

Rekrytering av internationell kompetens

Arbetskraftsinvandringens betydelse för svenska företag

Författare:

Jonas Öhlin, DAMVAD Analytics

Samuel Palmquist, DAMVAD Analytics

Förord

I december 2008 fick Sverige nya regler för rekrytering av arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU/EES. Syftet med det förändrade regelverket var att skapa ett mer effektivt och flexibelt system som underlättar rekrytering av utomeuropeiska medarbetare.

Sedan reformen 2008 har många debatterat det nuvarande regelverkets för- och nackdelar. Få har dock studerat vilken betydelse möjligheten att rekrytera arbetskraft utanför EU/EES haft för de enskilda företagen.

Svenskt Näringsliv har därför gett analysföretaget DAMVAD Analytics i uppdrag att undersöka arbetskraftsinvandringens betydelse för företag som rekryterat utomeuropeisk arbetskraft efter reformens ikraftträdande.

Analysen i denna rapport grundas på uppgifter från Migrationsverket och från SCB avseende ungefär 7 000 företag som tillsammans rekryterat närmare 52 000 personer från länder utanför EU/EES under perioden 2009-2013. Vissa av de utomeuropeiska medarbetarna har endast arbetat korta perioder vissa betydligt längre.

I rapporten redovisas också vad som utmärker företag som anställer arbetskraftsinvandrare.

Förhoppningen är att denna rapport ska bidra till att reformens positiva effekter ges utrymme i debatten.

Juni 2016

Karin Ekenger

Sammanfattning

I december 2008 infördes nya regler för arbetskraftsinvandring till Sverige. Reformen syftade till att underlätta för personer utanför EU/EES att komma till Sverige för att arbeta. Den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen upphörde och istället blev utgångspunkten de enskilda arbetsgivarnas bedömning av arbetskraftsbehovet.

En större öppenhet gentemot omvärlden för arbetskraftsinvandring har enligt nationalekonomisk teori stora fördelar. Mindre rigida gränser mellan länder och större möjligheter för individer att finna relevanta arbeten och förbättra sina ekonomiska villkor ger upphov till bättre matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft.

I denna studie kartläggs företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare under perioden 2009–2013. Undersökningen syftar till att ge insikt i vilka företag som anställer arbetskraftsinvandrare och vilken betydelse den internationella arbetskraften har för dessa företag.

Vilka egenskaper har företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare?

Företag som anställer arbetskraftsinvandrare är generellt större än ett genomsnittligt svenskt företag. Företagen uppvisar även relativt höga produktivitetsnivåer och tillväxttakter. Således har mottagare av arbetskraftsinvandrare egenskaper som tyder på att de i stor utsträckning bidrar till den samhällsekonomiska utvecklingen.

Nästan tre av fyra företag som anställt arbetskraftsinvandrare är beläget i något av storstadslänen (Stockholm, Västra Götaland och Skåne). Mottagarföretag i Norrland anställer dock i genomsnitt fler arbetskraftsinvandrare jämfört med mottagarföretag i storstadslän.

Företag som anställt arbetskraftsinvandrare förekommer oftast inom sektorerna *hotell- och restaurang* samt *handel*. *Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik* samt *informations- och kommunikationsverksamhet* är två sektorer där mer högkvalificerade individer är verksamma och där relativt många företag som anställer arbetskraftsinvandrare identifierats.

De flesta företag har under perioden anställt en enskild arbetskraftsinvandrare. Tre av fyra identifierade företag har anställt arbetskraftsinvandrare ett enskilt år under perioden 2009–2013. Nästan nio av tio företag har tagit emot högst tre arbetskraftsinvandrare under samma period. Endast två procent av företagen har mottagit arbetskraftsinvandrare under samtliga fem studerade år. Således anställer relativt få företag arbetskraftsinvandrare på regelbunden basis.

Hur påverkas företagen av rekryteringarna?

Studien av hur företagen påverkats till följd av rekrytering av arbetskraftsinvandrare har genomförts utifrån två olika metodansatser – en statistisk analys där mottagarföretag jämförs med en kontrollgrupp bestående av liknande företag, samt intervjuer med ett urval av mottagarföretag inom olika branscher, regioner och storleksklasser.

Sammanfattningsvis finner vi att rekrytering av arbetskraftsinvandrare har en positiv påverkan på företags förmåga att skapa samhällsekonomiska värden. Mottagarföretagen har två år efter rekryteringen 17 procent högre omsättningsnivå jämfört med en kontrollgrupp bestående av liknande företag som vid rekryteringstillfället har samma storlek, produktionsförmåga och tillväxttakt. Under samma period ökar förädlingsvärdet med 17 procent och det totala antalet anställda inom företagen ökar med 14 procent jämfört med kontrollgruppen.

Mottagarföretagens internationaliseringsgrad ökar efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare. Sannolikheten att ett företag två år efter rekryteringstillfället bedriver exportverksamhet är tre procent högre för företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare jämfört med kontrollgruppen.

Vi finner även att lönekostnader per anställd utvecklas mer positivt i företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare – således ser vi tendenser till att ett mottagande av arbetskraftsinvandrare påverkar den genomsnittliga lönenivån inom företagen i positiv riktning.

Även den genomsnittliga produktivitetsnivån har utvecklats mer positivt inom mottagarföretagen jämfört med kontrollgruppen. Dock kan vi inte påvisa att skillnaden är statistiskt signifikant.

Vi finner positiv utveckling för företag inom ett brett spektra av branscher och inte enbart inom exempelvis högteknologiska sektorer. Således har rekrytering av arbetskraftsinvandrare ett stort värde för företag inom olika typer av verksamhetsinriktningar. Vi finner även att företag i hela landet påverkas positivt efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare – dock är resultaten tydligast för företag i storstadsregioner. Vi ser även att rekryteringarna har störst betydelse för utvecklingen för mikroföretag med högst nio anställda.

Hur förklaras utvecklingen inom företagen?

Företagen beskriver själva att rekryteringar av motsvarande kompetens inte varit möjliga om man inte kunnat rekrytera personer på den internationella arbetsmarknaden i samma utsträckning som möjliggörs av dagens system. Tillgången till det bredare arbetskraftsutbudet har varit en viktig förklaringsfaktor till bolagens utveckling och tillväxt. Specialistkompetens, mångfald och internationella erfarenheter är faktorer som tillfört stora mervärden inom företagen. Denna beskrivning av arbetskraftsinvandringens mervärden uttrycks av företag inom olika sektorer och av olika storlek.

Företagen anser generellt att nuvarande system för arbetskraftsinvandring fungerar bra, men påpekar att bland annat bostadsbrist och långa handläggningstider är faktorer som påverkar förutsättningarna att rekrytera internationell arbetskraft negativt. Många mottagarföretag påpekar att enklare och snabbare processer för rekrytering av arbetskraftsinvandrare skulle innebära bättre förutsättningar dels för det egna företaget men även för andra företag att anställa individer på den internationella arbetsmarknaden. Då arbetskraftsinvandring har tydlig positiv påverkan på mottagande företag skulle förbättrade processer och förenklade villkor för rekrytering av arbetskraftsinvandrare innebära bättre förutsättningar även för andra liknande svenska företag att ta del av de mervärden som individer på den internationella arbetsmarknaden kan tillföra.

Innehåll

Förord	1
Sammanfattning	2
1 Inledning	5
1.1 Bakgrund och syfte	5
1.2 Genomförande	6
1.3 Avgränsningar	6
1.4 Disposition	7
2 Vilka egenskaper har företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare?	8
2.1 Dataunderlag	8
2.2 Mottagande av arbetskraftsinvandrare	12
2.3 Hur skiljer sig mottagarföretag från andra företag?	14
3 Hur påverkar rekryteringarna företagens utveckling?	20
3.1 Utfallsvariabler	20
3.2 Tydliga skillnader i utveckling	21
3.3 Utveckling för olika typer av företag	24
3.4 Sammanfattande diskussion	27
4 Hur förklaras utvecklingen inom företagen?	29
4.1 Brist på arbetskraft inom sektorer med både hög och låg kunskapsintensitet	30
4.2 Arbetskraftinvandring har störst betydelse för mindre företag	31
4.3 Många företag eftersträvar mångfald	31
4.4 Bättre möjligheter för internationalisering	31
4.5 Ökad kapacitet ger högre lönenivåer	32
4.6 Faktorer som påverkar företags rekryteringar av internationell personal	32
4.7 Viktigt att ta till vara arbetskraftsinvandringens möjligheter	33
5 Appendix	34
5.1 Identifiering av företag	34
5.2 Matchningsmetod och statistisk analys	35
5.3 Vad påverkar sannolikhet för rekrytering av arbetskraftsinvandrare?	38
5.4 Företagens tillväxttakt	39
5.5 Utveckling för olika företagskohorter	40
5.6 Fördelning av företag i sektorer och län	41
5.7 Arbetskraftsinvandring per typ av företag, percentiler	43
5.8 Intervjuade företag	44
5.9 Intervjuguide	45
5.10 Branschdefinitioner	46

1 Inledning

I detta inledande kapitel beskrivs undersökningens bakgrund och syfte. Därefter redogörs för studiens genomförande och avgränsningar. Avslutningsvis beskrivs rapportens disposition.

1.1 Bakgrund och syfte

I december 2008 infördes nya regler för arbetskraftsinvandring till Sverige. Reformen syftade till att underlätta för personer utanför EU/EES att komma till Sverige för att arbeta. Den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen upphörde och istället blev utgångspunkten de enskilda arbetsgivarnas bedömning av arbetskraftsbehovet. Det nuvarande regelverket är således i stor utsträckning *efterfrågestyrt*. Detta innebär att företagens efterfrågan på arbetskraft styr vilka kompetenser som attraheras till Sverige.¹

Det nuvarande svenska systemet för arbetskraftsinvandring brukar betraktas som ett av de mest liberala inom OECD. Inga krav ställs på specifika färdigheter och det finns inte heller några kvoter av individer med specifika yrkeskompetenser som kan fyllas. I teorin finns heller inte några begränsningar för hur många individer som kan arbetskraftsinvandra till Sverige.

En större öppenhet för arbetskraftsinvandring gentemot omvärlden har enligt nationalekonomisk teori stora fördelar. Mindre rigida gränser mellan länder och ökade möjligheter för individer att finna relevanta arbeten och förbättra sina ekonomiska villkor ger upphov till bättre matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft.

Bättre matchning på arbetsmarknaden ger i sin tur upphov till högre produktionsnivåer i samma anda som internationell handel och internationella kapitalrörelser. Möjligheter för företag att finna relevant kompetens i andra länder ökar förutsättningarna att bemannas med personer som tillför största möjliga nytta i form av exempelvis ökad omsättning eller ökat förädlingsvärde.

Samma principer gäller för extern migration mellan länder som intern migration inom ett land, såsom exempelvis mellan landsbygd och storstad. Regelverk som begränsar möjligheterna till en anställning i andra länder innebär samma typer av begränsningar som skulle uppstå om artificiella gränser uppfördes inom Sveriges gränser – kompetensmatchningen skulle försämrats och produktionen därmed minska.

I denna studie kartläggs företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare under perioden 2009–2013. Undersökningen syftar till att ge insikt i vilka företag som anställer arbetskraftsinvandrare och vilken betydelse den internationella arbetskraften har för dessa företag.

¹ Ett system av motsatta principer är *utbudsstyrt*, vilket innebär att det internationella utbudet av arbetskraft styr vilka individer och kompetenser som kommer till Sverige för att arbeta.

1.2 Genomförande

Studien av arbetskraftsinvandringens påverkan på mottagarföretagen har genomförts utifrån två olika metodansatser – en statistisk analys samt intervjuer med företag som anställt arbetskraftsinvandrare. Den statistiska analysen baseras på unik data där företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare identifierats och studerats utifrån registerdata. En kontrollgrupp bestående av företag med liknande egenskaper som mottagarföretagen har identifierats. Därefter har de båda företagsgruppernas utveckling följts över tid. De skillnader som vi med statistisk signifikans uppmäter mellan mottagarföretag och kontrollgrupp ger en indikation på hur rekrytering av arbetskraftsinvandrare påverkar de mottagande företagen.

I studien belyser vi även hur företag med olika egenskaper utvecklats efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare. Vi studerar utveckling för företag inom olika sektorer, regioner och storleksklasser.

Som komplement till den statistiska analysen har intervjuer genomförts med företag som anställt arbetskraftsinvandrare. Genom dessa intervjuer har de kvantitativt uppmätta skillnaderna i utveckling tolkats och nyanserats.

Nedan framgår fyra frågeställningar vi avser besvara inom ramen för denna studie:

1. Vilka egenskaper har företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare?
2. Hur påverkar rekryteringarna företagens utveckling?
3. Kan vi finna skillnader i hur företag inom olika sektorer, regioner och storleksklasser påverkas av rekryteringarna?
4. Om företagens utveckling påverkas av rekrytering – hur kan detta förklaras?

1.3 Avgränsningar

I denna rapport studeras företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare under perioden 2009–2013. Studien har begränsats till denna period då 2009 är det första året efter reformen som arbetskraftsinvandrare anställdes av svenska företag och 2013 har varit det senaste året med tillgänglig registerdata.

Vi begränsar oss även till att studera företag som rekryterat individer från länder utanför EU/EES. Således studeras exempelvis inte utveckling för företag som rekryterat arbetskraft på EU:s inre marknad. Rapporten begränsas även till att primärt studera företagen som anställt arbetskraftsinvandrare, och inte arbetskraftsinvandarna själva (även om de berörs indirekt i studien).

En ytterligare begränsning är att konsekvenser av arbetskraftsinvandring endast studeras på företagsnivå. Utöver eventuella effekter för mottagande företag kan en generös arbetskraftsinvandring motiveras utifrån flera aspekter. Sverige har, liksom många andra länder i västvärlden, en åldrande befolkning som i framtiden kommer kräva ökade resurser. Fler invandrare i yrkesaktiv ålder motverkar en alltför stor börda på den inhemska yrkesarbetande befolkningen. En annan positiv aspekt av arbetskraftsinvandring är de spridningseffekter som uppstår i ekonomin av invandrad arbetskraft – de invandrade individerna efterfrågar varor och tjänster i den svenska ekonomin vilket i sin tur ger upphov till ytterligare arbetstillfällen, skatteintäkter och tillväxt.

1.4 Disposition

Denna rapport har följande disposition:

I Kapitel 2 beskrivs de företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare under perioden 2009–2013.

I Kapitel 3 beskrivs hur rekrytering av arbetskraftsinvandrare påverkar de mottagande företagen.

I Kapitel 4 diskuteras orsaker till den observerade utvecklingen hos mottagarföretagen.

I Appendix fördjupas beskrivningarna av de metoder som använts inom ramen för denna studie.

2 Vilka egenskaper har företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare?

I detta avsnitt beskrivs de företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare under perioden 2009–2013. Syftet är att ge en bakgrundsförståelse till vilka egenskaper dessa företag har. Vi beskriver hur vi identifierat företagen som rekryterat arbetskraftsinvandrare samt vad som kännetecknar dessa företag. Vi jämför även företagen med den totala företagsstocken i Sverige.

Nästan tre av fyra företag som anställt arbetskraftsinvandrare är belägna i något av storstadslänen (Stockholm, Västra Götaland och Skåne). Mottagarföretag i Norrland anställer dock i genomsnitt fler arbetskraftsinvandrare jämfört med mottagarföretag i storstadslän.

Företag som anställt arbetskraftsinvandrare förekommer oftast inom sektorerna *hotell- och restaurang* samt *handel*. *Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik* samt *informations- och kommunikationsverksamhet* är två sektorer där mer högkvalificerade individer är verksamma och där relativt många företag som anställer arbetskraftsinvandrare identifierats.

De flesta företag har under perioden anställt en enskild arbetskraftsinvandrare. Tre av fyra identifierade företag har anställt arbetskraftsinvandrare ett enskilt år under perioden 2009–2013. Nästan nio av tio företag har tagit emot högst tre arbetskraftsinvandrare under samma period. Endast två procent av företagen har mottagit arbetskraftsinvandrare under samtliga fem studerade år. Således anställer relativt få företag arbetskraftsinvandrare på regelbunden basis.

Företag som anställer arbetskraftsinvandrare är generellt större än ett genomsnittligt svenskt företag. Företagen uppvisar även högre produktivitetsnivåer och tillväxttakter jämfört med ett genomsnittligt företag. Således uppvisar mottagare av arbetskraftsinvandrare egenskaper som tyder på att de i stor utsträckning bidrar till den samhällsekonomiska utvecklingen.

2.1 Dataunderlag

I denna rapport studeras företag som anställt minst en arbetskraftsinvandrare under perioden 2009–2013. Identifiering av de företag som innefattas av studien har genomförts utifrån en process med viss manuell hantering.

En grundläggande förutsättning för att identifiera ett företag, och därigenom komplettera företagsinformationen med registerdata, är tillgång till verksamhetens organisationsnummer. Vi har via Migrationsverket tillhandahållits information om namn på organisationer som rekryterat arbetskraftsinvandrare. Vi har därefter genom sökning av dessa namn i register matchat angivna företagsnamn mot organisationsnummer.

Totalt har organisationsnummer tillhörande 6 921 företag som anställt arbetskraftsinvandrare under perioden 2009–2013 identifierats, vilket motsvarar ungefär 0,7 procent av den svenska företagsstocken. Under denna period anställde dessa företag totalt 51 987 arbetskraftsinvandrare. Det totala antalet arbetskraftsinvandrare till Sverige under samma period uppgick till 74 705.

De nästan 23 000 arbetskraftsinvandrare som inte kopplats till ett specifikt företag tillhör en av tre kategorier – de har antingen rekryterats av (i) en organisation som inte bedriver aktiv näringsverksamhet (såsom offentliga eller ideella organisationer), (ii) företag inom den finansiella sektorn², eller (iii) företag vars identitet inte kunnat fastställas. Vi bedömer att de arbetskraftsinvandrare som kunnat kopplas till identifierade företag motsvarar ungefär 80 procent av det totala antalet arbetskraftsinvandrare som rekryterats av aktiva företag inom det svenska näringslivet (exkl. den finansiella sektorn).³

I Tabell 2.1 ges en översikt över antalet arbetskraftsinvandrare till Sverige samt de identifierade företag som anställt dessa under perioden 2009-2013.

Tabell 2.1. Sammanställning av arbetskraftsinvandrare samt mottagande företag (2009-2013).

	Antal
Antal identifierade företag som mottagit arbetskraftsinvandrare	6 921
Totalt antal företag i Sverige (2013)	1 039 940
Totalt antal arbetskraftsinvandrare	74 705 ¹⁾
Antal arbetskraftsinvandrare som kan härledas till ett specifikt företag	51 987

Källa: Migrationsverket, SCB.

¹⁾ Inkluderar inte arbetstillstånd till kategorier som idrottsutövare, artister, praktikanter eller feriearbetare.

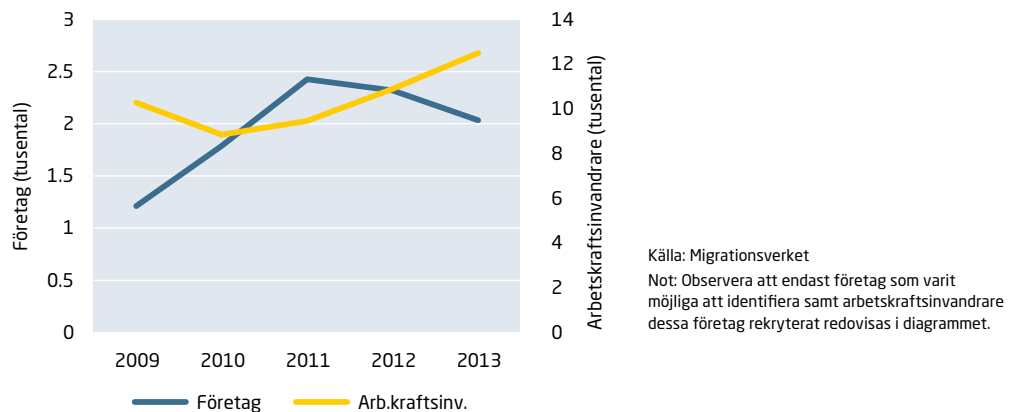
Antalet företag som anställt arbetskraftsinvandrare har varierat över tid. Figur 2.1 beskriver antalet identifierade företag som mottagit arbetskraftsinvandrare fördelat på de studerade åren 2009-2013. I figuren framgår även antalet arbetskraftsinvandrare dessa företag rekryterat under respektive år. Antalet identifierade företag som anställde arbetskraftsinvandrare år 2009 uppgår till ungefär 1 200. Detta antal ungefär fördubblades till över 2 400 fram till år 2011. Därefter finner vi en något nedåtgående trend. År 2013, det sista observerbara året, uppgår de identifierade mottagarföretagen till drygt 2 000.

Noterbart är även att antalet arbetskraftsinvandrare som anstälts av de identifierade företagen varierat över tid. Antalet mottagarföretag var som störst i mitten av den identifierade perioden, men antalet rekryterade arbetskraftsinvandrare var däremot relativt lågt vid denna tidpunkt. I början och slutet av den studerade perioden anställdes däremot relativt många arbetskraftsinvandrare per företag. I genomsnitt anställdes ungefär åtta samt sex arbetskraftsinvandrare per företag år 2009 respektive år 2013, medan fyra arbetskraftsinvandrare anställdes per företag år 2011.

² SNI 64-66. Dessa företag innefattas inte av databasen *Företagens Ekonomi (FEK)* som använts som underlag för denna studie.

³ Det bör således noteras att dataunderlaget som används i denna studie utgör ett urval av de företag som mottagit arbetskraftsinvandrare. Se Appendix för utförlig beskrivning av processen för identifiering av företag som mottagit arbetskraftsinvandrare.

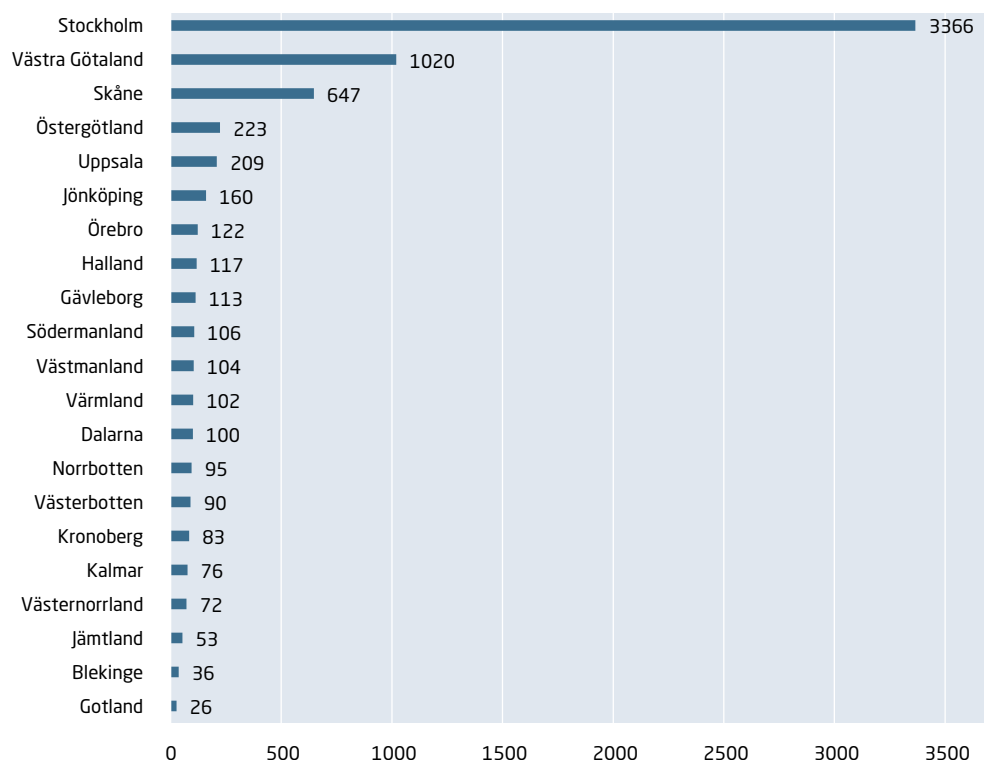
Figur 2.1. Antal unika mottagare av arbetskraftsinvandrare (företag) fördelat per år.



2.1.1 Många företag är belägna i Stockholm

Företag som anställer arbetskraftsinvandrare är ofta belägna i Stockholmsregionen, se Figur 2.2 där fördelning av företag som anställt arbetskraftsinvandrare redovisas länsvis. Nästan 3 400 företag är beläget i Stockholms län. Således är ungefär vartannat företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare beläget i denna region. Jämför-elsevis är ungefär vart fjärde svenskt företag baserat i Stockholms län.⁴

Figur 2.2. Antal mottagare av arbetskraftsinvandrare (företag) fördelat per län.



Källa: Migrationsverket, SCB

Not: Antal identifierade företag som mottagit arbetskraftsinvandrare: 6921.

Se Appendix för ytterligare beskrivningar i tabellformat.

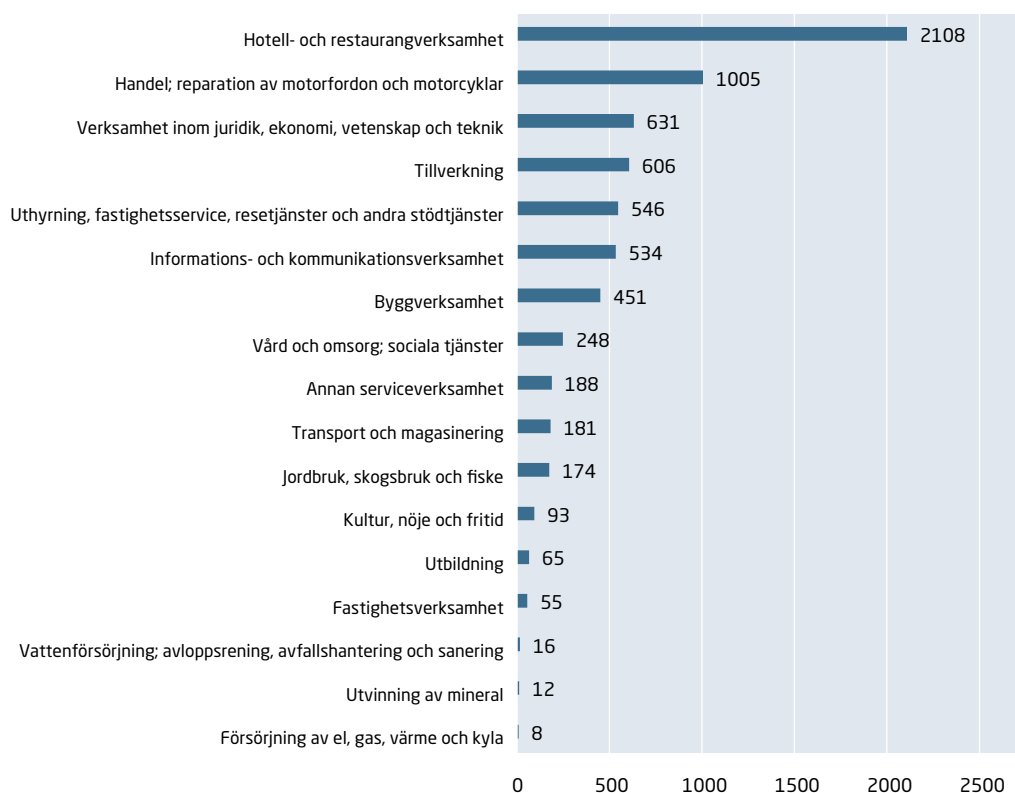
⁴ Notera dock att ett företag kan bedriva sin verksamhet i andra regioner än inom det län man är registrerat i.

I Västra Götaland och Skåne har ungefär 1 000 respektive 650 identifierade företag anställt arbetskraftsinvandrare, vilket motsvarar ungefär 15 respektive 10 procent av samtliga identifierade mottagare av arbetskraftsinvandrare. Sammanlagt är nästan tre av fyra företag som anställt arbetskraftsinvandrare beläget i något av de tre storstads-länen. Dock kan noteras att företag inom dessa regioner mottagit knappt hälften av de arbetskraftsinvandrare som anställts under perioden – således rekryteras i genom-snitt relativt få individer per företag i storstadsregioner jämfört med andra regioner.⁵

2.1.2 Hotell- och restaurangverksamhet vanligast förekommande bransch

En stor andel av de identifierade företagen är verksamma inom *hotell- och restaurangsektorn* (SNI 55-56), se Figur 2.3. Över 2 100 unika företag som anställt arbetskraftsinvandrare är verksamma inom denna bransch, vilket innebär en stor överrepresentation jämfört med den svenska företagsstocken. Företag inom hotell- och restaurangsektorn motsvarar ungefär tre procent av samtliga svenska företag, medan de identifierade mottagarna av arbetskraftsinvandrare inom denna sektor motsvarar 30 procent av det totala antalet företag som anställt arbetskraftsinvandrare. Dock är branschen inte lika överrepresenterad sett till antalet anställda arbetskraftsinvandrare – ungefär var tionde arbetskraftsinvandrare har anställts av företag inom hotell- och restaurangsektorn.⁶

Figur 2.3. Antal mottagare av arbetskraftsinvandrare (företag) fördelat per sektor.



Källa: Migrationsverket, SCB

Not: Branschfördelning på avdelningsnivå enligt SNI2007.

Antal identifierade företag som mottagit arbetskraftsinvandrare: 6.921.

Se Appendix för ytterligare beskrivningar i tabellformat.

⁵ Se Appendix för redovisning av antalet arbetskraftsinvandrare som rekryterats av företag inom respektive region.

⁶ Se Appendix för redovisning av antalet arbetskraftsinvandrare som rekryterats av företag inom respektive sektor.

Näst vanligast förekommande bransch bland företag som anställer arbetskraftsinvandrare är *handel* (SNI 45-47) där ungefär 1 000 företag identifierats. Detta motsvarar ungefär 15 procent av de identifierade företagen vilket är i linje med sektorns andel av den totala svenska företagstocken. Dock har företag inom denna sektor mottagit motsvarande ungefär 30 procent av samtliga arbetskraftsinvandrare som kommit till Sverige under den studerade perioden. En anledning till detta är att många säsongsanställda individer, såsom bärplockare, anställs av företag som kategoriseras inom denna sektor.

Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik (SNI 69-75) samt *informations- och kommunikationsverksamhet* (SNI 58-63) är två sektorer där mer högkvalificerade individer anställs. Sammantaget motsvarar företag inom dessa två bransch kategorier ungefär 16 procent av samtliga identifierade företag som anställt arbetskraftsinvandrare. Relativt många personer har dock anställts av dessa företag – nästan var fjärde arbetskraftsinvandrare har anställts av företag inom dessa sektorer.

Inom vissa andra sektorer återfinns relativt få företag som anställt arbetskraftsinvandrare. Exempelvis har få företag inom *försörjning av el, gas, värme och kyla* (SNI 35) samt *utvinning av material* (SNI 05-09) anställt arbetskraftsinvandrare under den studerade perioden. Dock är dessa sektorer även små i relation till den samlade svenska företagsstocken.

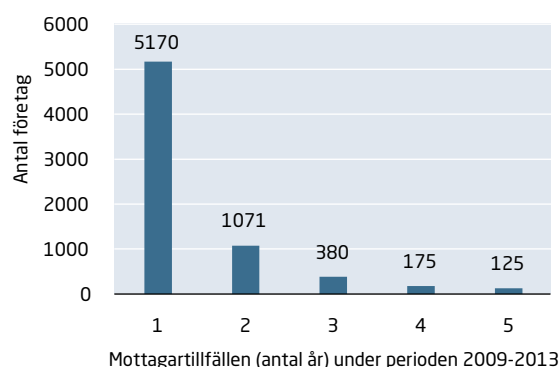
Observera att företag inom *finans- och försäkringsverksamhet* (SNI 64-66) inte täcks av SCB:s registerdata varför denna sektor inte ingår i sammanställningen trots att företag inom denna bransch kategori anställt arbetskraftsinvandrare under den studerade perioden. Inte heller sektorerna *offentlig förvaltning och försvar* (SNI 84), *förvärvsarbete i hushåll* (SNI 97-98) eller *verksamhet vid internationella organisationer* (SNI 99) ingår i sammanställningen då dessa sektorer inte innefattar företag som bedriver näringsverksamhet.

2.2 Mottagande av arbetskraftsinvandrare

I detta avsnitt fördjupas beskrivningen av i vilken utsträckning de identifierade företagen mottagit arbetskraftsinvandrare. Vi beskriver hur ofta företagen anställer arbetskraftsinvandrare, samt mönster utifrån storlek på företagen och de branscher och regioner företagen är verksamma inom.

Tre av fyra identifierade företag har anställt arbetskraftsinvandrare ett enskilt år under perioden 2009–2013, se Figur 2.4.

Figur 2.4. Antal tillfällen (år) företag anställt arbetskraftsinvandrare 2009-2013.



Källa: Migrationsverket

Not: Observera att endast företag som varit möjliga att identifiera redovisas i diagrammet. Totalt antal identifierade företag som anställt arbetskraftsinvandrare: 6.921. Notera att ett företag kan ha anställt flera individer samtidigt under ett enskilt år.

I figuren framgår fördelningen över antalet enskilda år de identifierade företagen mottagit arbetskraftsinvandrare under den studerade perioden. 125 företag, motsvarande ungefär två procent av de identifierade företagen, har anställt arbetskraftsinvandrare under samtliga fem år. Vi kan således konstatera att relativt få företag rekryterar arbetskraftsinvandrare på kontinuerlig basis.

Nästan 4 500 företag, motsvarande två tredjedelar av de identifierade företagen, har endast anställt en enskild arbetskraftsinvandrare under perioden 2009–2013, se Tabell 2.2. Nästan nio av tio företag har tagit emot högst tre arbetskraftsinvandrare.

Tabell 2.2. Fördelning av mottagande företag baserat på antalet arbetskraftsinvandrare som anställts 2009–2013.

Anställda arb.krafts.inv. per företag	Antal företag	Andel företag	Kumulativ andel
1	4 426	64 %	64 %
2	1 065	15 %	79 %
3	453	7 %	86 %
4-10	696	10 %	96 %
11-49	202	3 %	99 %
>50	79	1 %	100 %

Källa: Migrationsverket, SCB.

Not: Observera att endast företag som varit möjliga att identifiera redovisas i tabellen. Totalt antal identifierade företag som anställt arbetskraftsinvandrare: 6 921.

Ett litet antal företag står för en stor del av den totala arbetskraftsinvandringen till Sverige. Ungefär en procent av företagen har tagit emot minst 50 arbetskraftsinvandrare. Inom denna kategori är spridningen dock stor – den största mottagaren har anställt 4 435 individer och ytterligare ett tiotal företag har anställt fler än 1 000 individer under tidsperioden.

I Tabell 2.3 visas översiktlig statistik för företag inom olika regioner, storleksklasser, samt ett urval av branscher.⁷ I tabellen redovisas hur många företag som identifierats inom respektive kategori, hur många arbetskraftsinvandrare dessa företag anställt totalt samt i genomsnitt, samt största antal arbetskraftsinvandrare till ett enskilt företag inom respektive kategori. Statistiken avser hela perioden 2009–2013.

Några generella tendenser kan identifieras i tabellen. Inom hotell och restaurangsektorn har relativt många företag anställt arbetskraftsinvandrare, men få individer anställs per företag. Även inom byggsektorn är det genomsnittliga antalet rekryterade arbetskraftsinvandrare relativt få per företag. Inom IKT och areella näringar har i genomsnitt strax över 20 individer per företag rekryterats under perioden.

Vi finner även, som diskuterats i avsnitt 2.1.1 ovan, att företag i storstadslän står för en stor del av mottagandet av arbetskraftsinvandrare till Sverige. Företag i Norrland tar dock i genomsnitt emot betydligt fler arbetskraftsinvandrare jämfört med företag i storstadslän. Detta beror i stor utsträckning på ett fåtal företag verksamma inom bärplockning som mottagit relativt många arbetskraftsinvandrare på säsongsbasis.

⁷ Se Appendix för definition av respektive bransch. Observera att vi i tabellen använder en definition av IKT som innefattar både varu- och tjänsteproduktion och som skiljer sig från kategorin "Information och kommunikationsverksamhet" som används i Figur 2.3.

Vi finner även att relativt många mikroföretag med 0–9 anställda tar emot arbetskraftsinvandrare. Ett enskilt mikroföretag har mottagit nästan 4 500 individer under den studerade perioden. Observera dock att en stor del av arbetskraftsinvandrare som anställs av mikroföretag är säsongsarbetare, varför dessa individer inte innefattas av officiell statistik över antal anställda inom respektive företag.

Det genomsnittliga antalet arbetskraftsinvandrare per företag påverkas i stor utsträckning av ett fåtal företag inom respektive företagskategori som mottagit ett stort antal arbetskraftsinvandrare. Medianantalet arbetskraftsinvandrare till företag inom respektive bransch-, region- samt storlekskategori i tabellen nedan uppgår med några få undantag till en enskild individ.

Se Tabell 5.6 i Appendix för redovisning av antalet arbetskraftsinvandrare som rekryterats av företag inom respektive kategori fördelat per percentiler.

Tabell 2.3. Arbetskraftsinvandring per företagstyp (2009-2013).

Företagstyp	Antal identifierade företag	Antal anställda arb.krafts.inv.	Genomsnittligt antal arb.krafts.inv. per företag	Max. antal arb.krafts.inv till ett enskilt företag
<i>Bransch</i>				
Hotell och restaurang	2 108	5 211	3	1 139
Handel	1 005	15 270	15	4 435
Juridik, ekonomi, vetenskap	631	3 159	5	223
Tillverkning	606	5 813	10	587
Byggverksamhet	451	1 393	3	138
IKT	349	7 728	22	2 620
Areella näringar	174	3 997	23	1 178
<i>Region¹⁾</i>				
Storstadslän	5 033	25 398	5	2 620
Övriga län i Svealand och Götaland	1 464	9 514	7	2 301
Norrland	423	17 065	40	4 435
<i>Företagsstorlek</i>				
0-9 anställda	4 379	29 355	7	4 435
10-49 anställda	1 561	7 102	5	657
50-249 anställda	641	4 876	8	2 620
>249 anställda	340	10 654	31	1 841
<i>Totalt</i>				
Samtliga identifierade företag	6 921	51 987	8	4 435

Källa: Migrationsverket och SCB.

Not: Statistiken avser hela perioden 2009-2013.

¹⁾ Information om regional hemvist saknas för 1 företag..

2.3 Hur skiljer sig mottagarföretag från andra företag?

Företag som anställer arbetskraftsinvandrare har egenskaper som skiljer dem från ett genomsnittligt svenskt företag. I detta avsnitt beskriver vi inledningsvis vad som karakteriserar mottagarföretagen utifrån storlek, produktionsförmåga samt tillväxttakt.⁸ Därefter beskriver vi matchningsprocessen som tillämpas för att finna tvillingföretag med liknande egenskaper som mottagarföretagen.

⁸ Samtliga framställningar i detta och följande avsnitt baseras på fasta prisnivåer (2013 års prisnivå).

Sammantaget kan vi konstatera att företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare har egenskaper som medför att de i stor utsträckning bidrar till den samhällsekonomiska utvecklingen. Företagen är relativt stora, och de anställda producerar relativt stora samhällsekonomiska värden. Företagen uppvisar även högre tillväxttakter än ett genomsnittligt svenskt företag.

I matchningsprocessen identifierar vi en kontrollgrupp bestående av företag som har liknande egenskaper som mottagarföretagen vilket innebär goda förutsättningar att härleda förändringar mellan grupperna över tid till ”treatment” i form av rekrytering av arbetskraftsinvandrare.

2.3.1 Företagen är större än genomsnittet

Företag som anställer arbetskraftsinvandrare är generellt större än ett genomsnittligt svenskt företag mätt i omsättningsnivå och antal anställda. I Tabell 2.4 beskrivs fördelningen av mottagarföretag och samtliga svenska företag inom olika omsättningsklasser. Drygt sex av tio svenska företag omsätter högst 500 tkr medan motsvarande andel för mottagarföretag uppgår till ungefär sex procent.

Tabell 2.4. Omsättningsnivå inom företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare.

Omsättning (tkr)	Mottagare av arb.krafts.inv		Samtliga svenska företag (2013)	
	Andel	Kumulativ andel	Andel	Kumulativ andel
<499	6 %	6 %	61 %	61 %
500-1 999	18 %	24 %	21 %	83 %
2 000-9 999	39 %	63 %	12 %	95 %
>9 999	37 %	100 %	5 %	100 %

Källa: Migrationsverket, SCB.

Not: Omsättningsnivå inom företag som anställt arbetskraftsinvandrare mäts vid första anställningstillfället. Antal identifierade företag som mottagit arbetskraftsinvandrare: 6 921. Antal företag i Sverige 2013: 1 039 940.

Samtidigt uppgår andelen svenska företag som omsätter över 2 Mkr till strax över 17 procent. Bland mottagarföretagen uppgår denna andel till över 75 procent. Mottagare av arbetskraftsinvandrare har således betydligt högre omsättningsnivåer jämfört med den totala svenska företagsstocken.

Mottagarföretagen har i genomsnitt även fler anställda jämfört med andra svenska företag, se Tabell 2.5. Ungefär var tredje företag som anställt arbetskraftsinvandrare har minst tio anställda – motsvarande andel i den totala svenska företagsstocken uppgår till drygt tre procent. Ungefär fem procent av de företag som anställer arbetskraftsinvandrare har minst 250 anställda vilket kan jämföras med 0,1 procent bland samtliga svenska företag.

Tabell 2.5. Antal anställda inom företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare.

Antal anställda	Mottagare av arb.krafts.inv		Samtliga svenska företag (2013)	
	Andel	Kumulativ andel	Andel	Kumulativ andel
0-9	64 %	64 %	97 %	97 %
10-49	23 %	86 %	3 %	99 %
50-249	9 %	95 %	0,5 %	99,9 %
>249	5 %	100 %	0,1 %	100 %

Källa: Migrationsverket, SCB.

Not: Antal anställda vid företag som anställt arbetskraftsinvandrare mäts vid första anställningstillfället. Antal identifierade företag som mottagit arbetskraftsinvandrare: 6 921. Antal företag i Sverige 2013: 1 039 940.

2.3.2 Företagen har höga produktivitetsnivåer

Förutom att vara av större storlek skiljer sig mottagarföretag från ett genomsnittligt svenskt företag i deras effektivitet att skapa samhällsekonomiska värden. Ett mått på detta är företagets produktivitet, definierat som förädlingsvärde per anställd. Detta mått beskriver hur mycket samhällsekonomiskt värde varje enskild anställd bidrar till att skapa.

I Tabell 2.6 beskrivs produktivitetsnivån inom företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare samt den totala svenska företagsstocken. Ungefär två av tre svenska företag har en produktivitetsnivå på högst 250 tkr. Inom mottagarföretagen uppvisar två av tio företag en produktivitet på samma nivå. Samtidigt har ungefär fyra av tio mottagarföretag en produktivitetsnivå på minst 500 tkr, medan motsvarande andel inom den totala företagsstocken uppgår till ungefär 18 procent. Mottagare av arbetskraftsinvandrare har således markant högre produktivitetsnivåer och därmed större förmåga att skapa samhällsekonomiska värden än ett genomsnittligt svenskt företag.

Tabell 2.6. Produktivitetsnivå för företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare.

Produktivitetsnivå (tkr)	Mottagare av arb.krafts.inv		Samtliga svenska företag (2013)	
	Andel	Kumulativ andel	Andel	Kumulativ andel
<249	19 %	19 %	66 %	66 %
250-499	41 %	60 %	16 %	82 %
500-999	31 %	91 %	13 %	95 %
>999	9 %	100 %	5 %	100 %

Källa: Migrationsverket, SCB.

Not: Produktivitetsnivå vid företag som anställt arbetskraftsinvandrare mäts vid första anställningstillfället.

Antal identifierade företag som mottagit arbetskraftsinvandrare: 6 921. Antal företag i Sverige 2013: 1 039 940.

2.3.3 Företagen växer snabbt

Företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare växer snabbare än ett genomsnittligt svenskt företag. I Tabell 2.7 redovisas tillväxttakten för omsättningsnivåer inom mottagarföretag samt samtliga svenska företag.

Tabell 2.7. Tillväxthastighet i omsättning för företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare.

Tillväxtnivå i omsättning (procent)	Mottagare av arb.krafts.inv		Samtliga svenska företag (2013)	
	Andel	Kumulativ andel	Andel	Kumulativ andel
<0	32 %	32 %	50 %	50 %
0 - 24	35 %	67 %	26 %	75 %
25 - 99	23 %	89 %	14 %	89 %
>99	12 %	100 %	11 %	100 %

Källa: Migrationsverket, SCB.

Not: Tillväxttakter vid företag som anställt arbetskraftsinvandrare mäts vid första anställningstillfället.

Tillväxttakter för samtliga företag mäts som genomsnittlig tillväxt för åren 2009-2013.

Antal identifierade företag som mottagit arbetskraftsinvandrare: 6 921.

Ungefär en tredjedel av mottagarföretagen uppvisar en negativ omsättningsutveckling jämfört med ungefär hälften av samtliga svenska företag. Således har två tredjedelar av mottagarföretagen ökat sin omsättning medan endast hälften av samtliga företag i Sverige haft en positiv omsättningsutveckling. Andelen företag som minst fördubblat omsättningen skiljer sig dock marginellt mellan företagsgrupperna.

Sammantaget kan vi konstatera att företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare har egenskaper som medför att de i stor utsträckning bidrar till den samhällsekonomiska utvecklingen. Företagen är relativt stora, och de anställda producerar relativt stora samhällsekonomiska värden. Företagen uppvisar även högre tillväxttakter än ett genomsnittligt svenskt företag.

2.3.4 Matchningsmetod

I detta avsnitt fördjupar vi analysen av hur företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare skiljer sig från ett genomsnittligt företag, och beskriver hur vi gått till väga för att finna en kontrollgrupp bestående av tvillingföretag med liknande egenskaper som mottagarföretagen.

I samhällsvetenskapliga studier är en klassisk utmaning att identifiera de effekter som uppstår till följd av en särskild insats eller "treatment". Det teoretiskt ideala tillvägagångssättet för att mäta detta vore att skapa en kontrafaktisk uppföljning genom att observera en förändring i utfallsvariabler hos mottagare av arbetskraftsinvandrare både med och utan själva mottagandet. Detta är förstås en omöjlighet då bägge stadier inte kan observeras samtidigt. I praktiken är utmaningen i många samhällsvetenskapliga effektstudier därför att skapa en kontrollgrupp som är så lik "treatment"-gruppen som möjligt. Ofta ses randomiserade experiment som den ideala metoden för att mäta effekter, vilket dock inte är praktiskt tillämpbart i denna studie då arbetskraftsinvandring inte sker på ett randomiserat vis.

För att kunna jämföra utvecklingen för mottagarföretagen med en relevant grupp av andra företag använder vi oss i denna studie av så kallade *kvasi-experimentella* metoder. Detta innebär i praktiken att vi med ekonometriska metoder försöker efterlikna idealet med ett randomiserat experiment genom att identifiera en kontrollgrupp som är så lik mottagargruppen som möjligt.

För att skapa en kontrollgrupp används metoden *coarsened exact matching* (CEM). Denna metod används för att finna "tvillingar" till företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare. Tvillingföretagen identifieras genom att matcha företagen utifrån förgrovade matchningsvariabler. Exempelvis företagens omsättning är en vanlig variabel i matchningsmodeller. Dock är sannolikheten väldigt låg att två företag har exakt samma omsättningsnivå. Istället genomförs därför matchning utifrån strata, där företagen matchas mot varandra inom givna omsättningsintervaller.⁹

Efter att en kontrollgrupp till mottagarföretagen identifierats följs utvecklingen för respektive företagsgrupp över tid. Statistiskt signifikanta skillnader mellan grupperna kan sedan härledas till mottagandet av arbetskraftsinvandrare.

⁹ Se Appendix för utförlig beskrivning av de metoder som tillämpas i denna studie.

Generellt kräver matchningsmodeller stora mängder data för att finna relevanta tvillingar till treatmentenheterna. Genom att använda registerdata har det varit möjligt att söka efter tvillingföretag bland samtliga svenska företag vilket inneburit goda förutsättningar att finna en lämplig kontrollgrupp.

Av vikt i processen för att finna en optimal kontrollgrupp är att välja så relevanta matchningskriterier som möjligt. Vi utgår i denna studie från följande matchningsvariabler för att finna tvillingar till företagen som rekryterat arbetskraftsinvandrare:

- Omsättning
- Antal anställda
- Produktivitet
- Export
- Ålder
- Tillväxt i omsättning
- Tillväxt i antal anställda
- Bransch

Sammantaget innefattar dessa variabler en bred aspekt av ett företags egenskaper. Omsättning och antal anställda kan ses som mått på ett företags storlek, samt även ett företags *output* samt *input*. Produktiviteten (definierat som förädlingsvärde per anställd) är ett mått på hur effektivt företaget skapar samhällsekonomiska värden. Exportverksamhet indikerar företagets internationaliseringsgrad och matchning på bransch innebär att vi jämför företag inom samma sektorer. Matchning på ålder samt tillväxt i omsättning och antal anställda innebär att vi jämför mottagare av arbetskraftsinvandrare med kontrollföretag i samma mognads- och tillväxtfas, vilket innebär att vi tar hänsyn till om företagen exempelvis befinner sig i en expansiv utveckling.¹⁰

Matchning på antal anställda samt tillväxt för denna variabel säkerställer även att företag inom treatment- och kontrollgruppen växer i samma takt samt från samma nivåer i termer av anställd personal vid tidpunkt för mottagande av arbetskraftsinvandrare, vilket är av stor relevans då vi i denna studie utvärderar hur en specifik typ av rekrytering påverkar företag.

2.3.5 Jämförelser före och efter matchning

I Tabell 2.8 redovisas skillnader mellan mottagare av arbetskraftsinvandrare och kontrollgrupp före och efter matchningsprocessen.¹¹ I den mellersta kolumnen beskrivs skillnader mellan mottagare av arbetskraftsinvandrare och samtliga svenska företag innan matchningen. I kolumnen till höger i tabellen jämförs mottagarföretagen med de identifierade tvillingföretagen.

¹⁰ I Appendix beskrivs och motiveras respektive matchningsvariabel ytterligare.

¹¹ Dock har företag med extremvärden rensats ur datasetet innan jämförelsen.

Tabell 2.8. Matchningsprocess.

Variabel	Skillnad mellan mottagare av arb.krafts. inv och samtliga svenska företag	Skillnad mellan mottagare av arb.krafts.inv och identifierade tvillingföretag
Omsättning (logaritmerad)	1,52*** (0,03)	0,01 (0,03)
Antal anställda (logaritmerad)	1,78*** (0,01)	0,01 (0,03)
Produktivitet (tkr)	203,84*** (19,33)	2,91 (6,78)
Exportgrad	0,21*** (0,00)	0,00 (0,01)
Ålder	-0,79*** (0,03)	-0,01 (0,17)
Tillväxt i omsättning (%)	13,42*** (0,84)	0,20 (0,86)
Tillväxt i antal anställda (%)	16,48*** (0,33)	0,08 (0,82)

Not: *, ** samt *** anger signifikans på 10, 5, respektive 1 procents signifikansnivå. Antal anställda samt omsättning i logaritmerade värden. Produktivitet definierat som förädlingsvärde per anställd. Exportgrad matchas utifrån en dummyvariabel med värde 1 om företaget exporterar för ett värde som överstiger 4,5 MSEK ett givet år.

Mottagarföretagen skiljer sig från ett genomsnittligt svenskt företag med statistisk signifikans på samtliga punkter. Som även beskrivits i avsnitten ovan framgår i Tabell 2.8 att mottagarföretagen är relativt stora, de har god förmåga att producera samhällsekonomiska värden och de uppvisar höga tillväxttakter. Mottagare av arbetskraftsinvandrare är innan matchningen större än kontrollföretagen mätt i både omsättning och antal anställda. Vi finner även att produktivitetsnivån är högre bland mottagarföretagen. Dessutom finner vi att företag som anställer arbetskraftsinvandrare i större utsträckning bedriver exportverksamhet jämfört med andra företag, samt att mottagarföretagen i genomsnitt är något yngre än ett genomsnittligt företag. Tillväxttakterna för omsättning och antal anställda vid tidpunkt för rekrytering är för mottagarföretag i genomsnitt betydligt högre än för andra företag.¹²

Efter matchningen återstår dock inga statistiskt signifikanta skillnader mellan de båda grupperna. Således har en kontrollgrupp identifierats bestående av företag med samma storlek, produktionsförmåga och tillväxttakt som mottagarföretagen. Detta innebär goda förutsättningar att härleda förändringar mellan grupperna över tid till ”treatment” i form av rekrytering av arbetskraftsinvandrare.

¹² Notera att respektive estimat i Tabell 2.8 motsvarar skillnader i medelvärden mellan grupperna. I Appendix redovisas en probitregression där det estimeras huruvida respektive variabel påverkar sannolikheten att ett företag rekryterar arbetskraftsinvandrare medan *övriga variabler hålls konstanta*.

3 Hur påverkar rekryteringarna företagens utveckling?

I detta kapitel redovisas hur rekrytering av arbetskraftsinvandrare påverkar mottagarföretagens utveckling. Sammanfattningsvis finner vi att rekrytering av arbetskraftsinvandrare har en positiv påverkan på företags förmåga att skapa samhällsekonomiska värden. Mottagarföretagen har två år efter anställning av arbetskraftsinvandrare 17 procent högre omsättningsnivå jämfört med en kontrollgrupp bestående av liknande företag som vid rekryteringstillfället har samma storlek, produktionsförmåga och tillväxttakt. Under samma period ökar förädlingsvärdet med cirka 17 procent och det totala antalet anställda inom företagen ökar med ungefär 14 procent jämfört med kontrollgruppen.

Även företagens internationaliseringsgrad ökar efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare – sannolikheten att ett företag två år efter rekryteringen bedriver exportverksamhet är tre procent högre bland mottagarföretag jämfört med kontrollgruppen.

Vi finner även att lönekostnader per anställd utvecklas mer positivt i företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare jämfört med kontrollgruppen – således ser vi tendenser till att ett mottagande av arbetskraftsinvandrare påverkar den genomsnittliga lönenivån inom företagen i positiv riktning.

Vi finner positiv utveckling för företag inom olika typer av sektorer och inte enbart inom exempelvis högteknologiska branscher. Resultaten visar att företag inom sektorer såsom *hotell och restaurang, handel, IKT* samt *juridik, ekonomi, vetenskap och teknik* utvecklas positivt. Således har rekrytering av arbetskraftsinvandrare ett stort värde för företag inom olika typer av verksamhetsinriktningar. Vi finner även att företag i hela landet påverkas positivt efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare – dock är resultaten tydligast för företag i storstadsregioner. Vi ser även att rekryteringarna har störst betydelse för utvecklingen för mikroföretag med högst nio anställda.

3.1 Utfallsvariabler

Vi mäter i denna studie utveckling för sex olika variabler som på olika vis beskriver ett företags egenskaper:

- Omsättning
- Antal anställda
- Förädlingsvärde
- Produktivitet
- Exportgrad
- Årlig lönekostnad per anställd¹³

Estimeringar av utveckling för omsättning, antal anställda samt förädlingsvärde innebär att vi redogör för huruvida rekrytering av arbetskraftsinvandrare påverkar företagens förmåga att växa och skapa samhällsekonomiska värden. Estimeringar av

¹³ Den årliga lönekostnaden innefattar företagets totala lönekostnader per anställd – således ingår exempelvis sociala avgifter och tillägg för arbete under obekväm arbetstid i variabeln.

utveckling för produktivitet innebär att vi analyserar huruvida företag som anställer arbetskraftsinvandrare producerar samhällsekonomiska värden mer effektivt i relation till antalet anställda efter mottagandet. Vidare estimerar vi huruvida rekrytering av arbetskraftsinvandrare påverkar företags deltagande på den internationella marknaden genom att bedriva exportverksamhet. Vi estimerar även huruvida rekrytering av arbetskraftsinvandrare påverkar den genomsnittliga lönekostnaden per anställd i ett företag. Detta för att belysa huruvida anställningar av arbetskraftsinvandrare eventuellt leder till att mer hög- eller lågavlönad personal används inom ett företag.

3.2 Tydliga skillnader i utveckling

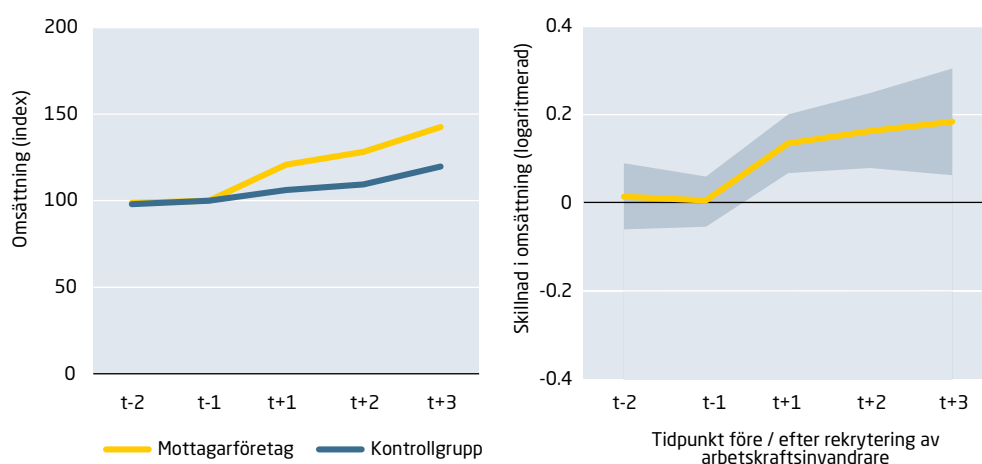
I detta avsnitt jämför vi utvecklingen över tid för mottagarföretagen och den identifierade kontrollgruppen. Vi redovisar årsvis utveckling upp till tre år efter mottagande av arbetskraftsinvandrare. Vi beskriver även utvecklingen upp till två år innan rekryteringstillfället.

Två olika tidsserier redovisas för respektive utfallsvariabel. Dels beskriver vi variabelernas utveckling fördelat på mottagar- och kontrollgrupp, och dels beskrivs de estimerade *skillnaderna* mellan företagsgrupperna tillsammans med konfidensintervall på 95-procentig signifikansnivå. Således redovisas både den faktiska utvecklingen för mottagar- och kontrollgrupp samt huruvida skillnaderna i utveckling är statistiskt signifikanta.¹⁴

Avseende omsättningsnivåer, antal anställda samt förädlingsvärde (se Figur 3.1 till Figur 3.3) finner vi att både mottagarföretag och kontrollgrupp uppvisar positiva utvecklingstrender under hela den observerade perioden. Dock är mottagarföretagens ökningstakt högre än kontrollgruppens.

Statistiskt signifikanta skillnader mellan företagen uppstår för samtliga tre utfallsvariabler redan första året efter mottagande av arbetskraftsinvandrare. Dessutom finner vi att skillnaderna mellan företagen ökar över tid, om än i avtagande takt. Notera även att utvecklingen för dessa tre variabler uppvisar en hög grad av korrelation.¹⁵

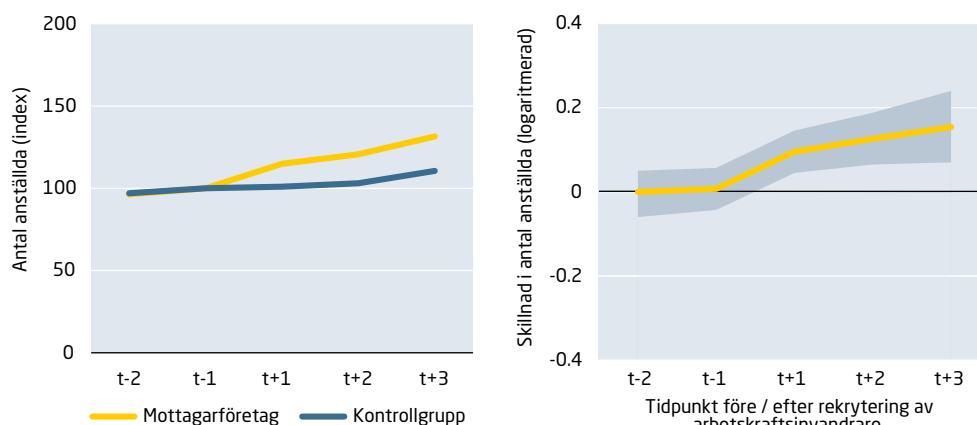
Figur 3.1. Utveckling för omsättningsnivåer i mottagarföretag och kontrollgrupp.



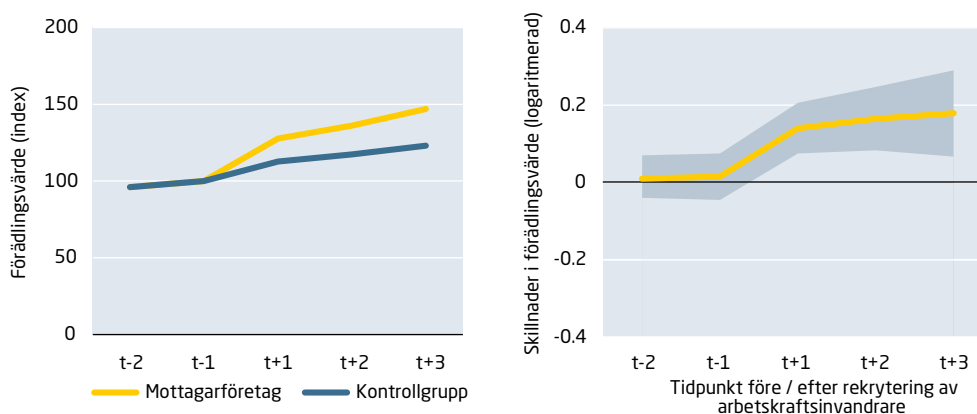
Not: Konfidensintervall på 95 procents signifikansnivå.

¹⁴ Observera att olika kohorter av mottagarföretag ingår i respektive normaliserad period i diagrammen. T ex ingår företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare under 2009–2012 i den normaliserade perioden $t+1$, kohorterna 2009–2011 ingår i den normaliserade perioden $t+2$ och kohorterna 2009–2010 ingår i den normaliserade perioden $t+3$.

¹⁵ Detta är förväntat då en ökning/minskning av input i form av antal anställda förväntas leda till en ökning/minskning av output i form av omsättning och förädlingsvärde.

Figur 3.2. Utveckling för antal anställda i mottagarföretag och kontrollgrupp.

Not: Konfidenstervall på 95 procents signifikansnivå.

Figur 3.3. Utveckling för förädlingsvärde i mottagarföretag och kontrollgrupp.

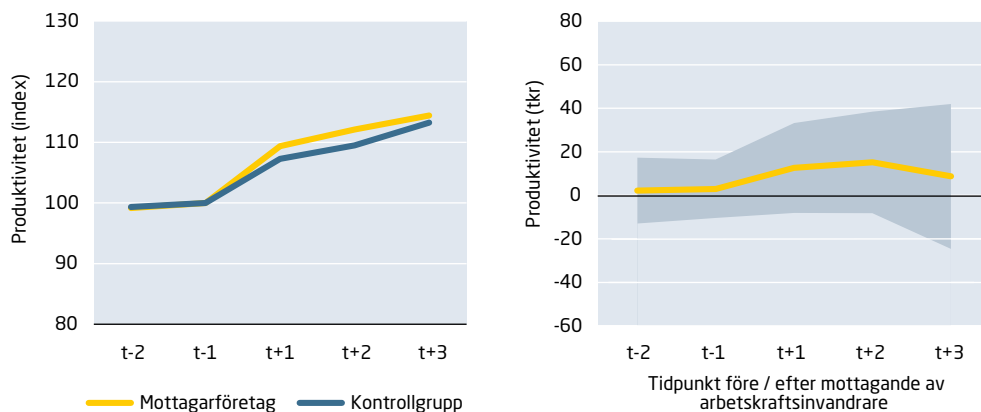
Not: Konfidenstervall på 95 procents signifikansnivå.

Vad gäller företagens produktivitet ser vi en positiv utveckling för både mottagar- och kontrollgrupp samtliga observerade år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare, se Figur 3.4. Dock är ökningstakten generellt sett högre inom mottagarföretagen. Vi kan dock inte fastslå att skillnaden mellan grupperna är statistiskt signifikant under någon av de observerade tidpunkterna – vi kan således inte förkasta modellens nollhypotes.

Avseende exportverksamhet finner vi en mer positiv utveckling för mottagarföretagen jämfört med kontrollgruppen, vilket visualiseras i Figur 3.5. Första året efter rekrytering har sannolikheten för att bedriva exportverksamhet utvecklats mer positivt i mottagarföretagen jämfört med kontrollgruppen. Skillnaden är dock inte statistiskt signifikant. Två år efter rekrytering uppstår däremot statistiskt signifikanta skillnader mellan företagen. Skillnaden är även ihållande tre år efter rekrytering. Vi finner således tendenser till att en positiv utveckling för exportverksamhet sker med en viss fördröjning jämfört med exempelvis omsättningsnivåer. En tolkning av detta är att rekrytering av arbetskraftsinvandrare inte påverkar exportverksamheten direkt utan snarare indirekt genom att öka kapaciteten i företagen och på längre sikt öka erfarenheter och kunskap om att vara verksam på den internationella marknaden.

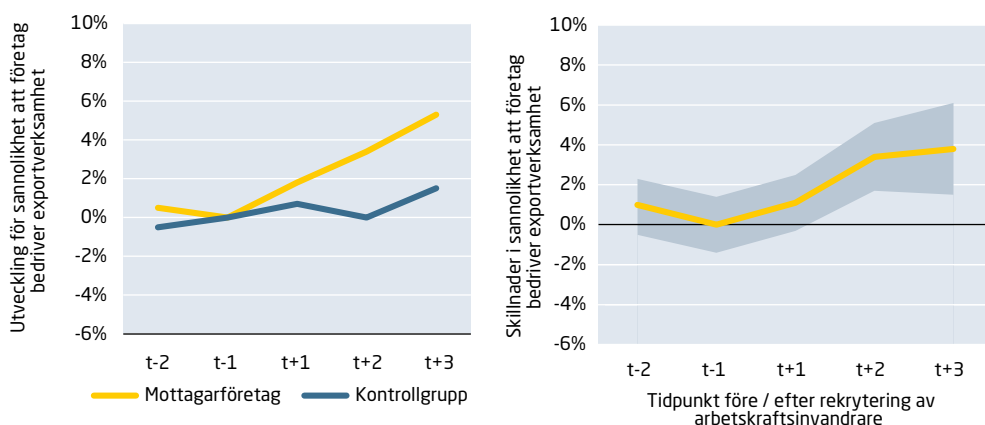
Vi finner även positiv utveckling för genomsnittlig lönekostnad efter mottagande av arbetskraftsinvandrare, se Figur 3.6. Statistiskt signifikanta skillnader uppstår redan ett år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare och utvecklingen är även statistiskt signifikant de följande åren. Resultaten indikerar således att ett mottagande av arbetskraftsinvandrare påverkar den genomsnittliga lönenivån i positiv riktning.

Figur 3.4. Utveckling för produktivitet i mottagarföretag och kontrollgrupp.



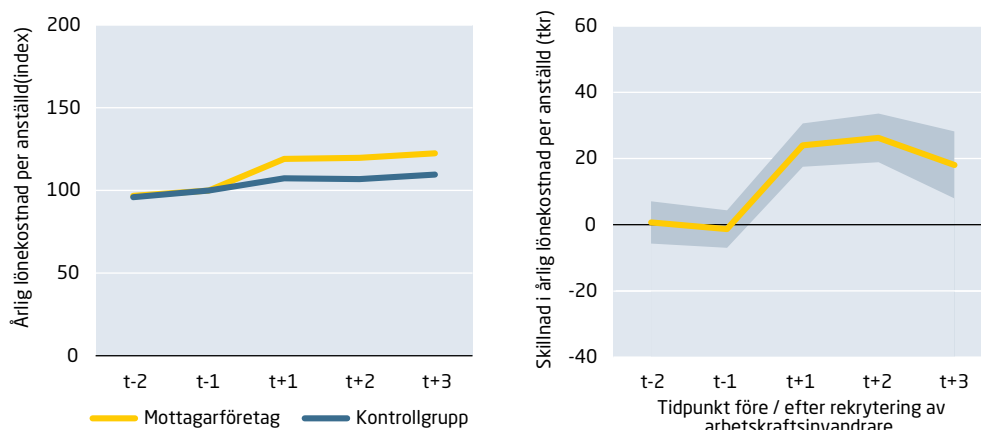
Not: Observera bruten axel. Konfidensintervall på 95 procents signifikansnivå.

Figur 3.5. Utveckling för exportverksamhet i mottagarföretag och kontrollgrupp.



Not: Konfidensintervall på 95 procents signifikansnivå.

Figur 3.6. Utveckling för genomsnittlig lönekostnad per anställd i mottagarföretag och kontrollgrupp.



Not: Konfidensintervall på 95 procents signifikansnivå.

3.3 Utveckling för olika typer av företag

I detta avsnitt redovisas utveckling för olika typer av företag. Vi beskriver skillnader mellan mottagar- och kontrollgrupp två år efter anställning av arbetskraftsinvandrare. För jämförelsens skull beskriver vi inledningsvis utveckling för samtliga mottagare av arbetskraftsinvandrare två år efter rekryteringstillfället. Därefter beskriver vi utveckling för företag inom olika sektorer, regioner samt storleksklasser.

3.3.1 Utveckling för samtliga mottagarföretag

Som redovisats i avsnitt 3.2 innebär rekrytering av arbetskraftsinvandrare en betydande positiv utveckling för mottagarföretagen. I Tabell 3.1 redovisas skillnader mellan mottagarföretag och kontrollgrupp två år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare. Mottagarföretagen har 17 procent högre omsättningsnivå två år efter rekryteringen jämfört med kontrollgruppen. Under samma period ökar förädlingsvärdet med 17 procent och det totala antalet anställda ökar med 14 procent i jämförelse med kontrollgruppen.¹⁶ De uppmätta skillnaderna mellan de båda företagsgrupperna har hög statistisk signifikans. Såsom redovisats i avsnitt 3.2 indikerar resultaten att företagen ökar sin kapacitet och förmåga att skapa samhällsekonomiska värden efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare.

Tabell 3.1. Skillnad i utveckling 2 år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare - samtliga företag.

	Omsättning (logaritmerad)	Antal anställda (logaritmerad)	Förädlingsvärde (logaritmerad)	Produktivitet (tkr)	Export	Årlig löne- kostnad per anställd (tkr)
Samtliga företag	0,16***	0,13***	0,16***	15,15	0,03***	26,28***
	(0,04)	(0,03)	(0,04)	(11,91)	(0,01)	(3,75)

Not: *, ** samt ***, anger signifikans på 10, 5, respektive 1 procents signifikansnivå.

Omsättning, antal anställda samt förädlingsvärde i logaritmerad skala.

I tabellen framgår även att produktivitetsnivån i genomsnitt är 15 tkr högre i mottagarföretag jämfört med kontrollgruppen två år efter rekryteringstillfället. Skillnaden är dock inte statistiskt signifikant. Värt att påpeka är dock att företag som anställt arbetskraftsinvandrare generellt har högre produktivitetsnivåer jämfört med ett genomsnittligt svenskt företag redan vid tidpunkt för mottagandet, samt att både mottagar- och kontrollgrupp uppvisar en positiv produktivitetsutveckling.

Sannolikheten att ett företag bedriver exportverksamhet är ungefär tre procent högre inom mottagarföretagen jämfört med kontrollgruppen två år efter rekryteringstillfället. Således utvecklas företagets deltagande på den internationella marknaden positivt efter att arbetskraftsinvandrare rekryterats.

Vidare finner vi att de genomsnittliga lönekostnaderna per anställd utvecklas positivt i företag som anställer arbetskraftsinvandrare. Den årliga lönekostnaden är efter två år 26 tkr högre per anställd jämfört med kontrollgruppen – således ser vi tendenser till att ett mottagande av arbetskraftsinvandrare påverkar den genomsnittliga lönenivån i positiv riktning.

¹⁶ Notera att koefficienterna för omsättning, antal anställda samt förädlingsvärde redovisas i logaritmerad skala vilket motsvarar en ungefärlig skillnad i procent. Exakt procentuell skillnad beräknas som $100 \times (e^{\beta} - 1)$.

3.3.2 Positiv utveckling inom olika sektorer

Den positiva utveckling som identifieras för företag som anställt arbetskraftsinvandrare återfinns i ett brett spektra av branscher och inte enbart inom exempelvis högteknologiska sektorer. I Tabell 3.2 framgår skillnad i utveckling två år efter anställning av arbetskraftsinvandrare för företag inom fyra olika sektorer där relativt många företag anställt arbetskraftsinvandrare.

Tabell 3.2. Skillnad i utveckling 2 år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare – företag inom olika sektorer.

Bransch	Omsättning (logaritmerad)	Antal anställda (logaritmerad)	Förädlingsvärde (logaritmerad)	Produktivitet (tkr)	Export	Årlig löne- kostnad per anställd (tkr)
IKT	0,20** (0,10)	0,20* (0,12)	0,24** (0,12)	21,31 (74,39)	0,06** (0,03)	41,20** (17,85)
Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	0,09* (0,05)	0,08 (0,11)	0,12** (0,06)	21,20 (49,73)	-0,01 (0,04)	75,15** (21,82)
Hotell och restaurang	0,21*** (0,05)	0,13*** (0,04)	0,22*** (0,05)	44,50*** (13,08)	0,01 (0,01)	23,39*** (4,18)
Handel	0,13** (0,06)	0,12* (0,07)	0,09 (0,11)	-2,67 (28,81)	0,03* (0,02)	9,59 (9,43)

Not: *, ** samt ***, anger signifikans på 10, 5, respektive 1 procents signifikansnivå.

Omsättning, antal anställda samt förädlingsvärde i logaritmerad skala.

Vi redovisar skillnader i utveckling för två sektorer med relativt hög kunskapsintensitet – *IKT* samt *juridik, ekonomi, vetenskap och teknik*. Vi redovisar även utveckling för två sektorer med relativt låg kunskapsintensitet – *hotell och restaurang* samt *handel*.¹⁷

Resultaten visar att rekrytering av arbetskraftsinvandrare generellt har en positiv påverkan på företag inom de studerade sektorerna. Inom samtliga branscher har utvecklingen för omsättningsnivån varit mer positiv i mottagarföretag jämfört med kontrollgruppen med minst tio procents signifikansnivå. Tre av fyra sektorer uppvisar en positiv utveckling för det totala antalet anställda med minst tio procents signifikansnivå två år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare, och inom samtliga branscher förutom *handel* ökar nivån på det producerade förädlingsvärdet jämfört med kontrollgruppen. Produktivitetsutvecklingen är positiv i tre av fyra sektorer, dock uppnås statistisk signifikans endast inom sektorn *hotell och restaurang*. Vi finner även att exportnivån inom mottagarföretagen inom *IKT* och *handel* utvecklas mer positivt jämfört med kontrollgruppen. Inom de övriga sektorerna uppstår dock inga statistiskt signifikanta skillnader för exportnivån. Utvecklingen för den genomsnittliga lönekostnaden är störst för företag inom *juridik, ekonomi, vetenskap och teknik*. Även inom *IKT* samt *hotell- och restaurang* uppnås positiva, statistiskt signifikanta skillnader. Inom handel är utvecklingen på lönenivåer positiv, dock utan att statistisk signifikans uppnås.

3.3.3 Företag i hela landet utvecklas positivt

I Tabell 3.3 redovisas skillnader mellan mottagarföretag och kontrollgrupp för företag i tre olika typer av regioner – (i) storstadsregioner (Stockholm, Västra Götaland samt Skåne), (ii) Norrland samt (iii) övriga län i Svealand och Götaland.

¹⁷ Se Appendix för definition av respektive sektor.

Tabell 3.3. Skillnad i utveckling 2 år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare - företag inom olika regioner.

Typ av region	Omsättning (logaritmerad)	Antal anställda (logaritmerad)	Förädlingsvärde (logaritmerad)	Produktivitet (tkr)	Export	Årlig löne- kostnad per anställd (tkr)
Storstadsregioner	0,17*** (0,06)	0,12*** (0,04)	0,16*** (0,05)	15,63 (19,87)	0,03*** (0,01)	31,90*** (5,27)
Norrland	0,24 (0,20)	0,18 (0,14)	0,26 (0,19)	42,29 (49,11)	0,00 (0,04)	34,81** (17,52)
Övriga län (i Svealand och Götaland)	0,16* (0,09)	0,14** (0,07)	0,17* (0,09)	8,51 (19,25)	0,03** (0,02)	21,38*** (7,78)

Not: *, ** samt ***, anger signifikans på 10, 5, respektive 1 procents signifikansnivå.

Omsättning, antal anställda samt förädlingsvärde i logaritmerad skala.

Generellt finner vi tydligast effekter för företag i storstadslän. Två år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare finner vi positiv utveckling för samtliga utfallsvariabler förutom produktivitet för dessa företag. Således finner vi att företagen utvecklats mer positivt vad gäller omsättningsnivåer, antal anställda samt förädlingsvärde jämfört med kontrollgruppen. Även exportgraden ökar med statistisk signifikans för mottagarföretag i storstadsregioner. Sannolikheten att företag bedriver exportverksamhet ökar med tre procent jämfört med kontrollgruppen. Dessutom ökar den genomsnittliga lönekostnaden per anställd med statistisk signifikans för dessa företag.

För företag i övriga län i Svealand och Götaland finner vi en statistiskt signifikant skillnad i antal anställda, samt en ökning på tio procents signifikansnivå för företagens omsättningsnivå och förädlingsvärde. Även exportgraden ökar bland företag inom denna region. Vi finner även en positiv utveckling för genomsnittliga lönekostnader per anställd. De estimerade skillnaderna ligger ungefär i linje med utvecklingen för företag inom storstadsregioner.

För företag i Norrland finner vi statistiskt signifikanta skillnader mellan mottagar- och kontrollgrupp endast för den genomsnittliga lönekostnaden. Notera dock att koefficienterna som beskriver skillnad i omsättning, antal anställda, förädlingsvärde produktivitet samt genomsnittlig lönekostnad är positiva för dessa företag och även storleksmässigt större än motsvarande koefficienter för företag i andra regioner, även om statistisk signifikans inte uppnås. Att skillnaderna inte kan fastställas med statistisk signifikans för företag i Norrland kan ha två olika orsaker – antingen har inga mätbara effekter uppkommit i företag som anställer arbetskraftsinvandrare eller så ingår för få observationer i regressionsmodellerna för att kunna påvisa eventuella skillnader i utveckling. Antalet företag i Norrland som anställt arbetskraftsinvandrare är betydligt färre än motsvarande företagsstock i exempelvis storstadslänen (se även Tabell 2.3).

3.3.4 Tydligast effekter i mindre företag

Skillnader i utveckling mellan mottagar- och kontrollföretag till följd av rekrytering av arbetskraftsinvandrare syns tydligast i mikroföretag med högst nio anställda. De estimerade skillnaderna mellan mottagar- och kontrollgrupp av denna storlek motsvarar en ökning av omsättningsnivån med 27 procent, samtidigt som antalet anställda ökar med 14 procent och förädlingsvärdet ökar med ungefär 25 procent, se Tabell 3.4.

Tabell 3.4. Skillnad i utveckling 2 år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare - företag av olika storlek.

Företagsstorlek	Omsättning (logaritmerad)	Antal anställda (logaritmerad)	Förädlingsvärde (logaritmerad)	Produktivitet (tkr)	Export	Årlig löne- kostnad per anställd (tkr)
0-9 anställda	0,24*** (0,04)	0,13*** (0,02)	0,22*** (0,04)	25,92* (14,33)	0,03*** (0,01)	32,75*** (4,16)
10-49 anställda	0,02 (0,09)	0,08 (0,06)	0,01 (0,08)	-250,04 (246,41)	0,04 (0,04)	-37,68 (123,20)
50-249 anställda	0,03 (0,19)	-0,04 (0,13)	-0,07 (0,13)	-278,35 (869,25)	0,02 (0,06)	61,91 (263,89)
>249 anställda	0,03 (0,19)	0,01 (0,11)	0,06 (0,21)	130,12 (100,46)	0,00 (0,00)	36,78 (26,89)

Not: *, ** samt *** anger signifikans på 10, 5, respektive 1 procents signifikansnivå.

Omsättning, antal anställda samt förädlingsvärde i logaritmerad skala.

Vi ser även en ökning av företagens produktivitet inom denna storlekkategori, om än enbart på tio procents signifikansnivå (p-värdet uppgår till 0,07). Således finner vi åtminstone tendenser till att mindre företag genom rekrytering av internationell kompetens lyckas producera samhällsekonomiska värden mer effektivt i relation till antalet anställda jämfört med kontrollgruppen.

Mikroföretag utvecklas även positivt vad gäller exportgraden. Sannolikheten att ett företag av denna storlek bedriver exportverksamhet ökar med ungefär tre procent två år efter rekryteringstillfället jämfört med kontrollgruppen.

Dessutom är utvecklingen för den genomsnittliga årslönen positiv inom denna företagskategori, där genomsnittlig lönekostnad per anställd är 33 tkr högre hos mottagare av arbetskraftsinvandrare jämfört med kontrollgruppen.

Vi finner dock inga statistiskt signifikanta skillnader mellan mottagar- och kontrollföretag av större storlek. En anledning till detta kan vara att mottagande av arbetskraftsinvandrare inte har samma påverkan på större som på mindre företag. Större företag påverkas av betydligt fler faktorer än anställningar av specifika individer medan enskilda anställningar är av större betydelse inom mindre företag. Dock är antalet observationer betydligt lägre för företag av större storlek än nio anställda vilket innebär sämre förutsättningar att finna statistiskt signifikanta skillnader (se även Tabell 2.3).

3.4 Sammanfattande diskussion

Sammanfattningsvis finner vi att rekrytering av arbetskraftsinvandrare innebär stora mervärden för mottagande företag. Kapacitet för att skapa samhällsekonomiska värden, internationaliseringsmöjligheter samt genomsnittliga lönenivåer utvecklas mer positivt inom företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare jämfört med den identifierade kontrollgruppen. Skillnader i utveckling återfinns inom ett brett urval av sektorer och regioner. Utvecklingen är dock tydligast för företag belägna i storstadsregioner och för företag av mindre storlek.

Tolkning av de estimerade utvecklingarna bör dock göras utifrån det faktum att både mottagar- och tvillingföretag har egenskaper som skiljer sig från ett genomsnittligt företag. Företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare är relativt stora, producerar stora samhällsekonomiska värden och befinner sig ofta i tillväxtfaser.

Då både mottagar- och kontrollföretagen på flera punkter skiljer sig från ett genomsnittligt företag kan de estimerade utvecklingarna till följd av rekrytering av arbetskraftsinvandrare inte generaliseras till den samlade svenska företagsstocken.

Rekrytering av arbetskraftsinvandrare har positiv påverkan på företag som producerar stora samhällsekonomiska värden och befinner sig i tillväxtfaser men vi kan inte utifrån resultaten fastslå att ett genomsnittligt företag har samma nytta av den internationella kompetensen. Resultaten innebär således inte att ett genomsnittligt svenskt företag kommer öka sin produktionsförmåga enbart genom att rekrytera arbetskraftsinvandrare, utan snarare att arbetskraftsinvandring tillför mycket stora mervärden för företag i utvecklingsfaser med behov av specifik kompetens för att utvecklas och skapa tillväxt.

4 Hur förklaras utvecklingen inom företagen?

Som komplement till den statistiska analysen har intervjuer genomförts med 18 företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare vid minst ett tillfälle under perioden 2009–2013. Intervjuer har genomförts med företag inom olika branscher, regioner samt storleksklasser för att fånga en bred bild av näringslivets erfarenheter av arbetskraftsinvandring. Syftet med intervjuerna har inte varit att fastställa generaliserbara slutsatser om effekter inom företagen utan snarare att nyansera de kvantitativa resultat som redovisats i Kapitel 3 och därmed tillhandahålla en mer kontextuell förståelse för betydelsen av arbetskraftsinvandring.¹⁸

Sammanfattningsvis ger intervjuerna bilden av att arbetskraftsinvandringen är mycket viktig, och ibland direkt avgörande, för företagens kompetensförsörjning och expansionsmöjligheter. Betydelsen av arbetskraftsinvandring framhålls av företag inom olika sektorer och av olika storlek. Inom branscher där högkvalificerade individer anställs efterfrågas ofta personer med specialistkunskap som inte finns tillgänglig på den svenska arbetsmarknaden. Även inom mindre kunskapsintensiva branscher efterfrågas kompetens som inte finns på den svenska arbetsmarknaden, exempelvis på grund av att yrket är säsongsbetonat eller att arbetsvillkoren innebär att få relevanta personer söker yrket. Dock söker även många företag inom mindre kunskapsintensiva sektorer olika former av specialistkompetens på den internationella arbetsmarknaden. Många företag beskriver även att mångfald leder till större kreativitet inom en arbetsplats, vilket gynnar innovativ utveckling och tillväxt genom nytänkande.

Även om arbetskraftsinvandringen är viktig även för större företag påpekar mindre företag i större grad att rekryteringar av arbetskraftsinvandrare varit direkt avgörande för företagets utveckling. Detta bekräftar bilden av att betydelsen av rekrytering av arbetskraftsinvandrare är relativt stor inom denna företagsgrupp.

Företagen beskriver vidare att arbetskraftsinvandrare bidrar med förståelse för och kunskaper om andra kulturer, länder och marknader vilket inneburit att vissa företag utvecklat bättre förutsättningar att delta på den internationella marknaden.

Snarare än att bidra till en ökad genomsnittlig lönenivå genom att själva erhålla en relativt hög lön beskriver företagen att de rekryterade individerna bidragit till att öka den sammantagna kapaciteten i företaget och därmed ökat förutsättningarna för företaget att erbjuda högre löner.

Företagen anser generellt att nuvarande system för arbetskraftsinvandring fungerar bra, men många påpekar att bland annat bostadsbrist och långa handläggningstider är faktorer som påverkar förutsättningarna att rekrytera internationell arbetskraft negativt. Flera mottagarföretag påpekar att enklare och snabbare processer för rekrytering av arbetskraftsinvandrare skulle innebära bättre förutsättningar dels för det egna företaget men även för andra företag att anställa personal på den internationella arbetsmarknaden. Då arbetskraftsinvandring har tydlig positiv påverkan på mottagande

¹⁸ Se Appendix för redovisning av intervjuade företag samt fullständig intervjuguide.

företag skulle förbättrade processer och förenklade villkor för rekrytering av arbetskraftsinvandrare innebära bättre förutsättningar för fler svenska företag att ta del av de mervärden som individer på den internationella arbetsmarknaden kan tillföra.

4.1 Brist på arbetskraft inom sektorer med både hög och låg kunskapsintensitet

Något förenklat kan gruppen av arbetskraftsinvandrare till Sverige betraktas som bestående av två kategorier av individer. Den ena kategorin består av högkvalificerade specialister som exempelvis söker sig till IKT-sektorn eller teknikföretag. Den andra kategorin innefattar individer inom mindre kunskapsintensiva yrken inom exempelvis hotell och restaurangsektorn, skogsröjning och bärplockning. Intervjuerna ger en bild av att bristen på relevant kompetens på den svenska arbetsmarknaden sträcker sig till sektorer med både hög och låg kunskapsintensitet.

Företag inom högteknologiska sektorer menar generellt att utbudet på den svenska arbetsmarknaden erbjuder gott om generalister, men att det ofta saknas specialister som kan skapa mervärde genom att tillämpa expertkompetens inom väldigt snäva områden som är fundamentala för företagets utveckling. Ett exempel är mjukvaruföretag som kan ha behov av väldigt snäv programmeringskompetens. I intervjuerna nämns även att strategier som innefattar rekrytering och förädling av juniora kandidater driver upp kostnaden på talanger vilket i sin tur medför att dessa personer innebär en alltför stor kostnadspost i förhållande till deras produktivitet – det är således ofta betydligt mer kostnadseffektivt att istället söka efter och rekrytera kompetens på den internationella arbetsmarknaden.

Hos företag inom mindre kunskapsintensiva branscher tar sig behoven annorlunda uttryck, men grundproblematiken om svårigheter att rekrytera lämpliga individer på den inhemska arbetsmarknaden är densamma. Behoven av utomeuropeisk arbetskraft inom dessa branscher beror i huvudsak på två olika faktorer – antingen erbjuder företagen arbeten som attraherar få relevanta sökande från den inhemska arbetsmarknaden, eller så behöver företagen liksom företag i sektorer med hög kunskapsintensitet specialiserad arbetskraft.

Inom sektorer med låg kunskapsintensitet erbjuds i relativt stor utsträckning arbetstillfällen som är säsongsbetonade eller på deltid. Detta innebär svårigheter att attrahera relevant arbetskraft som ofta är avgörande för företagets expansion och tillväxt. En annan faktor som lyfts fram av de intervjuade företagen är att arbetet inom vissa sektorer är fysiskt krävande vilket är avskräckande för många individer på den svenska arbetsmarknaden. Många företag inom mindre kunskapsintensiva sektorer lyfter fram att dessa aspekter innebär att det vore omöjligt eller extremt svårt att nå samma tillväxt genom att enbart rekrytera individer på den inhemska arbetsmarknaden.

Flera företag inom sektorer med låg kunskapsintensitet nämner även att personer som rekryterats på den internationella arbetsmarknaden har särskilda kompetenser som inte finns att tillgå på den inhemska arbetsmarknaden. Exempel på detta är företag inom restaurangnäringen som på olika sätt vill nischa sig och därmed behöver specialistkompetens. Detta innefattar områden såsom exempelvis specifika nischer inom konditoritjänster eller servering av mat med ursprung i andra nationer där kockar med kunskap om ursprungsregionens metoder för matlagning är nödvändiga för att skapa genuina matupplevelser.

Sammanfattningsvis har intervjuerna visat att företag inom olika sektorer med både hög och låg kunskapsintensitet har behov av att rekrytera arbetskraft på den internationella arbetsmarknaden. Arbetskraften som efterfrågas finns inte tillgänglig på den svenska arbetsmarknaden, oavsett om företaget i fråga verkar inom en sektor med hög eller låg kunskapsintensitet.

4.2 Arbetskraftinvandring har störst betydelse för mindre företag

I Kapitel 3 finner vi att en positiv utveckling till följd av arbetskraftsinvandrare generellt är tydligast inom företag med högst 9 anställda, och vi finner även tendenser till ökad produktivitetsnivå inom dessa företag. Värt att poängtera i sammanhanget är även att dessa företag utgör en stor majoritet av företagen som rekryterat arbetskraftsinvandrare.

Resultaten är förväntade både utifrån teori och utifrån de intervjuer som genomförts. Rekryteringar av individer med särskilda kompetenser kan förväntas få större genomslag i mindre företag då dessa individer tillför stora värden på marginalen. Inom större organisationer har varje enskild rekryterad individ däremot relativt sett mindre betydelse. Detta bekräftas även i intervjuerna – ofta har enskilda rekryteringar varit direkt avgörande för mindre företags utveckling medan enskilda rekryteringar (relativt sett) har mindre påverkan på större företag. Effekterna är således tydligare för småföretag då varje rekrytering kan vara avgörande och i stor utsträckning påverka företagets utveckling. Ett bredare arbetskraftsutbud, som den internationella arbetsmarknaden tillför, innebär att företagen på ett mer effektivt sätt kan rekrytera efter sina specifika behov.

4.3 Många företag eftersträvar mångfald

Många företag påpekar att mångfald generellt är eftersträvänsvärt på den egna arbetsplatsen. Ett flertal företag betonar vikten av att anställda bidrar med olika perspektiv och tankeprocesser vilket underlättas om individerna har olika ursprung. I synnerhet är detta viktigt inom högteknologiska, innovativa företag där kreativa arbetsplatser är avgörande för företagets utveckling. Ett företag nämner specifikt att de har som mål att kombinera ett amerikanskt sätt att tänka kreativt utifrån många olika perspektiv med den svenska, öppna arbetsplatskulturen. Vissa företag refererar även till forskning som beskriver att mångfald och diversifiering underlättar skapandet av produktiva miljöer och att detta är en anledning till att man valt att rekrytera på den internationella arbetsmarknaden.

4.4 Bättre möjligheter för internationalisering

De intervjuade företag som är verksamma på global nivå menar generellt att det är av stor vikt att representera alla sina marknader runt om i världen på huvudkontoret i Sverige. Specifika egenskaper som lyfts fram i dessa fall är exempelvis språk- och kulturkunskaper. Dessa kunskaper och erfarenheter ger företaget en djupare marknadsförståelse, vilket i förlängningen förväntas gynna företagets relationer internationellt och således företagets tillväxt- och exportmöjligheter. Internationellt baserade företag menar generellt även att det är viktigt att anställda är världsvana och bekväma att vistas inom olika miljöer och kulturer.

Även i intervjuer med mindre företag har påpekats att rekryteringarna tillfört organisationen kunskaper och erfarenheter som förbättrat förutsättningarna för att på sikt expandera verksamheten till andra länder och marknader. I intervjuerna med mindre företag har dock påpekats att arbetskraftsinvandrare snarare än att bidra

med konkreta kunskaper om specifika marknader istället tillfört allmänna kunskaper och erfarenheter av att verka på en internationell nivå. Individerna har ofta tidigare erfarenhet av att arbeta i internationella miljöer och har kunnat tillföra kunskaper om förutsättningar för företag att verka på andra marknader. Detta bedöms av företagen i längden medföra större möjligheter för att internationalisera verksamheten.

4.5 Ökad kapacitet ger högre lönenivåer

Som diskuterats i Kapitel 3 har företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare i genomsnitt ökat den genomsnittliga lönekostnaden per anställd snabbare än i kontrollgruppen. Denna utveckling kan ha flera möjliga förklaringar, men vissa faktorer har nämnts i intervjuer med företagen.

Snarare än att bidra till en ökad genomsnittlig lönenivå genom att själva erhålla en relativt hög lön har de rekryterade individerna bidragit till att öka den sammantagna kapaciteten i företaget och därmed ökat förutsättningarna för företaget att erbjuda högre löner till samtliga anställda. Detta fenomen har primärt påpekats i intervjuer med företag av mindre storlek.

4.6 Faktorer som påverkar företags rekryteringar av internationell personal

Många företag anser att regelverk och förutsättningar för anställning av internationell arbetskraft generellt sett fungerar väl, men flera företag upplever samtidigt vissa problem inom ramen för rekryteringsprocesserna.

Många aktörer uppger att handläggningstiderna för standardprocesser, som till exempel förlängning av arbetstillstånd, hos Migrationsverket tar alltför lång tid. En anställd individ utan uppdaterat arbetstillstånd får inte lämna landet och återvända innan förlängningsprocessen slutförts. Detta påverkar många arbetskraftsinvandrare på ett personligt plan, då de exempelvis inte kan resa till sitt hemland vid högtider. Det har i intervjuerna även lyfts frågetecken kring Migrationsverkets processer för beviljning av arbetstillstånd, där ärenden av oklara skäl dragit ut på tiden och ibland medfört avslag trots att i princip identiska ansökningar vid andra tillfällen tillstyrkts inom en kortare period. Dock uttrycks samtidigt förståelse för att Migrationsverkets handläggningstider påverkas av mängden asylsökande individer som anländer till Sverige.

Ytterligare ett problem som nämnts är att det ibland tar relativt lång tid för arbetskraftsinvandrare att tilldelas ett personnummer. Personnumret är ofta en väsentlig del av processen för att integreras på den svenska arbetsmarknaden och få tillgång till institutioner som exempelvis bankväsendet.

Ett annat problem som lyfts fram i intervjuerna är bostadsbristen i storstadsregioner. Som redovisats i Kapitel 2 är nära hälften av samtliga företag som anställt arbetskraftsinvandrare baserade i Stockholm. I princip samtliga intervjuade företag som är belägna i Stockholmsregionen uppger att bostadssituationen är problematisk, i synnerhet då en del av dragplåstret för rekrytering av internationell arbetskraft ofta är Stockholms stad i sig. Problem på bostadsmarknaden lyfts dock även i intervjuer med företag i andra regioner. Vissa större företag har löst detta genom att förmedla bostäder till de anställda, men dessa företag menar att detta inte är en hållbar långsiktig lösning utan snarare en nödlösning på ett akut problem.

De svenska arbetsmarknadsvillkoren, och i synnerhet föräldraledigheten, är faktorer som lockar arbetstagare inom främst kunskapsintensiva sektorer till just Sverige. Dock nämns att rekrytering av arbetskraft i viss mån påverkas negativt av betungande skattenivåer i Sverige.

Vissa företag, främst av mindre storlek inom sektorer med låg kunskapsintensitet, upplever även att det är svårt att planera sin verksamhet då de anser att det finns risk att förutsättningarna påverkas av kommande politiska beslut. Detta medför osäkerhet samt risker, och i längden sämre förutsättningar för utveckling av den egna verksamheten. Utan långsiktig politisk stabilitet om regelverk för arbetskraftsinvandring riskerar investeringsviljan därför att minska hos företag med behov av att tillföra kompetens i form av arbetskraftsinvandrare.

Många mottagarföretag påpekar att enklare och snabbare processer för rekrytering av arbetskraftsinvandrare skulle innebära bättre förutsättningar dels för det egna företaget men även för andra företag att anställa personal på den internationella arbetsmarknaden. Primärt företag av mindre storlek påpekar att man troligtvis skulle rekrytera på den internationella arbetsmarknaden i större utsträckning om sådana anställningar var mindre resurskrävande och byråkratiska än i dagens system.

4.7 Viktigt att ta till vara arbetskraftsinvandringens möjligheter

Sammanfattningsvis återspeglar intervjuerna i stor utsträckning de kvantitativt uppmätta utvecklingarna för företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare. Många företag uppger att det inte vore möjligt att genomföra motsvarande rekryteringar på den inhemska arbetsmarknaden, och att tillgången till det bredare arbetskraftsutbudet varit en viktig förklaringsfaktor till bolagens utveckling och tillväxt. Man har genom att rekrytera på den internationella arbetsmarknaden funnit kompetens och arbetskraft som inte funnits att tillgå på den svenska arbetsmarknaden, vilket lett till en tillväxt som annars inte varit möjlig. Dock är långsamma processer hos Migrationsverket och bostadsbristen i Stockholm exempel på faktorer som påverkar Sveriges attraktionskraft negativt, samtidigt som goda arbetsmarknadsvillkor och miljön i Sverige i allmänhet och i Stockholms stad i synnerhet är faktorer med positiv påverkan på attraktionskraften.

Då arbetskraftsinvandring har tydliga positiva påverkan på mottagande företags utveckling skulle förbättrade processer och förenklade villkor för rekrytering av arbetskraftsinvandrare innebära bättre förutsättningar för fler svenska företag att ta del av de mervärden som individer på den internationella arbetsmarknaden kan tillföra.

5 Appendix

5.1 Identifiering av företag

I denna sektion beskrivs tillvägagångssättet för identifiering av företag som anställt arbetskraftsinvandrare. Avsnittet är en utförlig version av avsnitt 2.1.

Identifiering av företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare har genomförts utifrån en process med viss manuell hantering. En grundläggande förutsättning för att identifiera ett företag, och därigenom komplettera företagsinformationen med registerdata, är tillgång till verksamhetens organisationsnummer. Vi har via Migrationsverket tillhandahållits information om namn på organisationer som rekryterat arbetskraftsinvandrare. Vi har därefter genom sökning av dessa namn i register matchat angivna företagsnamn mot organisationsnummer. Processen för identifiering av organisationsnummer har genomförts i två huvudsakliga steg:

1. *Automatisk matchning av företagsnamn mot organisationsnummer.* Genom att matcha de angivna företagsnamnen mot organisationsnummer i befintliga register har vi kunnat identifiera ett stort antal företags organisationsnummer. Då de företagsnamn som registrerats i Migrationsverket databaser inte alltid stämmer överens med de som finns i officiella register har det dock inte varit möjligt att matcha samtliga företag mot korrekt organisationsnummer. Exempelvis har vissa företagsnamn varit felstavade eller angivits i förkortad form.
2. *Manuell bearbetning.* Vi har genom manuellt bearbetning identifierat en stor andel företag som inte automatiskt kunnat matchas mot ett organisationsnummer.

Arbetskraftsinvandrare som inte kopplats till ett enskilt företag har antingen rekryterats av (i) en organisation som inte bedriver aktiv näringsverksamhet (såsom offentliga eller ideella organisationer), (ii) företag inom den finansiella sektorn¹⁹, eller (iii) företag vars identitet inte kunnat fastställas. En stor del av de företag vars organisationsnummer inte varit möjliga att identifiera har haft angivna namn som varit relativt generiska och därför svåra att identifiera. Vissa företag har haft angivna namn som varit svåra att utläsa, såsom exempelvis om förkortningar använts. Vi har valt att tillämpa en försiktighetsprincip där vi vid minsta osäkerhet kring företagets identitet klassat företaget som oidentifierbart.

Genom denna process har vi identifierat mottagande företag för uppskattningsvis 80 procent av de individer som arbetskraftsinvandrat under perioden 2009–2013. Inom ramen för denna studie har det således inte varit möjligt att studera samtliga företag som mottagit arbetskraftsinvandrare – en femtedel av individerna går inte att allokera till ett specifikt företag. Dock innebär detta ingen problematik för de generella slutsatser som presenteras i denna analys. Så länge sannolikheten att ett företags organisationsnummer är identifierbart inte korrelerar med de effekter mottagande av arbetskraftsinvandrare medför, har det faktum att alla företag inte ingår i den studerade populationen ingen inverkan på de generella slutsatserna kring effekter på företagsnivå.

¹⁹ SNI 64-66. Dessa företag innefattas inte av databasen *Företagens Ekonomi (FEK)* som använts som underlag för denna studie.

5.2 Matchningsmetod och statistisk analys

I denna sektion beskrivs hur vi gått till väga för att skapa en modell för att matcha mottagarföretag mot en kontrollgrupp och därmed identifiera tvillingföretag. Avsnittet är en utförlig version av avsnitt 2.3.4. Vi beskriver en teoretisk bakgrund till identifiering av effekter, samt den metod och de matchningsvariabler som använts för att skapa en kontrollgrupp till mottagarföretagen.

5.2.1 Matchningsmetod

I utvärderingar av en insats eller annan form av ”treatment” är ett klassiskt problem att isolera effekterna. Vi syftar i denna studie till att, i så stor utsträckning som möjligt, besvara frågan om huruvida förändringar i utfallsvariabler kan kopplas till mottagande av arbetskraftsinvandrare eller om förändringar inom företagen hade inträffat ändå.

Det teoretiskt ideala tillvägagångssättet för att mäta effekter är att skapa en kontrafaktisk uppföljning genom att observera en förändring i utfallsvariabler hos de mottagande företagen både med och utan själva mottagandet, vilket kan beskrivas som:

$$E[Y_1 - Y_0 | \text{mottagande} = 1] = \\ E[Y_1 | \text{mottagande} = 1] - E[Y_0 | \text{mottagande} = 1]$$

I ekvationen ovan motsvarar Y_1 status för företagen efter mottagande av arbetskraftsinvandrare, och Y_0 motsvarar stadiet utan mottagandet. Eftersom alla mottagande företag per definition rekryterat en arbetskraftsinvandrare kan en sådan observation dock inte genomföras i praktiken.

Ett praktiskt möjligt alternativ för att mäta hur företag påverkas av en specifik treatment är att skapa randomiserade kontrollgrupper.²⁰ I teorin skulle en sådan metod innebära att ett antal företag tilldelas arbetskraftsinvandrare, medan en kontrollgrupp står utanför mottagande. De eventuella skillnader som sedan uppstår mellan treatment- och kontrollgrupp kan då härledas till den slumpmässigt utvalda behandlingen. Dock kräver denna metod att insatsen sker just slumpmässigt vilket inte är fallet för de företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare. Företagen har valt att rekrytera eftersom de har särskilda egenskaper, såsom att de befunnit sig i en specifik utvecklingsfas eller haft behov av en specifik kompetens som inte funnits att tillgå på den svenska arbetsmarknaden.

För att identifiera hur rekrytering av arbetskraftsinvandrare påverkar företagen används i denna studie *kvasi-experimentella* metoder. Detta innebär att vi utgår från metoder som syftar till att i så stor utsträckning som möjligt efterlikna idealet med randomiserade experiment. Vi vill skapa en kontrollgrupp som har liknande egenskaper som de företag som anställt arbetskraftsinvandrare. Om bägge grupper har liknande egenskaper kan vi härleda eventuella skillnader över tid mellan grupperna till en ”exogen” variation, i detta fall rekrytering av arbetskraftsinvandrare.

I denna utvärdering används metoden *coarsened exact matching* (CEM) för att skapa kontrollgrupper till företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare. Detta är en relativt nyutvecklad metod²¹ för att skapa kontrollgrupper som till skillnad från många andra

²⁰ Kontrollgruppen motsvarar då $E[Y_0 | \text{mottagande} = 1]$ i ekvationen.

²¹ Se t ex Blackwell, M., Iacus, S. M., King, G. and Porro, G., (2009). cem: Coarsened exact matching Stata, Stata Journal, 9(4):524–546, Iacus, Stefano M and King, Gary and Porro, Giuseppe, (2012). Causal inference without balance checking: Coarsened exact matching, Political analysis, 20(1), 1–2 samt Iacus, Stefano M and King, Gary and Porro, Giuseppe, (2011). Multivariate matching methods that are monotonic imbalance bounding, Journal of the American Statistical Association, 106(493), 345–361.

metoder, såsom *propensity score matching* (PSM), utgår från att *ex ante* bestämma hur stora skillnader som tillåts mellan treatment- och kontrollföretag inom respektive matchningskovariat. Detta sker rent praktiskt genom att definiera olika strata som variablerna tillåts falla inom.

Det är mycket svårt att finna företag som uppvisar exakt samma värden i de definierade kovariaterna. Genom att använda strata är det dock möjligt att tillämpa en acceptabel avvikelse mellan företagen. Exempelvis kan det vara svårt att finna kontrollföretag med exakt samma värde för kontinuerliga variabler såsom omsättning, varför strata kan användas för att sortera in företagen i olika ”omsättningskategorier”. Dessa strata kan definieras antingen utifrån ingående kunskap om datan eller olika statistiska metoder. Företagen matchas sedan utifrån de olika strata som bestämts *ex ante*. Konkret sker matchningsproceduren i följande steg:

1. Datan ”förgrovas” utifrån angivna strata för respektive matchningsvariabel, alternativt utifrån specifika algoritmer.
2. Deltagargruppen matchas mot en större population så att exakta matchningar baserat på de ”förgrovade” variablerna uppnås.

En fördel med CEM jämfört med många andra matchningsmetoder är att graden av balansering bestäms i förväg – man har som utvärderare möjlighet att bestämma vilken grad av osäkerhet (utifrån storleken på de angivna strata) som är acceptabel. Detta medför bättre kontroll över och effektivitet i matchningsprocessen.

Matchningsprocess och regressioner bygger i denna analys på bearbetningar i programmet Stata. Vid matchning baserad på CEM finns fördefinierade algoritmer för beräkning av strata inom respektive variabel. För att förenkla reproducerbarheten för denna studie utgår vi från dessa fördefinierade algoritmer för beräkning av strata-storlekar.²²

I matchningsprocessen som tillämpas i denna studie matchas mottagare av arbetskraftsinvandrare mot kontrollföretag utan restriktioner om hur många företag som matchas mot enskilda mottagarföretag. Ett enskilt mottagarföretag kan således matchas mot flera kontrollföretag, vilket innebär att viktning används vid de statistiska estimeringarna. Ett alternativ till detta förfarande är använda så kallad *k2k-matchning*, där varje mottagare matchas mot ett enskilt kontrollföretag. Vid k2k-matchning behöver inte viktning användas i regressionsmodellerna, dock på bekostnad av att ett lägre antal kontrollföretag identifieras. Observera även att vissa mottagarföretag har egenskaper som innebär att de inte matchas mot ett eller flera kontrollföretag. Dessa mottagarföretag faller således bort från estimeringarna av skillnader i utveckling mellan treatment- och kontrollgrupp.

För att förbättra matchningen har vi inför varje matchningsmodell rensat kontrollgruppen på företag som inte har någon matchning av treatmentföretag på 3-siffrig branschnivå (SNI2007). Vi har även rensat datan för extremvärden.

I estimeringar av skillnader i utfall mellan företag inom olika sektorer, regioner och storleksklasser (som presenteras i avsnitten 3.3.2 till 3.3.4) har vi innan matchningsprocessen rensat datasetet från företag som inte innefattats av respektive sektor-, region- eller storlekskategori. Matchning mellan treatment och kontrollgrupp har sedan utförts mellan företag inom respektive kategori.

²² Sturge's rule används för konstruktion av stratastorlekar.

Notera att matchningsprocessen innebär att vi jämför företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare med företag som har liknande egenskaper. Dessa egenskaper skiljer sig från ett genomsnittligt svenskt företag. Detta innebär att den estimerade utveckling till följd av rekrytering av arbetskraftsinvandrare inte är generaliserbara för hela det svenska näringslivet – företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare har specifika egenskaper som medför ett behov att rekrytera på den internationella arbetsmarknaden, vilket ett genomsnittligt svenskt företag inte har.

5.2.2 Matchningsvariabler

Variablerna som används i matchningsmodellen har valts ut för att täcka fem olika kategorier av företagsegenskaper: (i) storlek, (ii) arbetsproduktivitet, (iii) internationaliseringsgrad, (iv) fas och tidigare utveckling samt (v) sektor. Matchningsvariablerna sammanfattas i Tabell 5.1.

Tabell 5.1. Sammanställning av matchningsvariabler.

Kategori	Variabel
Storlek (input och output)	Omsättning Antal anställda
Arbetsproduktivitet	Produktivitet (Förädlingsvärde per anställd)
Internationaliseringsgrad	Export
Fas och tidigare utveckling	Tillväxt i omsättning Tillväxt i antal anställda Ålder
Sektor	Branschindelning (SNI2007, avdelningsnivå)

Nedan beskrivs och motiveras respektive variabel som används i matchningsprocessen.

Omsättning – Omsättningsnivå är en variabel som beskriver storleken på företaget. Variabeln är även ett mått på den *output* som skapas av företaget. I modellen matchas omsättning utifrån logaritmerade värden.

Antal anställda – Denna variabel beskriver storleken på ett företag, men är även ett mått på företagets *input* för att producera varor och tjänster. I modellen matchas antal anställda utifrån logaritmerade värden.

Produktivitet – Definieras som förädlingsvärde per anställd. Denna variabel kan betraktas som ett mått på *hur effektivt* företaget använder sina anställda för att skapa samhällsekonomiska värden.

Export – Denna variabel syftar till att i matchningsmodellen beskriva företagets internationaliseringsgrad. I modellen används en dummyvariabel som har värdet 1 om företaget exporterar över 4,5 Mkr, annars 0. Företag som exporterar över 4,5 Mkr matchas således med andra företag som exporterar för minst samma belopp. Anledningen till denna gräns är att det nedre tröskelvärdet för att lämna information om företagets exportnivåer uppgår till just 4,5 Mkr.

Procentuell utveckling i omsättning – Denna variabel används i matchningsmodellen för att ta hänsyn till vilken fas företaget är i. Vi fastställer med denna variabel att mottagare av arbetskraftsinvandrare matchas med företag som i lika stor utsträckning utökar sin omsättningsnivå vid tidpunkt för mottagandet.

Procentuell utveckling i antal anställda – Liksom för ovanstående variabel används denna för att ta hänsyn till vilken fas företaget är i. Med denna variabel säkerställs att mottagare av arbetskraftsinvandrare matchas med företag som i lika stor utsträckning utökar sin personalstyrka vid tidpunkt för mottagandet.

Ålder – Används i modellen för att kontrollera för om företaget exempelvis är nystartat eller nått en viss mognadsgrad. Variabeln definieras som det antal år företaget existerat i företagsregister fram till rekrytering av arbetskraftsinvandrare.

Bransch – Denna variabel säkerställer att företag som rekryterar arbetskraftsinvandrare matchas mot företag inom samma bransch. Matchning sker på avdelningsnivå (21 kategorier baserat på SNI2007).

Av tekniska skäl används även år som matchningsvariabel. Företag som anställt arbetskraftsinvandrare matchas mot kontrollföretag året innan mottagande ($t-1$). Detta eftersom vi vill finna tvillingföretag som liknar mottagare av arbetskraftsinvandrare precis innan själva mottagandet. Tillväxt i omsättning och antal anställda matchas dock utifrån utveckling mellan ($t-1$)- t .

Vi har även estimerat alternativa modeller där matchning baserats på tillväxt i omsättning och antal anställda under perioden ($t-2$)- t istället för ($t-1$)- t , där t motsvarar tidpunkt för anställning av arbetskraftsinvandrare. Syftet med detta var varit att ytterligare kontrollera för huruvida företagen i treatment- och kontrollgrupp befinner sig i olika faser vilket kan påverka estimaten av effekterna. Resultaten från denna alternativa matchningsmodell medför endast marginella skillnader jämfört med matchningsresultaten som presenteras i Tabell 2.8 och de estimerade effekterna som redovisas i Kapitel 3.

5.2.3 Regressionsmodeller

Efter att matchningsprocessen genomförts beräknas skillnader mellan treatment- och kontrollgrupp i regressioner där respektive utfallsvariabel analyseras i separata modeller. Vi normaliserar tidpunkt för mottagande till år t och mäter således skillnader i utfallsvariablerna utifrån normaliserade tidsperioder. Utfallsvariablerna baseras på fasta priser i 2013 års prisnivå och följande form tillämpas i respektive modell:

- Skillnader i (i) omsättningsnivå, (ii) antal anställda samt (iii) förädlingsvärde estimeras i logaritmerade värden. Regressionsmodellen har således i dessa fall en log-linjär form där procentuella skillnader mellan företagsgrupperna kan beräknas utifrån formeln $100 \times (e^{\beta} - 1)$.
- Skillnader i produktivitet och genomsnittliga lönekostnader estimeras utifrån absoluta värden för respektive utfallsvariabel.
- Skillnader i exportgrad estimeras genom använda en dummyvariabel med värde 1 om företaget exporterar över gränsvärdet 4,5 Mkr. Således kan koefficienten i dessa regressioner tolkas som en ungefärlig skillnad i sannolikhet att företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare bedriver exportverksamhet jämfört med den identifierade kontrollgruppen.

5.3 Vad påverkar sannolikhet för rekrytering av arbetskraftsinvandrare?

I Tabell 5.2 beskrivs sannolikheten för mottagande av arbetskraftsinvandrare estimerat i en multivariat probitmodell. I modellen estimeras huruvida en viss variabel påverkar sannolikheten att ett företag rekryterar arbetskraftsinvandrare medan övriga variabler hålls konstanta.

Tabell 5.2. Probitmodell – vilka variabler förklarar sannolikhet för rekrytering av arbetskraftsinvandrare?

Variabel	Rekrytering av arb.krafts.inv
Omsättning (logaritmerad)	0,15*** (0,01)
Antal anställda (logaritmerad)	0,17*** (0,01)
Produktivitet (tkr)	0,00 (0,01)
Exportgrad	0,08*** (0,02)
Ålder	-0,02*** (0,00)
Tillväxt i omsättning (%)	0,001*** (0,000)
Tillväxt i antal anställda (%)	0,003*** (0,001)
Pseudo R2	0,25
N	2 593 042

Not: *, ** samt *** anger signifikans på 10, 5, respektive 1 procents signifikansnivå. Antal anställda samt omsättning i logaritmerade värden. Produktivitet definierat som förädlingsvärde per anställd. Exportgrad estimeras utifrån en dummyvariabel med värde 1 om företaget exporterar för ett värde som överstiger 4,5 MSEK ett givet år. Regressionsmodellen innefattar även dummyvariabler för år och bransch (avdelningsnivå baserat på SNI2007).

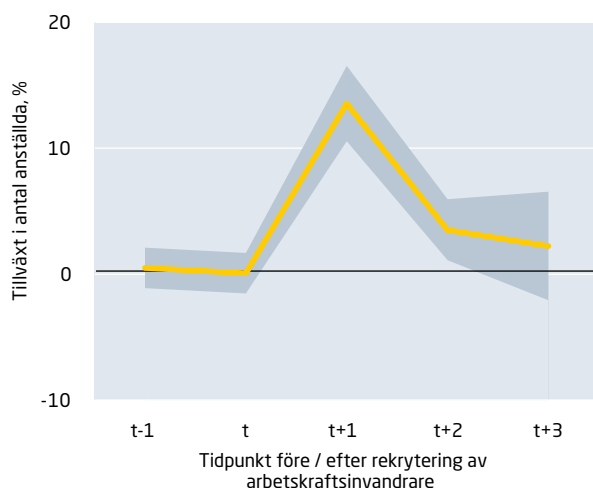
Resultaten återspeglar i stor grad Tabell 2.8 där medelvärden mellan mottagarföretag och andra svenska företag framgår. Omsättningsnivå, antal anställda, exportgrad samt tillväxttakt uppvisar ett positivt samband med rekrytering av arbetskraftsinvandrare medan övriga variabler hålls konstanta. Ålder på företaget har ett negativt samband med rekrytering. Till skillnad från Tabell 2.8 finner vi dock i denna modell inget statistiskt signifikant samband mellan produktivitet och sannolikhet för rekrytering av arbetskraftsinvandrare.

5.4 Företagens tillväxttakt

De identifierade företagen befinner sig i liknande tillväxtfaser innan och vid tidpunkt för rekrytering. Detta är förväntat då vi inkluderat tillväxttakt för omsättning och antal anställda som kovariater i matchningsmodellen. Företagen i treatment- och kontrollgrupp rekryterar således personal och ökar sin omsättningsnivå i samma utsträckning vid tidpunkt för mottagande av arbetskraftsinvandrare. Skillnader i utvecklingstrender mellan företagsgrupperna uppkommer således först efter rekryteringstillfället.

Detta fenomen kan även illustreras genom att estimerar utvecklingen för företagens *tillväxttakt* istället för absoluta nivåer. I Figur 5.1 beskrivs ett exempel där vi estimerat utveckling för tillväxt i antal anställda inom företagen. Året innan rekrytering, samt samma år som rekrytering sker, skiljer sig företagen inte åt vad gäller tillväxttakt i antal anställda. Således rekryteras individer i samma utsträckning i båda företagsgrupper vid tidpunkt för mottagande av arbetskraftsinvandrare. Dock ser vi tydliga skillnader i utveckling i antal anställda kommande perioder – året efter rekrytering ökar tillväxttakten i rekryteringar markant i företag som tidigare rekryterat arbetskraftsinvandrare. Även två år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare är tillväxten av antal anställda med statistisk signifikans högre bland mottagarföretag. Således finner vi tecken på att rekrytering av arbetskraftsinvandrare ökar förutsättningarna för *ytterligare rekryteringar* inom företagen. Liknande mönster uppstår även för företagens omsättningsnivåer och förädlingsvärde – tillväxttakten är markant högre i mottagarföretagen jämfört med kontrollgruppen under inledande period efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare och sedan avtagande men fortfarande positiv kommande perioder.

Figur 5.1. Tillväxt i antal anställda för mottagarföretag jämfört med kontrollgruppen.



5.5 Utveckling för olika företagskohorter

I Kapitel 3 redovisas utveckling efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare utifrån normaliserade tidsperioder. Utveckling har estimerats periodvis efter mottagande av arbetskraftsinvandrare oavsett vilket specifikt år rekryteringen skett.

I detta avsnitt redovisar vi istället separata estimeringar för företag som mottagit arbetskraftsinvandrare under specifika år. Syftet är att kontrollera för om olika urval av företag medför att de estimerade skillnaderna skiljer sig åt. Vi kontrollerar huruvida resultaten exempelvis drivs av konjunkturella effekter, där mottagare av arbetskraftsinvandrare av orsaker som inte kontrollerats för haft olika utvecklingsförutsättningar jämfört med kontrollgruppen vid hög-/lågkonjunktur.

Vi redovisar skillnader i utveckling två år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare för företag som mottagit dessa individer under (i) 2009, (ii) 2010, samt (iii) 2011. Således mäter vi utfall år 2011, 2012 samt 2013 för respektive företagskull. Urvalet har gjorts då 2009 är det första år företag rekryterat arbetskraftsinvandrare baserat på nuvarande regelverk, och 2013 är det senaste året med tillgänglig registerdata.

Vi finner att resultaten som redovisats i avsnitten ovan i stort sett är konsistenta för samtliga årskullar av företag. Nivåer på omsättning och förädlingsvärde har ökat med ungefär 20 procent för samtliga årskullar jämfört med respektive kontrollgrupp, samtidigt som antalet anställda ökat med runt 15 procent. Även utvecklingen för exportgraden är i linje med den estimerade utvecklingen för samtliga företag. Värt att notera är att vi även finner positiv utveckling för produktiviteten för företag som mottagit arbetskraftsinvandrare 2009 och 2010, om än enbart på 10 procents signifikansnivå. Företag som mottagit arbetskraftsinvandrare 2011 har haft en något negativ utveckling för produktivitetsnivån, dock utan statistisk signifikans.

Den genomsnittliga lönekostnaden per anställd har utvecklats positivt i företag som mottagit arbetskraftsinvandrare 2009 och 2010. I årskullen som mottagit arbetskraftsinvandrare 2011 uppstår dock inga statistiskt signifikanta skillnader för den genomsnittliga lönekostnaden.

Tabell 5.3. Skillnad i utveckling 2 år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare - olika företagskohorter.

År för mottagande av arbetskraftsinvandrare	Omsättning	Antal anställda	Förädlingsvärde	Produktivitet (tkr)	Export	Genomsnittlig lönekostnad (tkr)
2009	0,21*** (0,08)	0,15*** (0,06)	0,21*** (0,08)	37,19* (22,49)	0,04** (0,02)	29,16*** (6,48)
2010	0,22*** (0,08)	0,13** (0,05)	0,18** (0,07)	42,85* (22,27)	0,03** (0,02)	27,82*** (6,75)
2011	0,19*** (0,07)	0,11*** (0,05)	0,16*** (0,07)	-20,10 (51,37)	0,02** (0,01)	9,29 (25,29)

Not: *, ** samt ***, anger signifikans på 10, 5, respektive 1 procents signifikansnivå.

Omsättning, antal anställda samt förädlingsvärde i logaritmerad skala.

5.6 Fördelning av företag i sektorer och län

Tabellerna 5.4 och 5.5 beskriver företag som anställt arbetskraftsinvandrare fördelat per län och bransch. I tabellerna framgår även antalet arbetskraftsinvandrare till de identifierade företagen inom respektive län/bransch. Dessutom framgår fördelning av samtliga svenska företag inom samma kategorier.

Tabell 5.4. Företag som mottagit arbetskraftsinvandrare samt total företagsstock fördelat per län.

Län	Antal företag som mottagit arb.krafts.inv	Andel av företag som mottagit arb.krafts.inv	Antal arb.krafts. inv till företag inom resp. län	Andel arb.krafts. inv till företag inom resp. län	Samtliga företag i Sverige (2013)	Andel av samtliga företag i Sverige (2013)
Stockholm	3 366	48,6 %	20 297	39,0 %	255 280	25 %
Västra Götaland	1 020	14,7 %	2 755	5,3 %	165 351	16 %
Skåne	647	9,3 %	2 347	4,5 %	126 749	12 %
Östergötland	223	3,2 %	787	1,5 %	37 268	4 %
Uppsala	209	3,0 %	667	1,3 %	34 141	3 %
Jönköping	160	2,3 %	316	0,6 %	37 068	4 %
Örebro	122	1,8 %	508	1,0 %	24 558	2 %
Halland	117	1,7 %	416	0,8 %	34 598	3 %
Gävleborg	113	1,6 %	234	0,5 %	27 996	3 %
Södermanland	106	1,5 %	255	0,5 %	23 185	2 %
Västmanland	104	1,5 %	1 221	2,3 %	20 500	2 %
Värmland	102	1,5 %	1 848	3,6 %	32 547	3 %
Dalarna	100	1,4 %	571	1,1 %	35 309	3 %
Norrbottnen	95	1,4 %	3 561	6,8 %	29 066	3 %
Västerbotten	90	1,3 %	11 826	22,7 %	34 273	3 %
Kronoberg	83	1,2 %	321	0,6 %	23 790	2 %
Kalmar	76	1,1 %	2 484	4,8 %	26 455	3 %
Västernorrland	72	1,0 %	139	0,3 %	26 900	3 %
Jämtland	53	0,8 %	1 309	2,5 %	20 867	2 %
Blekinge	36	0,5 %	58	0,1 %	13 855	1 %
Gotland	26	0,4 %	65	0,1 %	8 449	1 %
Okänt län	1	0,0 %	2	0,0 %	1 735	0 %
Totalt	6 921	100,0 %	51 987	100 %	1 039 940	100 %

Källa: Migrationsverket, SCB.

Tabell 5.5. Identifierade företag som mottagit arbetskraftsinvandrare samt total företagsstock fördelat per sektor.

Sektor	Antal företag som mottagit arb. kraftsinvandrare	Andel av företag som mottagit arb. kraftsinvandrare	Antal arb.krafts. inv till företag inom resp. sektor	Andel arb.krafts. inv till företag inom resp. sektor	Samtliga företag i Sverige	Andel av samtliga företag i Sverige
Hotell- och restaurangverksamhet	2 108	30,5 %	5 207	10,0 %	30 176	2,9 %
Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	1 005	14,5 %	15 372	29,6 %	124 593	12,0 %
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	631	9,1 %	3 159	6,1 %	165 980	16,0 %
Tillverkning	606	8,8 %	5 813	11,2 %	52 196	5,0 %
Uthyrning, fastighets-service, resetjänster mm.	546	7,9 %	1 921	3,7 %	35 574	3,4 %
Informations- och kommunikationsverksamhet	534	7,7 %	9 225	17,7 %	54 632	5,3 %
Byggverksamhet	451	6,5 %	1 396	2,7 %	93 154	9,0 %
Vård och omsorg; sociala tjänster	248	3,6 %	895	1,7 %	32 942	3,2 %
Annan serviceverksamhet	188	2,7 %	354	0,7 %	50 422	4,8 %
Transport och magasinering	181	2,6 %	882	1,7 %	29 143	2,8 %
Jordbruk, skogsbruk och fiske	174	2,5 %	3 997	7,7 %	236 053	22,7 %
Kultur, nöje och fritid	93	1,3 %	588	1,1 %	52 465	5,0 %
Utbildning	65	0,9 %	329	0,6 %	24 107	2,3 %
Fastighetsverksamhet	55	0,8 %	2 722	5,2 %	54 157	5,2 %
Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshandling, sanering	16	0,2 %	31	0,1 %	1 376	0,1 %
Utvinning av mineral	12	0,2 %	58	0,1 %	733	0,1 %
Försörjning av el, gas, värme och kyla	8	0,1 %	38	0,1 %	2 237	0,2 %
Totalt	6 921	100 %	51 987	100 %	1 039 940	100 %

Källa: Migrationsverket, SCB.

5.7 Arbetskraftsinvandring per typ av företag, percentiler

I Tabell 5.6 redovisas antalet arbetskraftsinvandrare som mottagits totalt under perioden 2009–2013 av företag inom olika branscher, regioner och storleksklasser. Antalet arbetskraftsinvandrare till respektive företagskategori beskrivs utifrån percentiler.

Tabell 5.6. Mottagande av arbetskraftsinvandrare per företagstyp och percentil (2009–2013).

Företagstyp	Percentil (antal rekryterade arbetskraftsinvandrare per företag)				
	25 %	50 %	75 %	95 %	99 %
<i>Bransch</i>					
Hotell och restaurang	1	1	2	5	10
Handel	1	1	2	6	33
Juridik, ekonomi, vetenskap	1	1	2	10	40
Tillverkning	1	1	2	15	66
Byggverksamhet	1	1	2	9	33
IKT	1	1	4	38	193
Areella näringar	1	2	5	81	776
<i>Region¹⁾</i>					
Storadslän	1	1	2	9	45
Övriga län i Svealand och Götaland	1	1	2	8	68
Norrland	1	1	2	18	1 139
<i>Företagsstorlek</i>					
0-9 anställda	1	1	2	6	26
10-49 anställda	1	1	2	9	76
50-249 anställda	1	1	3	15	51
>249 anställda	1	2	8	80	917
<i>Totalt</i>					
Samtliga identifierade företag	1	1	2	9	58

Källa: Migrationsverket och SCB

Not: Statistiken avser hela perioden 2009-2013.

¹⁾ Information om regional hemvist saknas för 1 företag.

5.8 Intervjuade företag

I Tabell 5.7 framgår en sammanställning av de företag som intervjuats inom ramen för denna studie.

Tabell 5.7. Intervjuade företag.

Företag	Verksamhetsinriktning
Ants	Rekrytering av IT-kompetens
Dala kvalitetsskog	Skogsvård
DICE	Spelutveckling
Ericsson	IT / telekom
ICEHOTEL	Hotell / restaurang
ISS (Mat och Dryck)	Måltidstjänster
Klarna	FinTech
Onlinepizza	Leverans av färdiglagad mat
Premo	Tidningsdistribution
Rosegarden Group	Restaurangverksamhet
Sandvik	Metallindustri
Skype	IT / telekom
SLV Skogsservice	Skogsvård
Spotify	Musikstreaming
Sweco	Teknikkonsult
Tacton	Försäljningsoptimering
Texab	Flyttjänster / magasinering
Valk	Budtjänster

5.9 Intervjuguide

Nedan beskrivs intervjuguiden som använts i företagsintervjuerna. Intervjuerna har genomförts på ett semi-strukturerat vis, där intervjuguiden har fungerat som underlag för bredare diskussioner med respektive respondent.

Inledning

- Ungefär hur många arbetskraftsinvandrare har ni anställt sedan 2008?
- Under vilka tidsperioder har de varit anställda?
- Vilka regioner kommer de från? (Utanför Sverige, utanför Norden, utanför EU, etc.)
- Hur många arbetar kvar inom organisationen?
- Vilka kompetenser har de haft? (Utbildning, yrkeserfarenheter etc.)
- Vilka (yrkes)roller har de haft i organisationen?

Mervärden för företaget

- Har reformen som infördes 2008 gett några mervärden för företaget i stort?
- Vilken kompetens har arbetskraftsinvandrarna bidragit med i organisationen?
- Har de kompletterat den redan existerande kompetensen på något vis? Om ja – hur?
- Hade företaget gått miste om investeringar / kompetens om ni inte hade haft möjlighet att anställa personerna i fråga?
- Har arbetskraftsinvandrarna bidragit till konkreta förändringar för organisationen? (expansion, mer export, mer FoU-arbete etc.)
- Hur viktiga har dessa personer varit för er verksamhet?

Tillgång till kompetens

- Vilken typ av kompetens söker ni vid anställning av ny personal? (typ av utbildning, typ av erfarenhet, etc.)
- Anser du att ni idag kan rekrytera den kompetens ni behöver? Eventuella svårigheter att hitta rätt kompetens?
- Varför valde ni att rekrytera personal på den internationella arbetsmarknaden?
- Hur viktigt är det för ert företag att kunna hitta relevant kompetens på den internationella arbetsmarknaden?
- Hade det varit möjligt att hitta kompetens på den svenska arbetsmarknaden som motsvarar de arbetskraftsinvandrare ni tagit emot?

Regelverket

- Har du några synpunkter på det nuvarande regelverket för arbetskraftsinvandring?
- Anser du att regelverket är bättre eller sämre än innan reformen 2008?
- Skulle regelverket på något vis kunna utvecklas?

Avslutning

- Övriga synpunkter?

5.10 Branschdefinitioner

I Tabell 5.8 definieras de olika branschkatégorier som tillämpas i framställningen av beskrivningen av arbetskraftsinvandring till olika företagstyper i Tabell 2.3 och Tabell 5.6 samt estimering av effekter inom olika sektorer i avsnitt 3.3.2. Samtliga branschkatégorier baseras på näringslivskategoriseringen SNI2007.

Tabell 5.8. Branschdefinitioner.

Bransch	Specifikation
Areella näringar	01.XXX - Jordbruk och jakt samt service i anslutning härtill 02.XXX - Skogsbruk 03.XXX - Fiske och vattenbruk
Information- och kommunikationsteknik (IKT)	26.110 - Industri för elektroniska komponenter 26.120 - Industri för kretskort 26.200 - Industri för datorer och kringutrustning 26.300 - Industri för kommunikationsutrustning 26.400 - Industri för hemelektronik 26.800 - Industri för magnetiska och optiska medier 29.310 - Industri för elektrisk och elektronisk utrustning för motorfordon 58.210 - Utgivare av dataspel 58.290 - Utgivare av annan programvara 61.100 - Telekommunikationsbolag, trådbundet 61.200 - Telekommunikationsbolag, trådlöst 61.300 - Telekommunikationsbolag, satellit 61.900 - Andra telekommunikationsbolag 62.010 - Programvaruproducenter 62.090 - Andra it- och datatjänstföretag
Byggverksamhet	41.XXX - Byggnad av hus 42.XXX - Anläggningsarbeten 42.XXX - Specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet
Hotell och restaurang	55.XXX - Hotell- och restaurangverksamhet 56.XXX - Restaurang-, catering och barverksamhet
Tillverkning	10.XXX - Livsmedelsframställning 11.XXX - Framställning av drycker 12.XXX - Tobaksvarutillverkning 13.XXX - Textilvarutillverkning 14.XXX - Tillverkning av kläder 15.XXX - Tillverkning av läder, läder- och skinnvaror m.m. 16.XXX - Tillverkning av trä och varor av trä, kork, rotting o.d. utom möbler 17.XXX - Pappers- och pappersvarutillverkning 18.XXX - Grafisk produktion och reproduktion av inspelningar 19.XXX - Tillverkning av stenkolsprodukter och raffinerade petroleumprod. 21.XXX - Tillverkning av farmaceutiska basprodukter och läkemedel 22.XXX - Tillverkning av gummi- och plastvaror 23.XXX - Tillverkning av andra icke-metalliska mineraliska produkter 24.XXX - Stål- och metallframställning 25.XXX - Tillverkning av metallvaror utom maskiner och apparater 26.XXX - Tillverkning av datorer, elektronikvaror och optik 27.XXX - Tillverkning av elapparatur 28.XXX - Tillverkning av övriga maskiner 29.XXX - Tillverkning av motorfordon, släpfordon och påhängsvagnar 30.XXX - Tillverkning av andra transportmedel 31.XXX - Tillverkning av möbler 32.XXX - Annan tillverkning 33.XXX - Reparation och installation av maskiner och apparater
Handel	45.XXX - Handel samt reparation av motorfordon och motorcyklar 46.XXX - Parti- och provisionshandel utom med motorfordon 47.XXX - Detaljhandel utom motorfordon och motorcyklar
Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	69.XXX - Juridisk och ekonomisk konsultverksamhet 70.XXX - Verksamheter som utövas av huvudkontor 71.XXX - Arkitekt- och teknisk konsultverksamhet 72.XXX - Vetenskaplig forskning och utveckling 73.XXX - Reklam och marknadsundersökning 74.XXX - Annan verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik 75.XXX - Veterinärverksamhet

Not: Branschdefinitioner utifrån kategorier baserade på SNI2007.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00