möjligen är företagskulturen bättre i Sverige, man får göra mer, och det är mindre hierarkiskt. (Student)

Det är en bra företagskultur i svenska företag, inte så hierarkiskt som det kan vara i andra länder. Att kunna säga Du till sin chef, ha en dialog – det är viktigt! På svenska arbetsplatser är de intresserade av en även om man bara är en liten sommarjobbare. De uppskattar åsikter oavsett vilken position man har. I USA får man hålla käften, där är det strikt hierarki som gäller. (Student)

Det är typiskt för svenska företag att satsa på medbestämmande. (IT-anställd)

Det här (företagskulturen) är en anledning till att jag inte flyttar till ett annat land. USA skulle kunna vara aktuellt, men man har hört att där respekteras chefen bara för att han är chef, inte för hans åsikter. Jag vill vara nöjd med min chef. (IT-anställd)

I USA leder man med hot. Klara av det och det fram till det datumet annars får Du sparken. (IT-anställd)

Fördelar med Sverige är att det inte finns hierarkier, alla blir lyssnade på och man lär gärna ut det man kan, i andra länder håller man inne mer med sina kunskaper. I Sverige får man ta eget ansvar för arbetstider, man har ett personligt ansvar. Man mäts på resultatet. (Ingenjör med utlandserfarenhet)

För dem som kommer till Sverige kan dessa kulturskillnader vara ett problem eftersom de är mer vana vid en hierarkisk organisation,

de förväntar sig att "någon bestämmer". Omvänt kan det vara svårt att vara chef i Sverige om man har varit chef utomlands. Men det finns också kritiska röster. Här är några exempel från hur utlänningar som bor och arbetar i Sverige resonerar:

"The lagom thing" är ett problem. Alla beslut skall tas i konsensus. Det finns två sorters människor – de som vill utvecklas och driva på och de som väntar. I Sverige är kulturen mer för den senare typen, den som väntar. Du får inte vara för bra, du får inte sticka ut. Då är man inte med i teamet.

Det är väldigt mycket teamwork här i Sverige. Det är fler möten, besluten tar längre tid. Ingen vågar sätta ned foten och säga att så här är det, så här blir beslutet, så ska vi göra.

Det borde vara mer krav i Sverige, mer mål att jobba mot, alla skall vara på samma låga nivå. Och det kan bli lite tråkigt. Att alla skall vara lika gör att det dras ned på en låg nivå.

IT-branschen

IT-branschen framstår vid en samlad bedömning av fokusgruppsamtalen som särpräglad. Bland dem som är verksamma här är inte tanken på en internationell karriär lika lockande som den är för övriga.

Jag skall inte utomlands just nu, jag skall jobba inom IT och då verkar Stockholm vara rätt plats. (Student)

IT-branschen lockar inte för att arbetsuppgifterna är roligare utan för att arbetsplatserna är roligare och lönerna är högre (Ingenjör, 26 år)

Det är inte aktuellt med att flytta från Sverige. Sverige och Norden ligger ju på topp inom IT. (Egen företagare inom IT)

Vi (inom IT-branschen) jobbar på mindre företag, och man har en personlig relation till alla som jobbar där. Det lockar mig. Och medbestämmande, det har man. De köper mig för min hjärna. Då köper de också mina åsikter. Annars kommer jag inte att trivas. Viktigast på min arbetsplats, att jag har rätt att uttrycka mig och att de tar hänsyn till det. (IT-anställd)

Inom IT i Sverige har man lyckats med att ge bra löner, annars är det låga löner för utbildade. (Ingenjör)

En slutsats som omedelbart är möjlig att dra om IT-branschen är att den uppfattas som utomordentligt attraktiv. Arbetsmiljön anses stimulerande, lönerna är höga, arbetsuppgifterna är spännande. Som anställd utvecklas man ständigt; nya problem skall lösas varje dag. Många arbetar med sitt stora intresse. Ingenting sägs dock om det intensiva arbetstempot och den omfattande utbrändheten.

Eftersom Sverige ligger långt framme finns det heller ingen anledning att flytta utomlands för att förbättra sina möjligheter. För att verksamma inom IT-området skall bege sig utomlands för att arbeta krävs att de får mycket bra erbjudanden. Till saken hör att de också har goda möjligheter att resa mycket inom arbetet.

För och emot utlandsarbete – summering

Det finns ett stort antal argument för och emot att arbeta utomlands, men det råder knappast någon tvekan om att det i de allra flesta fall är så att argumenten för väger tyngst i vågskålen. Att arbeta utomlands är något som de examensnära studenterna gärna vill göra, och de som redan är yrkesverksamma ångrar inte att de utnyttjat denna möjlighet. För dem som arbetar inom IT-sektorn är situationen mer komplex. Frågan är inte lika viktig. De anser sig ha bra möjligheter att verka i Sverige men utesluter inte att de kommer att arbeta utomlands. I viss mån gör de det redan i dag, även om de har sin arbetsplats i Stockholm, framhåller någon.

För att summera: vad är bra och mindre bra med Sverige i förhållande till andra länder?

Positivt:

- Släkten, vännerna och det sociala livet
- Naturen och lugnet
- En liberal företagskultur, ej så hierarkiskt och karriärinriktat
- Vet vad man har, om det händer något riktigt allvarligt får man hjälp
- Ett välfungerande land, byråkratin fungerar
- Ej så segregerat

Negativt:

- Verkar gå åt fel håll med Sverige, vi tappar där vi borde vara bättre än omvärlden

- Sverige och Stockholm har ej en tillräckligt internationell miljö
- De ekonomiska villkoren
- Tveksamt om utbildning lönar sig ekonomiskt

Det bästa med Sverige verkar sammanfattningsvis vara att endast Sverige svenska krusbär har. Det är i Sverige man har sina rötter. Även om en internationell arbetsmarknad hägrar är man inte beredd att kapa banden med livet i Sverige. Att arbeta utomlands tycks för de flesta vara någonting man gör under en viss begränsad tid, oklart hur lång.

UNGA SVENSKAR I NEW YORK

USA har alltid lockat unga svenskar. Alltfler reser dit för att arbeta eller studera. Många av dem blir kvar. I USA arbetar i dag ca 50 000 svenskar. En del har flyttat dit genom de storföretag där de är anställda. De flesta av dessa kommer sannolikt att återvända till Sverige. Men i New York finns också många unga svenskar som inte har några planer på flytta tillbaka till Sverige

De som söker sig till New York är i allmänhet unga män och kvinnor som tycker om det öppna klimatet och den snabba rytmen. Det handlar om kreativa ungdomar som arbetar med design och musik, med medier och IT, med reklam och PR. De arbetar således inom vad som brukar kallas "den nya ekonomin". De får jobba hårt, men de har stimulerande arbeten med goda karriärmöjligheter. De vet att de kan komma långt och tjäna mycket pengar. Många av dessa räknar inte med att återvända till Sverige utan kommer att stanna i USA under resten av sitt yrkesverksamma liv.

Den svenske generalkonsuln i New York, Olle Wästberg, har träffat många av dessa unga svenskar och bildat ett nätverk. Detta nätverk består i dag av 60-70 personer och inträdeskravet är att man skall vara under 35 år, ha varit bosatt i USA i minst fem år och att man slagit sig fram på egen hand i det amerikanska samhället. Syftet med nätverket är att hjälpa svenskarna att knyta kontakter i

Sverige, att samarbeta och att kunna göra affärer med varandra. Wästberg träffar dessa svenskar regelbundet och konstaterar att det är två saker som utmärker gruppen: för det första att inslaget av unga svenskar med utländsk bakgrund är ovanligt stort, för det andra att påfallande många – ungefär hälften – av dem som ingår i nätverket är kvinnor. Detta bekräftar, menar Wästberg, dels att det är lättare för unga människor med ”konstiga” namn att ta sig in på arbetsmarknaden i New York än det är i Sverige, dels att detta mönster gäller också för kvinnor i karriären. I det kosmopolitiska New York är det ingen som reagerar mot främmande namn inte heller diskrimineras någon på grund av sitt kön.

Hälften av svenskarna i nätverket är alltså kvinnliga entreprenörer. Det är naturligtvis ”tufft” även för dem i New York, framhåller Wästberg, ”men glastaket är högre än i Sverige”. För duktiga kvinnor som är beredda att satsa hårt är det relativt männen lättare att lyckas i New York än i Sverige. I New York är det åtminstone på elitnivå en större jämställdhet mellan kvinnor och män.

De unga svenskarna i New York lever inte isolerade i någon ”svensk koloni”. De har sitt umgänge med amerikaner och arbetar i en amerikansk miljö.

Intervjuer med unga New York-svenskar

Fyra av dessa unga svenskar har intervjuats inom ramen för denna rapport. Utgångspunkten för intervjuerna var hur det var att arbeta i New York jämfört med i Sverige och hur de som intervjuades såg på framtiden. Skulle de stanna kvar i USA eller skulle de återvända till Sverige? Den uppfattning som genomgående framfördes var att

man efter mellan tre och (högst) fem år i New York måste bestämma sig för hur man vill göra. Det är i alla fall inom det intervallet de flesta brukar bestämma sig för om de skall stanna eller flytta tillbaka till Sverige. Tre år krävs för att lära känna staden ordentligt och bilda sig en uppfattning.

"Efter fem år var jag tvungen att fatta beslut. Jag bestämde mig för att stanna", säger en medelålders fotograf som har varit i USA i 15 år. En kvinna som är lite yngre (29 år), är marknadschef för en svensk affärskedja som etablerat sig i New York med tre butiker (en fjärde planeras i Chicago). Hon kom till New York för knappt fem år sedan för att studera PR. "Efter tre år bestämde jag mig för att stanna", berättar hon. Hon känner ingen längtan tillbaka till Sverige. *"Det jag saknar är i så fall är att inte ha närhet till mina mor- och farföräldrar".*

Också en annan 29-årig kvinna kom till New York fem år sedan för att studera PR. I dag är hon chef för ett företag som hjälper svenska företag inom möbler och modedesign att etablera sig i USA. Hon har inga planer på att flytta tillbaka till Sverige. *"Det jag saknar är skärgården".*

Hos dessa tre New York-svenskar finns ingen hemlängtan. Man är kritiska till mycket i det svenska samhället. Men man har samtidigt sina rötter där. Naturen och släkten gör att banden finns kvar, trots att man etablerat sig i ett annat land och inte planerar att flytta tillbaka. Lite annorlunda resonerar en 26-årig kvinna som arbetar i ett företag som förmedlar annonser på Internet. Hon är sambo med en svensk journalist och de har bestämt sig för att resa tillbaka till Sverige inom ett år. *"Jag vill ha en mer hälsosam balans mellan arbete och privatliv. Det har man inte här",* förklarar hon.

Vidare diskuterades för- och nackdelar med att arbeta, bo och leva i New York jämfört med i Sverige. Genomgående ansågs det finnas en betydligt större dynamik i det amerikanska arbetslivet. Här är två röster:

Man är mer öppen för nya idéer här. Man ger varandra beröm. Det finns mycket mer av entusiasm.

Hemma är man så rädd för att sticka ut. Det finns en avundsjuka på svenska arbetsplatser som inte finns här.

Pengar är en viktig del i det amerikanska arbetslivet, och att detta har stor betydelse även för dem som här intervjuats råder igen tvekan om:

Man tjänar ju betydligt mer här än i Sverige. Det är lättare bygga upp ett sparande. Men det är samtidigt nödvändigt eftersom det är dyrt att leva i New York och man måste ha många olika försäkringar.

Alla upplever att kraven är stora och tempot högt i det amerikanska arbetslivet. En intervjuperson som har erfarenhet från IT-branschen såväl i Sverige som i New York menar att skillnaden i arbets-tempo är stora:

I Sverige brukar det sägas att man får jobba så hårt i de nya IT-företagen. Men i New York är tempot betydligt högre i Internetbranschen än hemma.

Men trots att arbetstempot är högt anser de som intervjuats att det finns en större vänlighet och avspändhet mellan människor på arbetsplatserna än i Sverige. *"I Sverige verkar alla så pressade att de inte hinner tala med varandra eller umgås. Här gör vi saker tillsammans"*.

Nackdelarna med det amerikanska arbetslivet är den hierarkiska strukturen och alla "policys". Uppgifterna för var och en är klart definierade, vilket kan vara bra på vissa sätt men på det hela taget upplevs som trivsel- och kreativitetshämmande. *"Man jobbar inte i grupp som i Sverige. Cheferna har också högre status"*.

I Sverige är arbetsrättsreglerna starkare och arbetsklimatet lojalare, anser den i gruppen som inte skall stanna i USA och som är den av de intervjuade som uttrycker störst tveksamhet till den amerikanska arbetsmarknaden.

Förr några år sedan hade det varit ett mer livsavgörande beslut om man skulle stanna i USA eller flytta tillbaka till Sverige, men så är det inte längre, anser intervjupersonerna. Sverige och övriga världen har kommit så mycket närmare inte minst genom utvecklingen av kommunikationer och IT. Världen krymper.

Beslutet att bestämma sig för att stanna i USA är därmed betydligt lättare att fatta i dag än för fem-tio år sedan, understryks det. Dels för att man alltid kan ändra sig om man av någon anledning börjar vantrivas, vilket gör valsituationen mindre ödesmättad. Dels för att det är betydligt enklare och billigare att ta sig hem till Sverige än det var förr. Tele- och IT-utvecklingen har bidragit till att man kan hålla ständig kontakt med Sverige, på ett sätt som inte tidigare var möjligt. *"E-mail betyder enormt mycket för att följa med vad som händer i Sverige. Det är också billigare att ringa till Sverige än att*

ringa inom USA”.

Familjesituationen är naturligtvis starkt styrande för hur man resonerar om framtiden. Lever man ihop med en annan svensk är det naturligare att vilja återvända till Sverige jämfört med om man lever tillsammans med en amerikansk medborgare. För dem som inte lever i en relation med en annan svensk finns inte alls samma längtan tillbaka till Sverige. Sverige anses inte vara så unikt längre. En kritisk röst framhåller:

Förr kunde man skryta om den svenska välfärden. Men nu har ju det mesta urholkats trots de höga skatterna. Skolan är dålig och det är långa köer till sjukvården. Man märker också en väldig främlingsfientlighet i Sverige.

Det understryks att den nationella stoltheten och samhörigheten tycks vara mindre bland svenskar än den är bland andra européer. *”Vi svenskar skiljer sig t ex från norrmännen här i New York. De har mycket starkare band till Norge än vad vi svenskar har till Sverige”*, menar en av de intervjuade.

FRAMTIDEN

Det är svårt att spekulera, särskilt om framtiden, har det sagts. Kristallkulor saknas även på detta område. Vad vi vet är till att börja med att den internationella medvetenheten har ökat kraftigt under de senaste åren. Fler ungdomar reser längre och oftare utomlands, fler studerar utomlands redan under gymnasietiden, fler arbetar utomlands. Att fler också kommer att stanna kvar utomlands ter sig som en rimlig gissning. Men hur länge? För resten av livet eller några år?

De flesta säger att de med största sannolikhet kommer att återvända till Sverige. Men osäkerheten är stor. Har man varit utomlands och arbetat en gång är det sannolikt lättare att åka ut igen, framhålls det. I de allra flesta fall är erfarenheterna av utlandsarbete positiva. De som intervjuats anser sig ha utvecklats såväl professionellt som personlighetsmässigt av att arbeta utomlands. Ekonomiskt har det också varit gynnsamt.

Eftersom det är många unga som studerar och/eller arbetar utomlands är det rimligt att anta att åtskilliga av dem också kommer att bilda familj utomlands, och då blir banden annorlunda. Deras barn kommer inte att ha sina rötter enbart i Sverige.

Jag kanske träffar en snygg italienare och då vet man inte hur det

blir. (Kvinnlig student)

Eventuellt stannar jag i Frankrike eftersom min fru är fransyska.
(Svensk ingenjör, 29 år)

Jag kommer tillbaka om två år. Föräldrarna vill träffa barnbarnen. Kanske åker vi ut igen, världen internationaliseras ju. Man jämför med andra länder och det är synd att skatterna är så höga här.
(Ingenjör på väg till Tyskland)

När jag ska sätta bo blir det i Sverige. Här ska barnen växa upp. Här finns släkt och vänner. (Ung IT-företagare)

I vilken utsträckning som Sverige kan locka människor från andra länder att bosätta sig här blir en avgörande fråga i sammanhanget. Misslyckas detta "förlorar" Sverige på globaliseringen i den meningen att vår utveckling kan bli mindre gynnsam i relation till vår omvärld än vad den hade kunnat bli. Det finns emellertid anledning att erinra om globaliseringens grundläggande kännetecken: att den givit upphov till större *möjligheter* för såväl individer som nationer när det gäller att utvecklas. För att citera FN:s generalsekreterare Kofi Annan:

If one world encapsulates the changes we are living through, it is "globalisation". We live in a world that is interconnected as never before... the benefits of globalisation are obvious: faster growth, higher living standards, and new opportunities – not only for individuals but also for better understanding between nations and for common action.

Globaliseringen underlättar för svenskar att resa ut i världen och utvecklas. Men också för människor från andra länder att komma hit. Fördomar bearbetas och toleransen mot människor från andra kulturer kommer förhoppningsvis att öka. Detta för oss över till frågan hur människor från andra länder som bor och arbetar i Sverige ser på Sverige.

UTLÄNDSKA PERSPEKTIV PÅ SVERIGE

Den välutbildade och högkompetenta arbetskraft som är utvecklingens främsta drivkraft, är eftertraktad över hela världen. För Sverige gäller samma sak som för alla andra länder: för att kunna behålla, få tillbaka och locka hit denna attraktiva arbetskraft krävs en attraktiv miljö såväl när det gäller arbetslivet som privatlivet.

Denna rapport har i första hand fokuserat på svenskers syn på att arbeta och leva i Sverige kontra andra länder. Men därutöver har också utländska medborgare som är yrkesverksamma i Sverige intervjuats. Några av dessa har varit bosatta här under lång tid och har samlat på sig många intryck. Också dessa människor är naturligtvis betydelsefulla för landet. *"Sverige blir aldrig detsamma som det egna landet, men jag trivs bra och det är en god miljö här för barn"* säger en av dem som varit bosatt med sin familj i Sverige under flera år. Hans ambition är dock att återvända till sitt hemland så småningom.

Eftersom många svenska (eller före detta svenska företag) gör stora investeringar utomlands arbetas det aktivt från statsmakternas sida för att få utländska investeringar till Sverige. Vilka fördelar och nackdelar finns med dagens Sverige? Här följer några citat från välutbildade människor från andra delar av världen som nu bor och arbetar i Sverige. Vi börjar med fördelarna:

Mammaledigheten är bra men den stoppar också kvinnor i karriären.

Den långa semestern är bra. Det är något jag saknar i mitt eget land.

Det är heller ingen brottslighet att tala om för ingen behöver ju stjäla.

Vad som är bra med Sverige är också att man är familjeorienterad. Barn växer upp i en bra miljö, fria skolor och tillräckligt med pengar.

I Sverige är familjen viktigare än jobbet. Det tycker jag är sympatiskt.

Det är så stor arbetslöshet (i Frankrike) så att om Du inte är beredd att jobba mycket tar någon annan jobbet. Det är mycket lättare att bli avskedad. Man kan aldrig gå hem kl. 17.00. Alltid 12-13 timmar per dag. I Sverige är man skyddad. Det är högre konkurrens i Frankrike.

Bra med Sverige är att alla kan engelska, även inom den offentliga administrationen.

Det saknas dock inte kritik:

"The lagom thing" dödar glöden hos folk, alla får detsamma oavsett vad de gör. Alla ska ha samma lön och samma förmåner oavsett insats. Jag tror att energin hos människor överförs till sporter. Många spelar t.ex. golf här i Sverige. Jag menar att samhället inte tillåter folk att genom god utbildning skaffa sig goda positioner med goda inkomster.

I Filippinerna måste du ha utbildning och ett bra jobb för att kunna få ett bra liv. Staten ger inte familjen något stöd, inga bidrag. I Sverige föds man med silversked, Du får det bra oavsett vad Du gör, du behöver inte kämpa för att få det bra.

Fördelen med bidrag är att Du inte behöver bli fattig, men Du är inte heller tillåten att bli rik.

Folk i Sverige är antagligen också lyckligare för att de inte är fattiga, och för att ingen är över den andre. Det är svårt att förstå.

Det är för dyrt i Sverige. Folk har sämre ekonomi här än i Frankrike. Skatterna är mycket högre, allting är mycket dyrare, maten, vinet, ja allt

Sverige är World Champion när det gäller skatter, Frankrike på fotboll.

De (svenskarna) tycker inte att de ser resultat av de höga skatterna, medicinen är också dyr, det kostar att gå till läkare osv.

Internetsystemet är också bra. Det blir "short cuts". Man kan kommunicera med varandra, med myndigheter, ha kontakt med hemlandet osv.

Svenskarna är reserverade men öppna för teknik. Svenskarna umgås med sin familj och sina vänner, inte med nya vänner. Och svenskarna är så strukturerade, även på fritiden. Om man vill träffas tar de upp

almanackan och kollar när de kan, de kan aldrig säga ja tack vi kommer gärna i morgon kväll. Du kan aldrig improvisera med svenskar.

Sverige är internationellt med tanke på att alla är språkkunniga och vänliga mot utlänningar. Men allt stänger så tidigt. Museer kl. 16.00 på söndagar, även caféer. När vi går ut kl. 22.00 för att äta på restaurang stänger snart köket.

Det är relativt säkert i Sverige. Sonen kan gå ensam hem en kväll, det är otänkbart i Paris. Även trafiken är ganska säker, det är den ej i Frankrike. Och det är rent, i luften och på gatorna.

Och vi gillar alla utomhusaktiviteter. Att åka långfärdsskridskor på sjöarna, trodde vi inte var möjligt att man kunde. Och att bo i centrala Stockholm (Villagatan) och ha skogen så nära.

Svårt att få kontakt med svenskar, det är som att banka på en vägg. Man får banka och banka tills de öppnar och då är de trevliga.

När svensk kompetens blir alltmer eftertraktad och svenska välutbildade ungdomars benägenhet att för kortare eller längre perioder lämna landet blir det naturligtvis viktigt att Sverige är ett attraktivt land att leva och arbeta i. Nettoinkomsten i Sverige är ett ämne som samtliga intervjuade i denna kategori uppehåller sig vid. Det beskrivs som en "sanning" att om man arbetar i Sverige minskar nettoinkomsten och köpkraften. Till bilden hör att också lönerna för välutbildade uppfattas som en värdeämätare på utbildning, att det i Sverige inte lönar sig att utbilda sig och att samhället inte uppskattar utbildning.

Välfärden anses dock vara bra i Sverige, men inte dramatiskt mycket bättre än den är i andra länder. Dessutom, framhålls det, håller den på att försämrans i Sverige, vilket oroar. Trots att de intervjuade kan betala för sig och själva skaffa sig egna lösningar för trygghet är detta ett framträdande tema vid intervjuerna.

Den svenska arbetsorganisationsmodellen med medbestämmande, platta organisationer och ett kamratligt förhållande mellan chefer och övriga uppskattas av svenskarna, men inte alltid av de som kommer från andra länder. De känner en viss osäkerhet och ovana inför det "svenska sättet" att arbeta och organisera arbetslivet.

Sammanfattningsvis kan man urskilja följande omdömen om Sverige som land att arbeta i och leva ibland dem som ingår i denna kategori:

Positivt för Sverige:

- Mindre brottslighet
- Språkkunniga, många kan engelska
- Ej så stora klasskillnader
- Föräldraledighet, mammaledighet och pappamånad
- Välordnat, byråkratin fungerar
- Arbetsorganisation och ledarskap, synen på individen
- Naturen med allemansrätten
- Välfärdssystemen och det sociala skydds nätet.

Mindre positivt:

- Ej en internationell miljö
- "Efter jobbet" livet
- Skatterna

- Klimatet
- För jämlikt, ej tillåtet att vara duktig och att tjäna pengar

Det finns en synpunkt som är gemensam hos samtliga. Deras önskemål är att Sverige ska bli ett mer attraktivt land att utbilda sig i och arbeta i. Människor som kommer från andra länder upplever att det inte sällan finns trögheter och jantelagar som hämmar kreativitet och utveckling; det finns också en konflikträdsla som verkar hämmande. Man förstår inte att individer som är välutbildade, kompetenta och engagerade i att skapa nytt, inte premieras mer.

STÅR VI INFÖR EN KOMPETENSDRÄNERING?

Många högutbildade svenskar väljer att i stigande grad arbeta i något annat land än Sverige. Samtidigt är det förhållandevis få högutbildade från andra länder som väljer att bosätta sig i Sverige. ”Kunskapsbalansen” är inte gynnsam för svensk del. Eftersom ett lands framtida välfärd är intimt sammankopplad med landets förmåga att behålla och/eller locka till sig individer som ser det specifika landet som en attraktiv global arbetsplats utan onödiga hinder i form av exempelvis höga skatter, ett magert kulturutbud, ett undermåligt utbildningsväsende och ett krångligt regelverk för företagande, är denna omständighet ett allvarligt problem.

Dagens Sverige anses inte i tillräcklig utsträckning vara ett sådant attraktivt land. Det finns en utbredd oro för att utvecklingen fortsätter. Nästan en tredjedel av befolkningen upplever utvecklingen mot en mer global arbetsmarknad som problematisk. Hur positiv utvecklingen än må vara för den enskilde (med goda förutsättningar att hävda sig på denna globala arbetsmarknad) är det vid en samlad bedömning ändå för många någonting i grunden negativt att allt fler unga akademiker inom viktiga områden väljer att arbeta utomlands, enligt den opinionsundersökning som redovisats i denna rapport. Det finns tydliga skillnader mellan olika kategorier

av ett slag som är logiska. För dem som har närmare till den globala arbetsmarknaden – unga, högutbildade, höginkomsttagare och storstadsbor – framstår utvecklingen som mer lockande än för dem som inte kan hävda sig på denna arbetsmarknad.

Det finns en stark medvetenhet bland de examensnära studenterna som medverkat i fokusgrupperna att de är attraktiva på den globala arbetsmarknaden. De är mycket medvetna om vilka goda möjligheter som finns för dem när det gäller att arbeta utomlands. Samtliga är också – mer eller mindre – inställda på att göra det. Inte för att de vantrivs i Sverige utan för att en anställning utomlands lockar.

Vad som genomgående lyfts fram i sammanhanget är de högre lönerna och lägre skatterna. Efter studentåren i säck och aska ser man nu framför sig ett angenämt liv, med goda materiella förhållanden. Att få en inkomst som gör att man blir oberoende av politikernas nycker och ändringar i bidragssystem är någonting lockande och eftersträvansvärt. När en av deltagarna säger att detta oberoende är hans främsta mål i livet får han instämmanden från flera.

Men även icke-materiella värden lockar. Att kunna utvecklas professionellt, att lära sig språk och att få inblick i ett annat lands kultur nämns som viktiga motiv för utlandsarbete. Man vill kort sagt vidga sina vyer, växa som människa *och* yrkesmänniska.

I forskningen om långsiktiga värderingsförskjutningar under senare decennier brukar övergången till ett postmaterialistiskt förhållningssätt framhållas som en framträdande komponent. Andra värden än sådana som har en krass materialistisk innebörd upplevs som allt viktigare. Inte så dock att materialistiska värden blivit ointressanta eller oviktiga, utan snarare att de materialistiska värdena i

stigande grad tenderar att tas för givna. I takt med att välståndet ökar, minskar vår upptagenhet av denna typ av värden. I stället är det självförverkligande och personlig autonomi som utgör ledstjärnor för våra liv. Särskilt bland yngre och bland högutbildade är denna typ av postmaterialistiska värden centrala.

I denna rapport bekräftas delvis dessa värdeförskjutningar. Löner, skatter och materiella förmåner är viktiga men inte livsavgörande. Det är helheten som lyfts fram. Det handlar inte enkom om att få högsta möjliga lön, det är också viktigt att arbeta självständigt med intressanta arbetsuppgifter, och att kunna utvecklas *både* professionellt och som människa. Det är viktigt att kunna påverka sitt liv. På arbetet men också överhuvudtaget. Att vara ekonomiskt trygg är i det sammanhanget en central målsättning. För att möjliggöra detta är utlandsarbete någonting som framstår som nödvändigt. Att i Sverige, med de höga skatter som här finns, kunna lägga grunden för en sådan trygghet, framstår som svårt.

Mobilitet och minskad lojalitet till traditionella auktoriteter (som exempelvis nationalstater) är ett annat utmärkande drag när det gäller långsiktiga värderingsförändringar. I det allt mer högmobila globaliserade samhällslivet blir den s.k. "exit"-benägenheten hög. Vetskapen om de förbättrade möjligheterna att tillgripa "exit" inger trygghet. För många av deltagarna i denna undersökning framstår det som angeläget att det svenska samhället ändras i några avseenden, inte minst när det gäller premierandet av utbildning och hårt arbete. Man trivs i Sverige och vill – efter att arbetat utomlands en tid – slå ned sina bopålar här. *"När det är dags för 'villavolvo-och-vovve-köret' är det ju Sverige som gäller"*, säger en ung KTH-student. Men om Sverige inte erbjuder en tillräckligt bra

miljö finns det alternativa möjligheter. Steget är inte stort när det gäller att bosätta sig i något annat land.

Just genom att möjligheterna att studera och arbeta utomlands numera är så goda uppfattas det som närmast en självklarhet att överväga en anställning utomlands. För de studenter som intervjuats framstår denna möjlighet nästan som ett måste. Grupptrycket beskrivs som starkt. Man riskerar att definiera ut sig om man stänger dörren. Även om det hos en del inte fanns en stark längtan att bege sig utomlands fanns det ändå en öppenhet även hos dessa att göra det på grund av att man ville förbättra sina karriärmöjligheter.

Till övervägande del är det dock fråga om nyfikenhet och äventyrlusta som präglar de examensnära studenternas inställning. Genom att världen krympt och de vägval man har att göra inte längre upplevs som livsavgörande minskar tröskeeffekten att bege sig iväg ytterligare.

Att grupptrycket tycks spela en så framträdande plats när vissa redogör för sin inställning kan framstå som motsägelsefullt vid beaktande av den individualisering som ägt rum i samhället under de senaste decennierna. Men det handlar i grunden om en typ av beteende som alltid, i någon mån, kommer att finnas, oberoende av hur autonoma individerna är. Skillnaden är möjligen att det för några generationer sedan fanns helt andra valmöjligheter. De flesta hamnade tidigt i livet i arbeten som de inte valde utan i praktiken tilldelades – och på platser som de vuxit upp på. Så är det inte längre, i vart fall inte när det gäller dem som stått i förgrunden i denna rapport. De unga människor som medverkat i fokusgrupperna väljer att arbeta utomlands för att de själva vill det.

Pensionsforum är en ideell förening som bland annat har till uppgift att följa det nya pensionssystemets konsekvenser för individer och samhälle, hur det svenska pensionssystemet förhåller sig till andra länders system, hur arbetsmarknaden kan förbättras för äldre samt hur den framtida äldrevården skall finansieras och organiseras.

Styrelsen består av **Kjell-Olof Feldt**, ordförande, **Tommy Möller**, vice ordförande, statsvetare, docent, **Magnus Henrekson**, nationalekonom, docent, **Joakim Palme**, sociolog, docent, **Gullan Lindblad**, fd riksdagsledamot. Verkställande direktör är **Ann Lindgren** med bakgrund som journalist.

Bakom föreningen står försäkringsbolagen KPA, Livia, Länsförsäkringar Liv, Skandia, SEB Trygg Liv, Robur Försäkring och SPP.



P e n s i o n s f o r u m

103 29 Stockholm

Besöksadress: Blasieholmsgatan 4A

Tel: 08-762 78 48 • Fax: 08-762 78 47

E-post: ann.lindgren@pensionsforum.nu

Allt fler högutbildade svenskar väljer att arbeta i något annat land än i Sverige.

Omkring 28 000 svenskar studerar i dag utomlands. Tre fjärdedelar av studenterna inom det tekniska och naturvetenskapliga området kan efter avslutade studier tänka sig att arbeta utomlands under minst tre år.

För de ungdomar som i dag satsar på en akademisk utbildning upplevs det som alltmer nödvändigt att arbeta utomlands under några år. Ur karriärsynpunkt är det ett "måste". "Om man ska ha jobb i dagens företag är det nödvändigt med internationell erfarenhet", säger en intervjuad student.

Förutom att arbeta utomlands ger positiva erfarenheter, att man utvecklas professionellt och som människa, lockar också materiella faktorer som högre löner och lägre skatter:

"Kompisarna som jobbar utomlands tjänar mycket bättre än om de skulle jobba i Sverige."

"Man kan spara pengar om man åker ut några år. Det ger en ekonomisk trygghet för resten av livet."

I denna skrift intervjuas unga akademiker om sin framtid och sitt förhållande till att leva i Sverige och/eller att arbeta i ett annat land.

De grundläggande frågor som behöver diskuteras är vad en ökad utflyttning av unga akademiker på sikt kan innebära för Sverige och hur vi kan få en ökad inflyttning så att Sverige i stället får en "brain gain".



Pensionsforum