

5 Arbetskraftsinvandringen och företagen – erfarenheter från 2000-talet

Mats Hammarstedt och Per Skedinger⁶¹

5.1 Bakgrund

Detta kapitel studerar arbetskraftsinvandring till Sverige, med fokus på de företag som anställer och ansökt om att anställa arbetskraftsinvandrare från tredje land, det vill säga länder utanför EU/EES-området. Kapitlet inleds med en historisk överblick och en genomgång av forskningen kring arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden. Efter en översikt av hur regelverket för arbetskraftsinvandring till Sverige förändrats sedan millennieskiftet undersöker vi i vilken utsträckning företag anställer och ansökt om få anställa arbetskraftsinvandrare från tredje land under 2013–2021 och vad som kännetecknar dessa företag, med hjälp av länkade data från Migrationsverkets ärendedatabas och Statistiska Centralbyråns databaser.

Sverige har en relativt lång tradition av arbetskraftsinvandring. Denna kan delas in i två faser. Under den första fasen, från andra världskrigets slut fram till början av 1970-talet, utgjorde arbetskraftsinvandringen merparten av invandringen till Sverige. Arbetskraftsinvandringen under denna period möjliggjordes av förändringar i den svenska invandringspolitiken till följd av hög efterfrågan på arbetskraft som ett resultat av den industriella och ekonomiska expansionen. Förändringarna i invandringspolitiken gjorde att det i princip var fritt att invandra som arbetskraft till Sverige från första halvan av 1950-talet fram till slutet av 1960-talet.

Under andra halvan av 1960-talet infördes mer restriktiva regler för invandring. De mer restriktiva reglerna i kombination med 1970-talets lågkonjunktur ledde till att arbetskraftsinvandringen till Sverige minskade successivt, för att från mitten av 1970-talet och de närmast följande årtiondena uppgå till mycket låga nivåer.

Den andra fasen av arbetskraftsinvandring har ägt rum från mitten av 1990-talet och framåt. Under denna tid har arbetskraftsinvandringen på nytt ökat i omfattning, nu parallellt med en tidvis omfattande invandring av flyktingar och deras anhöriga. Denna andra fas möjliggjordes av EU/EES-avtalet som slöts 1994 och innebar fri arbetskraftsmigration inom EES-området. Ett antal regelförändringar har ägt rum därefter. Av särskild betydelse är den förändring som genomfördes 2008 och som innebar nya regler för arbetskraftsinvandring för personer från tredje land.⁶² Som ett resultat av nämnda regelförändringar har arbetskraftsinvandringen på nytt ökat i omfattning från 2000-talet och framåt.

I den mån som arbetskraftsinvandring eliminerar en restriktion i företagens möjligheter att rekrytera personal leder det enligt teori till en skaleffekt, det vill säga att

⁶¹ Ett tack till Karl Walentin och övriga deltagare på KI:s workshop för värdefulla kommentarer och till Felix Eller och Lovisa Garberg för förnämlig forskningsassistans.

⁶² För en grundlig genomgång av hur regelverket för arbetskraftsinvandring till Sverige förändrats över tid hänvisas till exempelvis Engdahl & Sjödin (2024).

företaget kan expandera, vilket bör innebära större produktion och högre vinster.⁶³ Högutbildad arbetskraft kan i större utsträckning än lågutbildad antas bidra till dessa positiva utfall. Det är utifrån teori inte möjligt att avgöra hur inhemsk arbetskraft påverkas av arbetskraftsinvandringen. Dels finns skaleffekten, som betyder att även mer av inhemsk personal anställs, dels finns en effekt som beror av hur den invandrade och inhemska arbetskraften interagerar i produktionsprocessen. Om de är substitut till varandra så minskar sysselsättning och löner för inhemsk personal, om de är komplement så påverkas dessa positivt.

Mycket litet av den empiriska forskningen kring arbetskraftsinvandring i Sverige har rört konsekvenser för företagen. Forskningen har i stället fokuserat på hur det gått för arbetskraftsinvandrarerna på arbetsmarknaden men också på frågor rörande regelverket kring denna invandring. Beträffande frågan om graden av framgång på arbetsmarknaden visar forskningen att 1950- och 1960-talets arbetskraftsinvandrare ofta klarade sig väl i jämförelse med inrikes födda personer, medan bilden är mindre entydig för de personer som arbetskraftsinvandrat under senare årtionden.⁶⁴ Att 1950- och 1960-talets arbetskraftsinvandrare hävdade sig väl beträffande sysselsättning och inkomster framgår exempelvis av Ekberg (1994, 1996), som studerar yrkes- och inkomstkarriärer för personer som invandrat till Sverige som arbetskraft före 1970 och finner att arbetskraftsinvandrare från exempelvis Finland och f.d. Jugoslavien ofta hade högre sysselsättning och inkomster än inrikes födda personer med motsvarande socioekonomisk bakgrund. Liknande resultat framkommer i en senare översikt av Ekberg och Hammarstedt (2002) som pekar på att såväl sysselsättning som inkomster var högre bland utrikes födda än bland inrikes födda under 1950- och 1960-talet, samt i Hammarstedt och Shukur (2006) där det framgår att relativinkomsterna var höga bland utrikes födda personer som invandrat till Sverige från länder i Norden före 1970.

Andersson Joona och Wadensjö (2011) finner relativt små skillnader i sysselsättning och inkomster mellan arbetskraftsinvandrare från Norden och inrikes födda. De skillnader som framkommer förklaras av faktorer som utbildning och i vilken bransch man arbetade. Andersson och Hammarstedt (2012) undersöker yrkes- och inkomstposition bland utrikes födda från de länder som blev medlemmar i EU 2004. Utrikes födda från dessa länder var överrepresenterade i yrken utan krav på utbildning och underrepresenterade i yrken som kräver universitetsutbildning. Beträffande inkomster var skillnaderna jämfört med inrikes födda små, och i allmänhet koncentrerade till nedre delen av inkomstfördelningen. Det konstateras också att bland höginkomsttagare tjänar utrikes födda från de nya EU-länderna mer än inrikes födda.

Sysselsättning och inkomster bland arbetskraftsinvandrare från tredje land studeras av Engdahl och Sjödin (2024). Enligt resultaten ökar sysselsättningen bland dem som arbetskraftsinvandrat från tredje land sedan millennieskiftet med ökad vistelsetid i Sverige. Man visar också att många av de senare årens arbetskraftsinvandrare från tredje land har relativt höga inkomster, men att ett flertal faktiskt saknar inkomst. Irastorza och Bevelander (2021) visar att arbetsmarknadsutfallen för högutbildade

⁶³ Se Clemens & Lewis (2022) för ett teoretiskt ramverk.

⁶⁴ Regleringen av arbetskraftsinvandring till Sverige och effekter av olika policyförändringar studeras av bland andra Emilsson (2014, 2016). Forskningen på detta område sammanfattas förtjänstfullt i Engdahl & Sjödin (2024).

arbetskraftsinvandrare tenderar att vara mer gynnsamma än dem för flyktinginvandrare (och deras anhöriga) med liknande formella kvalifikationer.

Forskningen om arbetskraftsinvandring har även uppmärksammat hur inhemsk arbetskraft påverkas. Resultaten i en svensk empirisk studie (Halvarsson 2024) och flera utländska tyder på att arbetskraftsinvandring av högutbildade huvudsakligen har gynnsamma effekter för den inhemska arbetskraften i mottagarlandet.⁶⁵ Vad avser invandring av lågutbildad arbetskraft är resultaten i de utländska undersökningarna mer blandade, i så måtto att vissa studier pekar på att inhemsk lågutbildad arbetskraft missgynnas medan andra visar att de gynnas eller påverkas mycket lite.⁶⁶

Det huvudsakliga argumentet för arbetskraftsinvandring har varit upplevd brist på inhemsk arbetskraft.⁶⁷ Regelverket har därför medgivit att företag vänder sig utomlands för att rekrytera medarbetare till brist- och specialistyrken. Trots att det är företag som står för efterfrågan på utländsk arbetskraft och trots att arbetsgivare och deras intresseorganisationer inte sällan argumenterar för förändringar i regelverket kring arbetskraftsinvandring är forskningen kring hur arbetskraftsinvandringen påverkat företagen i olika avseenden mycket knapphändig.

Palmqvist och Öhlin (2016) kartlägger svenska företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare under perioden 2009 till 2013. Resultaten, som baseras på en jämförelse mellan företag med och utan arbetskraftsinvandrare (men med liknande egenskaper i övrigt), indikerar att rekryteringen av utländsk arbetskraft samvarierade positivt med företagets omsättning, antal anställda och produktivitet. Dessa samband var tydligast i mindre företag. Halvarsson (2024) finner att rekrytering av utländska experter var förbunden med ökad produktivitet i svenska företag under 1995–2016, i förhållande till liknande företag som inte anställde sådan arbetskraft. Liksom i Palmqvist och Öhlin (2016) var sambandet mest påtagligt i mindre (och medelstora) företag. Clemens och Lewis (2022) utnyttjar det faktum att arbetsstillstånd delvis tilldelas slumpmässigt till ansökande amerikanska företag (genom lotteri när antalet ansökningar från företag som uppfyller kriterierna överstiger maximala antalet tillstånd som kan beviljas). De finner att arbetskraftsinvandring av lågutbildade ökade lönsamhet och investeringar i de företag som fick sina ansökningar beviljade. Randomiseringen talar för att resultaten kan tolkas som kausala.

I detta kapitel kommer vi att bidra med nya kunskaper kring företagets användning av arbetskraftsinvandrare. Detta görs med hjälp av länkade data från Migrationsverket och Statistiska Centralbyrån för perioden 2013 till 2021, vilket gör det möjligt att följa företagen över tid. Data innehåller information om företag som sökt tillstånd för att anställa arbetskraftsinvandrare under denna period samt information om huruvida deras ansökningar om sådant tillstånd blivit beviljade eller inte. Vi kan även undersöka egenskaperna hos de företag som anställer och som ansökt om tillstånd att anställa

⁶⁵ För utländska studier, se till exempel Dustmann med flera (2016), Edo med flera (2020) och Mayda med flera (2022).

⁶⁶ Se till exempel Card (1990), Borjas (2003), Foged & Peri (2016), Clemens & Lewis (2022) samt Gatti med flera (2025).

⁶⁷ Strikt sett betyder upplevd brist på arbetskraft att företagen inte är beredda att betala den lön som skulle eliminera bristen. Arbetskraftsbrist kan dock kvarstå även vid ökad betalningsvilja om arbetsutbudet begränsas på kort eller lång sikt av exempelvis krav på lång utbildning eller andra trögheter på arbetsmarknaden.

arbetskraftskraftsinvandrare. Att analysera hur arbetskraftsinvandringen påverkar utfall för företagen ligger emellertid utanför ramen för denna uppsats.

Uppsatsen inleds med en historisk översikt över arbetskraftsinvandringen till Sverige. Vi redogör vi för arbetskraftsinvandringens omfattning och de viktigaste regelförändringarna. Därefter ligger fokus på perioden från början av 2000-talet och framåt. I denna del redogör vi för arbetskraftsinvandringens omfattning med avseende på invandrarnas ursprung och fördelning på yrken under 2000-talet. Slutligen följer vår analys av vad som kännetecknar de företag som ansöker om arbetstillstånd och anställer arbetskraftsinvandrare.

5.2 Arbetskraftsinvandringen till Sverige – en historisk översikt

Arbetskraftsinvandringen till Sverige började öka i omfattning under åren efter andra världskrigets slut till följd av den ekonomiska och industriella expansionen. Ett antal förändringar av invandringspolitiken låg till grund för att arbetskraftsinvandringen ökade i volym och i princip var fri från mitten av 1950- till slutet av 1960-talet. Ett beslut om en gemensam nordisk arbetsmarknad fattades 1954. Detta beslut gjorde att arbetsmarknaden stod öppen för arbetskraft från länder i Norden, vilka fick möjlighet att migrera fritt, bosätta sig och ta anställning inom Norden. Vidare tillämpades under 1950-talet också ett system med kollektiv värvning av arbetskraft från länder i Europa. Företag som efterfrågade arbetskraft kunde rekrytera från länder i Europa i samråd med Arbetsmarknadsstyrelsen och arbetsförmedlingar i det land från vilket rekryteringen skedde. Till sist innebar också 1954 års utlänningslagstiftning att utrikes födda fick uppehålla sig i Sverige om de hade anställning.⁶⁸

Dessa förändringar i invandringspolitiken satte sin prägel på invandringens volym och karaktär. Hur invandringen till Sverige utvecklats över tid framgår av figur 5.1. Under 1950- och 1960-talet var invandringen från de nordiska länderna omfattande med Finland som det dominerande ursprungslandet. Under dessa årtionden kom omkring 60 procent av invandrarna från de nordiska länderna. Vidare invandrare arbetskraft från länder i Västeuropa (främst Västtyskland, Italien och Österrike) i relativt hög omfattning. I mitten av 1960-talet minskade den nordiska invandringen något i omfattning och i stället ökade invandringen från Sydeuropa (huvudsakligen Grekland, Italien och f.d. Jugoslavien).

Att arbetskraftsbristen var ett problem och arbetskraftsinvandring sågs som en av lösningarna på problemet var ett faktum ännu under 1960-talets första hälft. Snart därefter började dock invändningar att resas, inte minst från fackliga organisationer vilka krävde en reglering av den utomnordiska invandringen. Nya skärpta regler infördes successivt under åren 1966 till 1968, vilket innebar reglerad invandring och att utomnordiska invandrare som ville arbeta i Sverige var tvungna att ha arbetstillstånd och bostad redan vid inresan till Sverige. Parallellt med det nya mer

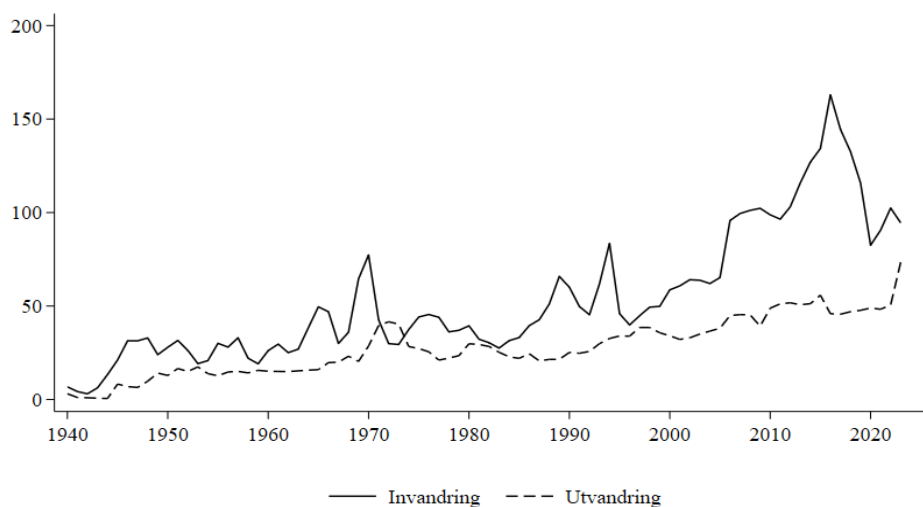
⁶⁸ Den som vill fördjupa sig kring Sveriges arbetskraftsinvandring historiskt hänvisas till exempelvis Lundh & Ohlsson (1999) och Boguslaw (2012).

restriktiva regelverket pågick dock fortfarande organiserade värvningskampanjer av arbetskraft ute i Europa.

De mer restriktiva reglerna för utomnordisk invandring fick inte omedelbar effekt på volymen av invandring till Sverige. Under 1960-talets sista år kulminerade i stället invandringen från Finland, vilket ledde till höga invandringsnivåer under åren runt 1970. I början av 1970-talet kom ungefär 60 procent av den utrikes födda befolkningen i Sverige från övriga Norden och närmare 95 procent hade sitt ursprung i europeiska länder.

Figur 5.2 In- och utvandrare 1940–2023

Tusental



Källa: Migrationsverket

Mer restriktiva regler för invandring i kombination med försämrade konjunkturer gjorde att arbetskraftsinvandringen kom att minska i omfattning och betydelse från mitten av 1970-talet och framåt. Den totala invandringen minskade däremot inte, men kom nu i stället att i huvudsak utgöras av flyktingar och deras anhöriga. Utomeuropeisk invandring kom därefter gradvis att öka i omfattning. Vid millennieskiftet var omkring en miljon individer i Sveriges befolkning födda utomlands och ca 35 procent av dessa var födda i länder utanför Europa. I dag är över två miljoner av Sveriges befolkning födda utomlands och närmare 60 procent av dessa har sitt ursprung i utomeuropeiska länder.

Under 1980-talet var arbetskraftsinvandring till Sverige således en marginell företeelse, men från mitten av 1990-talet ökade möjligheterna att arbetskraftsinvandra till Sverige på nytt då medborgare i EES-länder fick rätten att arbeta i Sverige i samband med Sveriges EES-medlemskap 1994.

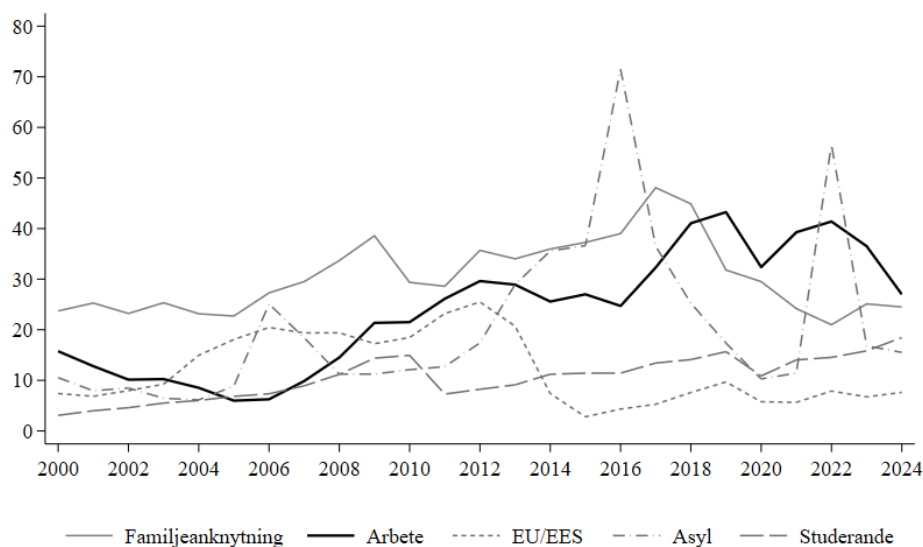
Möjligheterna att arbetskraftsinvandra har ökat successivt under 2000-talet. I samband med EU:s utvidgningar år 2004, 2007 och 2013 öppnades möjligheter för arbetskraftsinvandring för utrikes födda från de nya medlemsländerna. Arbetskraftsinvandringen från tredje land reglerades under det tidiga 2000-talet först av 1989 års utlänningslag och senare av 2005 års utlänningslag. Det var möjligt att invandra till Sverige som arbetskraft från länder utanför EU/EES för den som hade arbetstillstånd. Prövningen av sådant arbetstillstånd vilade på riktlinjer utarbetade av

Arbetsmarknadsstyrelsen. Prövningen innefattade en bedömning av behovet av arbetskraft och tillståndet kunde vara antingen permanent eller tidsbegränsat. Vidare framgick av Arbetsmarknadsstyrelsens riktlinjer att den som ansökte om tillstånd skulle kunna försörja sig själv, vilket under 2000-talets första år innebar en månadslön på minst 13 000 kronor.

År 2008 genomfördes en reform som underlättade arbetskraftsinvandring från tredje land. Medborgare i tredje land fick rätt till arbets- och uppehållstillstånd i Sverige om de hittade anställning. Reformen innebar att den restriktiva politik för arbetskraftsinvandring som varit i bruk sedan slutet av 1960-talet övergavs. Prövningen av arbetstillstånd förändrades och efter reformen 2008 var den enskilda arbetsgivarens efterfrågan avgörande för om tillstånd skulle beviljas. Vidare var samtliga arbetstillstånd tidsbegränsade i två år med möjlighet till förlängning i ytterligare två år. Därefter fanns möjlighet att ansöka om permanent arbetstillstånd. För att tillstånd skulle beviljas skulle arbetskraftsinvandrare dessutom ha möjlighet att försörja sig med en lön i nivå med gällande kollektivavtal. De förändrade reglerna kan betraktas som mycket liberala i jämförelse med andra utvecklade länder och har inneburit ökad arbetskraftsinvandring från utomeuropeiska länder under 2000-talet.⁶⁹ Majoriteten av arbetskraftsinvandringarna från tredje land under denna period har sitt ursprung i länder i Asien (främst Indien och Thailand). Hur arbetskraftsinvandringen från tredje land förändrats i omfattning sedan 2000 framgår av figur 5.2.

Figur 5.3 Invandrade efter typ av uppehållstillstånd

Tusental



Källa: Migrationsverket

2008 års reform har därefter kommit att justeras vid ett antal tillfällen. Bland annat har åtgärder införts för att förhindra olika former av missbruk av tillstånden. År 2012 infördes striktare krav för ansökningar om arbetstillstånd för arbetskraftsinvandrare från tredje land i vissa branscher för att stävja missbruk (från 2017 tilläts dock

⁶⁹ Se Calleman (2015) för internationella jämförelser.

undantag från dessa krav för arbetsgivare med minst 50 anställda). Även andra åtgärder som verkat i restriktiv riktning har genomförts. År 2023 infördes ett försörjningskrav, vilket stipulerade att en anställning ska ge en månadslön motsvarande minst 80 procent av medianlönen. År 2023 innebar detta en månadslön på 27 360 kronor. En ytterligare höjning 2024 innebar att försörjningskravet uppgår till en månadslön på 34 200 kronor.

Som framgår av figur 5.1 och figur 5.2 har invandringen till Sverige minskat i omfattning sedan 2020-talets början. Mer restriktiva regler för arbetskraftsinvandring, i kombination med pandemi och försämrad konjunktur, har gjort att antalet arbetskraftsinvandrare minskat under de senaste åren. Till detta ska läggas mer restriktiva regler även för flykting- och anhöriginvandring, vilket bidragit till att också denna minskat i omfattning, bortsett från en ökning i samband med Rysslands fullskaliga invasion av Ukraina. Trots de striktare kraven under de senaste åren ligger dock antalet beviljade uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl alltså på en hög nivå jämfört med perioden 2000–2016.

5.3 Arbetskraftsinvandrare från tredje land under 2020-talet

Tabellerna 5.1 och 5.2 visar beviljade uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl, uppdelat efter medborgarskap på regionnivå och födelseland under perioden 2020–2024. Uppgifterna avser förstagångstillstånd, varför förlängningsärenden (dvs. ansökningar om förnyade tillstånd) inte ingår i statistiken. Av tabell 5.1 framgår att totalt närmare 95 000 förstagångstillstånd beviljades under perioden. Det stora flertalet av dessa, över 58 000 eller 62 procent, beviljades till personer med ursprung i Asien. Mer än 14 000 tillstånd beviljades till människor födda i Europa (utanför EU), medan närmare 10 procent av tillstånden, eller drygt 9 000, avsåg personer födda i Mellanöstern.

Tabell 5.1 Beviljade uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl, efter medborgarskap, 2020–2024

Region	Antal	Andel (%)
Afrika	4 400	4,7
Asien	58 482	62,0
Europa (utanför EU/EES)	14 303	15,2
Mellanöstern	9 202	9,8
Nordamerika	3 563	3,8
Sydamerika	3 808	4,0
Övriga	590	0,6
Summa	94 348	100

Anm. Uppgifterna avser förstagångstillstånd. Nordamerika inkluderar Karibien. Asien och Afrika exkluderar Mellanöstern.

Källa: Migrationsverket.

Att Asien är den dominerande regionen framgår även av tabell 5.2, som visar antalet uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl för de tio vanligaste ursprungsländerna under

perioden 2020–2024. Totalt beviljades personer födda i Thailand knappt 25 000 sådana uppehållstillstånd under nämnda period, vilket motsvarar drygt 26 procent av det totala antalet. Knappt 19 000 av tillstånden, eller närmare 20 procent, beviljades till personer födda i Indien. Därefter följer Ukraina, Kina, Turkiet, Iran och Pakistan. Totalt avsåg över 71 procent av de beviljade uppehållstillstånden av arbetsmarknadsskäl sökande födda i något de tio länder som dominerade antalet beviljade arbetstillstånd av arbetsmarknadsskäl under perioden 2020–2024.

Tabell 5.3 visar antalet beviljade uppehållstillstånd efter yrkesområde. År 2020 beviljades såväl yrken med låga kvalifikationskrav (Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion) som yrken med krav på någon form av högskolekompetens drygt 35 procent av det totala antalet arbetstillstånd av arbetsmarknadsskäl. Andelen för yrken med krav på minst gymnasiekompetens uppgick till knappt 27 procent.

Tabell 5.2 Beviljade uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl för de tio vanligaste länderna, 2020–2024

	Antal	Andel (%)
Thailand	24 841	26,3
Indien	18 731	19,9
Ukraina	4 760	5,0
Kina	3 772	4,0
Turkiet	3 718	3,9
Iran	2 818	3,0
Pakistan	2 371	2,5
Brasilien	2 168	2,3
Storbritannien	2 157	2,3
USA	2 036	2,2
Summa	67 372	71,4

Anm. Uppgifterna avser förstagångstillstånd.

Källa: Migrationsverket.

Tabell 5.3 Andel beviljade uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl

Efter yrkesområde, procent

	2020	2021	2022	2023	2024
Chefsyrken	2,1	2,4	2,2	2,6	3,7
Militära yrken	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	26,5	30,6	34,5	32,4	37,5
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	8,7	10,9	10,8	12,2	16,8
Yrken med krav på minst gymnasiekompetens	26,8	21,1	17,2	20,3	25,9
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	35,5	34,9	35,0	31,9	15,3
Övriga yrken	0,3	0,1	0,3	0,4	0,7
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totalt antal beviljade tillstånd	15 230	20 751	24 117	20 823	13 427

Anm. Uppgifterna avser förstagångstillstånd. Yrken med krav på minst gymnasiekompetens är summan av andelarna för yrkeskategorierna Service-, omsorgs- och försäljningsyrken, Yrken inom administration och kundtjänst, Yrken inom byggverksamhet och tillverkning, Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske samt Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera.

Källa: Egna beräkningar baserade på data från Migrationsverket.

Antalet beviljade tillstånd ökade under åren 2021–2022, men minskade 2023–2024. Hårdare krav i kombination med försämrade konjunktur torde förklara nedgången under slutet av observationsperioden. Nedgången tycks inte heller ha kompenseras med fler uppehållstillstånd för medborgare från EU/EES, vilka låg på en tämligen stabil nivå 2023–2024.⁷⁰ Under perioden inträffade även stora förändringar i andelarna för vissa yrkesområden vad gäller arbetskraftsinvandring från tredje land. År 2024 minskade andelen för yrken med låga kvalifikationskrav till omkring 15 procent av det totala antalet tillstånd, medan yrken med krav på någon form av högskolekompetens i stället ökade, till något över 54 procent. Andelen för yrken med krav på minst gymnasiekompetens var ungefär oförändrad jämfört med 2020. De förändrade reglerna med ökade krav på egenförsörjning sammanfaller således inte bara med en minskning av arbetskraftsinvandringen, utan tycks också ha lett till att fördelningen av tillstånden med avseende på kvalifikationskrav förändrats – en lägre andel för yrkesområden med låga krav och en högre för yrkesområden med höga krav.

5.4 Arbetskraftsinvandrare och företagen

I analysen använder vi data från Statistiska Centralbyråns databaser LISA och STATIV samt Migrationsverkets ärendedatabas. LISA innehåller riklig information om anställdas sysselsättning och löneinkomster för personer folkbokförda den 31 december varje år samt om företags produktivitet och lönsamhet. Arbetskraftsinvandrare kan identifieras med hjälp av länkning till STATIV, där

⁷⁰ Det är svårt att uppskatta omfattningen av arbetskraftsinvandringen från EU/EES. Personer från dessa länder får uppehållsrätt längre än tre månader i Sverige om de arbetar, studerar, driver eget företag eller har tillräckliga medel för sin försörjning. Efter minst fem år i Sverige med sådan uppehållsrätt kan man ansöka om permanent uppehållsrätt.

uppgifter finns för medborgare i länder utanför EU/EES avseende deras grund för bosättning (arbetsmarknadsskäl, studier, skyddsbehövande, anhöriga etc.). De länkade data från LISA och STATIV som vi använder avser perioden 2005–2021.

Migrationsverkets ärendedatabas har uppgifter för perioden 2013–2023 om en rad egenskaper hos de individer för vars räkning arbetsgivare ansökt om arbetstillstånd, bland annat födelseår, kön, födelseland och yrkesgrupp, samt arbetsgivarens organisationsnummer. För ansökningarna finns till exempel information om datum för ansökan respektive beslut och huruvida ansökan blev beviljad eller inte. Länkningen till Statistiska Centralbyråns databaser görs via företagens organisationsnummer och avser åren 2013–2021.

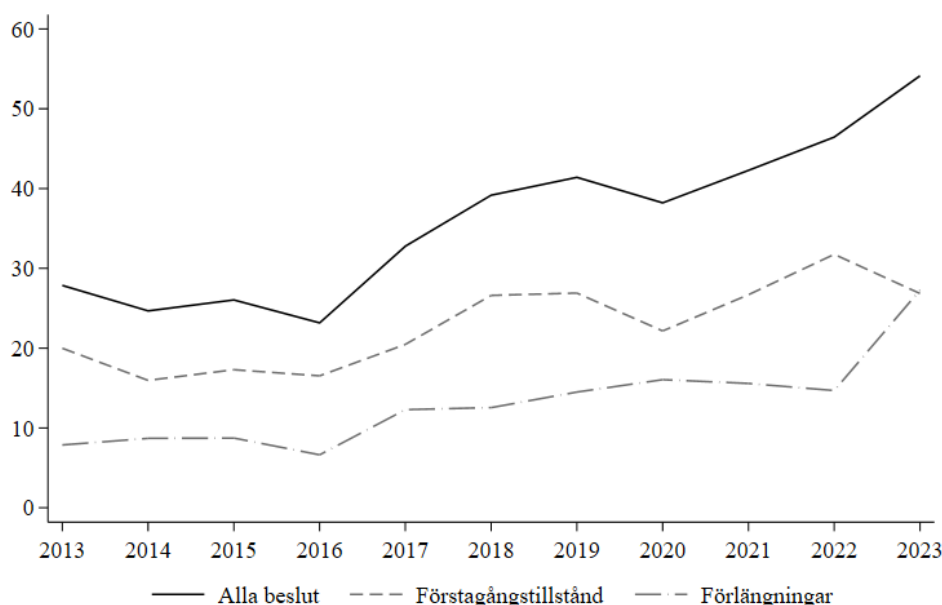
Tillsammans med ärendedatabasen ger LISA och STATIV utförlig information om omfattningen av arbetskraftsinvandrare från tredje land i svenska företag och vad som kännetecknar företag som har dessa anställda.⁷¹ Datamaterialet möjliggör bland annat en jämförelse av utfall för tre grupper av företag: Företag som fått ansökan om arbetstillstånd beviljad, företag som fått ansökan avslagen samt företag som inte ansökt om arbetstillstånd. Detta ger möjlighet till en mer detaljerad bild av arbetskraftsinvandringen i olika grupper av företag än en uppdelning begränsad till företag som använt respektive inte använt arbetskraftsinvandrare. Detta avsnitt inleds med en översikt rörande användningen av arbetskraftsinvandrare i företagen. Sedan följer en ekonometrisk analys där vi kartlägger egenskaper hos företag som ansökt om arbetstillstånd för medborgare från tredje land.

Figur 5.3 visar antalet beslut som Migrationsverket fattat gällande ansökningar om arbetstillstånd för arbetskraftsinvandrare från tredje land under 2013–2023. Den ger en indikation på hur företagens efterfrågan på sådan arbetskraft utvecklats över tid (med viss eftersläpning på grund av att handläggningstiden kan vara lång). Vissa företag har fått flera beslut under året, så siffrorna överensstämmer inte med antalet berörda företag. Som synes har det genomsnittliga antalet beslut ökat väsentligt under perioden, från ungefär 28 000 till omkring 54 000. I samband med covid-pandemins utbrott 2020 märks en mindre nedgång i antalet beslut, men därefter har antalet fortsatt att öka. Antalet beslut om förstagångstillstånd under perioden har nästan genomgående varit klart fler än antalet beslut om förlängningar.

⁷¹ Data från Migrationsverket omfattar samtliga personer som söker uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl, oavsett folkbokföringsstatus, medan data från SCB endast inkluderar folkbokförda arbetskraftsinvandrare.

Figur 5.4 Beslut om uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl

Tusental



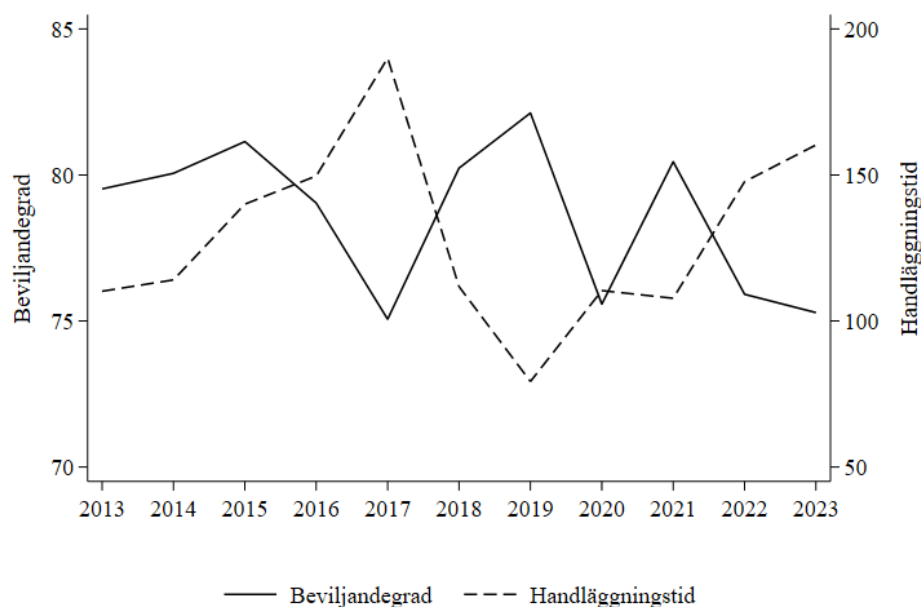
Källa: Migrationsverket

Beviljandegraden och handläggningstiden har varierat över tid, utan någon tydlig trend, vilket åskådliggörs i figur 5.4. Andelen beviljade ansökningar låg mellan 75 och 82 procent under perioden, medan motsvarande spann för den genomsnittliga handläggningstiden är tämligen stort, 79–190 dagar. Frånsett periodens två första år verkar det finnas ett negativt samband mellan andelen beviljade ansökningar och handläggningstiden – andelen beviljade ansökningar minskar när handläggningstiden ökar och vice versa.

Vilka yrken söker man arbetstillstånd för? Tabell 5.4 visar de tio yrkesgrupper som har flest beslut samt beviljandegraden och den genomsnittliga handläggningstiden för dessa. Siffrorna för antalet beslut kan inte översättas till individer eftersom samma person kan ha flera beslut. Den största yrkesgruppen är ”IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare med flera”, med drygt 76 000 beslut under perioden. ”Bärplockare och plantörer med flera” är den näst största gruppen, med omkring 44 000 beslut. Det är notabelt att det de flesta av yrkesgrupperna antingen har höga eller relativt låga kvalifikationskrav. Antalet beslut avspeglar bristen på inhemsk arbetskraft i yrkesgrupperna, men även skillnader i kraven på språkkunskaper kan ha betydelse. I de mest kvalificerade yrkena, som dataspecialist, kan det räcka med goda kunskaper i engelska, medan de minst kvalificerade, till exempel städare, har jämförelsevis låga språkkrav avseende såväl engelska som svenska. I många mellankvalificerade yrken ställs emellertid krav på tillfredställande kunskaper i svenska för att kunna kommunicera med medarbetare och kunder, vilket minskar efterfrågan på utländsk arbetskraft.

Figur 5.5 Beviljandegrad för uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl

Procent respektive handläggningstid i antal dagar



Källa: Migrationsverket

Medan yrkesgrupper med höga kvalifikationskrav genomgående har hög beviljandegrad och relativt kort handläggningstid, gäller i stort sett det omvända för yrkesgrupper med lägre kvalifikationskrav. Undantag är de lågkvalificerade yrkesgrupperna ”bärplockare och plantörer med flera” och ”medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske”, som uppvisar såväl hög beviljandegrad som kort handläggningstid, vilket kan sammanhålla med att arbetena är starkt säsongsberoende och därför kräver snabba beslut. Siffrorna i tabellen tyder på att det i genomsnitt tar längre tid att avslå en ansökan än att bevilja den. En förklaring kan vara att ett avslag kräver större utredningsresurser.

Vår framställning fokuserar fortsättningsvis på de företag som ansöker om eller utnyttjar arbetskraft från tredje land, i förekommande fall genom länkning med Migrationsverkets och SCB:s databaser. För de företag som anställer sådan arbetskraft faller de flesta säsongsarbetare bort ur statistiken, eftersom SCB:s data avser de som är folkbokförda den 31 december varje år. Ytterligare ett antal observationer i Migrationsverkets databas faller bort eftersom de av andra skäl inte kan matchas med SCB:s data, till exempel saknas i vissa fall organisationsnummer i ärendedatabasen.⁷² Vad beträffar uppgifterna för företag som ansöker om arbetskraft från tredje land så omfattas samtliga berörda personer, oavsett folkbokföringsstatus.

⁷² Totalt finns 139 000 observationer, av vilka 16 000 saknar organisationsnummer, som inte kan matchas med SCB:s data. Resterande observationer som inte kan matchas beror antagligen till stor del på utebliven ekonomisk aktivitet i november.

Tabell 5.4 Antal beslut, beviljandegrad och handläggningstid för de nio vanligaste yrkesgrupperna, 2013–2023

Yrkesgrupp	Antal beslut	Beviljande grad, %	Handläggningstid, dagar	Andel av beslut, %	Andel av anställda, alla företag, %
IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.	76 501	91,0	56	19,0	2,9
Bärplockare och plantörer m.fl.	44 072	95,4	36	11,0	0,1
Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.	23 098	62,0	241	5,8	1,8
Civilingenjörssyrken	21 651	89,9	66	5,4	2,2
Kockar och kallskänkor	18 106	63,4	240	4,5	0,9
Ingenjörer och tekniker	16 207	89,1	62	4,0	2,4
Städare och hemservicepersonal m.fl.	14 662	58,6	245	3,6	1,8
Snickare, murare och anläggningsarbetare	9 591	57,7	215	2,4	2,3
Dataspecialister	9 219	96,2	32	2,3	–
Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	7 760	90,3	58	1,9	–
Samtliga yrkesgrupper	401 702	78,2	130	100,0	100,0

Anm. Uppgifter för yrkesgruppen Dataspecialister Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske saknas för andel av anställda.

Källa: Egna beräkningar baserade på data från Migrationsverket, för kolumn 1–4, och SCB, för kolumn 5.

Andelen företag som har någon person med arbetstillstånd anställd framgår av figur 5.5. Andelen är tämligen låg, men det har skett en kontinuerlig ökning under perioden 2005–2021, från ungefär 0,3 till omkring 2,7 procent. Någon negativ effekt av pandemin är inte synlig.

Vidare är det relativt få företag som svarar för majoriteten av antalet beslut om arbetstillstånd, vilket framgår av tabell 5.5. Topp 25 i fördelningen, det vill säga de 25 procent av företagen som var förknippade med flest beslut stod för hela 88 procent av alla beslut, medan motsvarande siffror för Topp 10 och Topp 1 var 77 respektive 56 procent. Topprocenten var alltså föremål för mer än hälften av alla beslut, vilket kan tyckas vara en anmärkningsvärt hög koncentration till en liten del av fördelningen. Men fördelningen av antalet beslut avspeglar till stor del fördelningen av antalet anställda mellan samtliga företag, som är ungefär lika skev. I genomsnitt var antalet beslut 9,4 per sökande företag under perioden, med en median på 2, och som mest stod ett företag för hela 14 875 beslut (vilket inte framgår av tabellen).

Tabell 5.5 Fördelning av antal beslut om uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl bland ansökande företag samt fördelning av anställda bland samtliga företag, 2013–2023

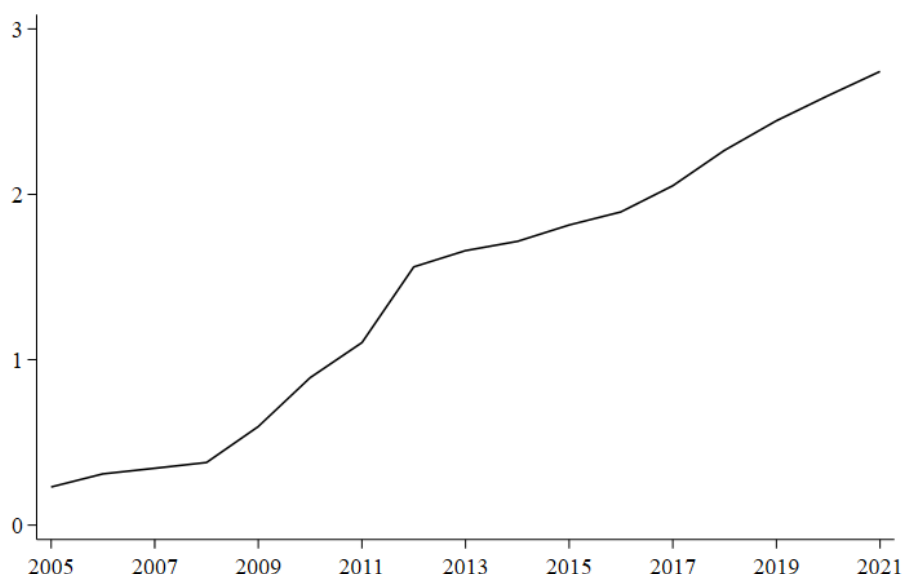
	Topp 25 %	Topp 10 %	Topp 1 %
Andel av beslut, procent	87,4	76,9	53,4
Andel av anställda, procent	92,2	79,4	49,4

Anm. Uppgifterna för anställda avser 2013–2021.

Källa: Egna beräkningar baserade på data från Migrationsverket och SCB.

Figur 5.6 Andel företag med någon anställd med uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl

Procent



Källa: Egna beräkningar baserade på data från SCB

Företagen i vår databas kan delas in i olika grupper, dels betingat på om de ansökt om arbetstillstånd eller ej, dels efter utfallet av ansökan. Av tabell 5.6 framgår antal anställda, produktivitet, rörelseresultat per anställd samt omsättning i dessa grupper av företag. Det är tydligt att ansökande företag i genomsnitt har avsevärt fler anställda (894 respektive 3) och betydligt högre omsättning än icke-sökande (drygt 4,7 miljarder kr respektive knappt 10 miljoner kr). De ansökande företagen har också klart högre produktivitet (39 procent högre) och rörelseresultat per anställd (41 procent högre) än de icke-sökande. Det kan avspegla att stora företag i många fall har högre produktivitet än små, vilket kan bero på skalfördelar. Vidare kan de ansökande företagen delas in i tre grupper: de som endast fått beviljade tillstånd, de som endast fått nekade och de som fått blandade tillståndsbesked, det vill säga både beviljade och nekade, vilket också är den klart största gruppen med nära två tredjedelar av alla observationer. Föga förvånande är stora företag överrepresenterade bland dem med blandade tillståndsbesked, eftersom det är mer sannolikt att dessa företag också står för fler ansökningar. Notabelt är att företagen med endast beviljade tillstånd i hög grad skiljer sig från företagen med endast nekade – de förra har tre gånger fler anställda, är 59 procent mer produktiva och 80 procent mer lönsamma per anställd.

Sambanden mellan tillståndsbeskeden och företagens prestanda i tabell 5.6 är inte nödvändigtvis kausala, eftersom företag som beviljats tillstånd kan ha andra särdrag som gör dem mer framgångsrika. De kan också reflektera ett omvänt orsakssamband om företag som går bra har större utsikter att få sina ansökningar beviljade. Vidare tar tabellen inte hänsyn till tidpunkten för ansökningarna (givet att de gjorts under 2013–2021), medan företagens karaktäristika avser ett genomsnitt för hela perioden.

Tabell 5.6 Egenskaper hos företag som ansökt respektive ej ansökt om uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl, 2013–2021

	Antal anställda	Nettoomsättning, tkr	Produktivitet, tkr	Rörelseresultat per anställd, tkr	Antal obs.
Ej ansökt	3,4	9 793	762	173	4 706 102
Ansökt	893,8	4 724 005	1 062	244	396 352
Blandade tillståndsbeked	1 371,0	7 274 265	1 164	279	252 901
Endast beviljade tillstånd	44,1	175 330	991	216	84 372
Endast nekade tillstånd	14,3	34 099	624	120	59 079

Anm. Produktivitet är förädlingsvärde per anställd. Nettoomsättning, produktivitet och rörelseresultat uttrycks i 2021 års priser.

Källa: Egna beräkningar baserade på data från Migrationsverket och SCB.

Som nämnts i avsnitt 5.2 infördes högre krav för arbetstillstånd i vissa branscher år 2012, i syfte att förhindra missbruk. Kraven omfattade nio branscher och innebar att arbetsgivaren, utöver de krav som gäller för samtliga branscher, behöver redovisa hur företaget klarar av att garantera lön under minst tre månader för personen som söker arbetstillstånd (genom dokumentation på likvida bankmedel och tidigare balans- och resultatrapporter).⁷³ Om tredjelandsmedborgare tidigare anställts ska företaget vidare redovisa skattekontoutdrag för de senaste tre månaderna. År 2017 avskaffades de särskilda kraven för företag i de nio branscherna med minst 50 anställda.

Utformningen av 2017 års reform, där vissa företag undantogs från kraven beroende på storlek, kan betraktas som ett naturligt experiment som möjliggör en utvärdering av dess effekt på benägenheten att ansöka om arbetstillstånd. Hypotesen är att det enklare ansökningsförfarandet för företag över gränsen 50 anställda ökade sannolikheten för ansökningar i förhållande till företagen med färre anställda. Figur 5.6 visar antalet ansökningar per år under perioden 2013–21 för behandlingsgruppen, företag med 50–59 anställda och kontrollgruppen, företag med 40–49 anställda. Utvecklingen av antalet ansökningar före reformåret, som markeras med en vertikal linje i figuren, är tämligen likartad i de två grupperna av företag. Det finns inget som tyder på att benägenheten att ansöka om arbetstillstånd ökade i behandlingsgruppen efter reformen. Tvärtom tycks den ha minskat, vilket är svärförklarligt. Möjligen underlättade inte reformen ansökningsförfarandet i tillräckligt hög grad, sett mot bakgrund av att yrkena i flera av branscherna som omfattades av reformen kännetecknas av relativt långa handläggningstider (se tabell 5.4). Det finns skäl att tro att långa handläggningstider hämmar benägenheten att ansöka. Vi finner inga tydliga belägg i våra data för att de genomsnittliga handläggningstiderna minskade i behandlingsgruppen efter reformen (vilket inte visas i figuren).

EKONOMETRISK ANALYS

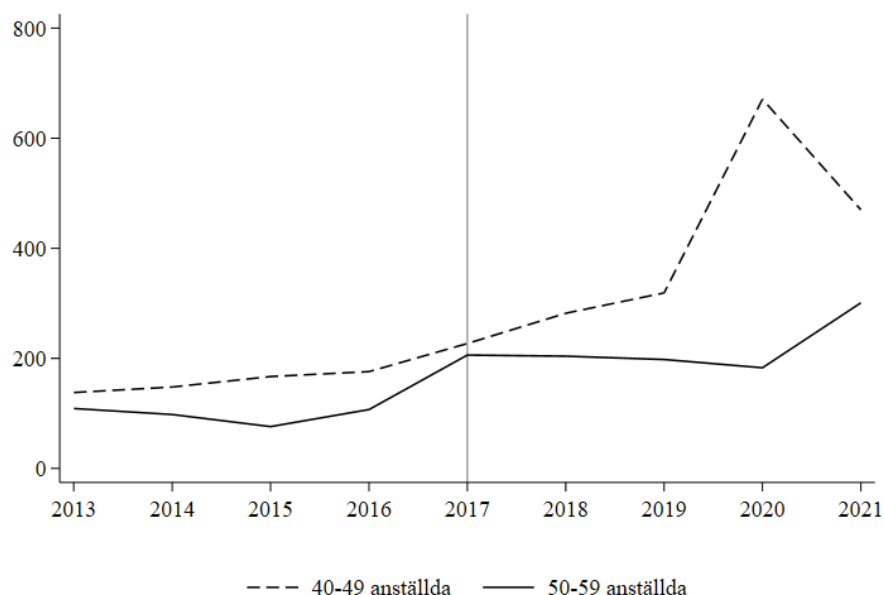
För att i mer detalj undersöka vad som kännetecknar företag som ansöker om arbetstillstånd har vi skattat regressioner där vi kontrollerar för ett antal egenskaper hos företagen. Det faktum att vi studerar ansökningar om att anställa arbetskraftsinvandrare innebär att vi får ett bättre mått på företagets faktiska

⁷³ Följande branscher omfattades: Städ, hotell- och restaurang, bygg, handel, jord- och skogsbruk, bilverkstad, service, bemanning och personlig assistans. Se Migrationsverket (2017).

efterfrågan på arbetskraftsinvandrare än om vi använt anställningar, vilka inte nödvändigtvis realiserar om hinder för dessa föreligger. Till exempel kan en ansökan avslås, vilket enligt tabell 5.4 inträffar i ungefär vart femte fall.

Figur 5.7 Lägre krav för uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl för företag med minst 50 anställda i vissa branscher 2017

Antal ansökningar efter företagsstorlek



Anm. Se text för detaljer om reformen 2017.

Källa: Egna beräkningar baserade på data från Migrationsverket och SCB.

Tabell 5.7 visar resultaten, där den beroende variabeln är lika med 1 om företaget ansökt om arbetstillstånd under året, och 0 om man inte ansökt.⁷⁴ Av den första kolumnen framgår att sannolikheten att ansöka om arbetstillstånd, som förväntat, ökar med antalet anställda.⁷⁵ Storleken på koefficienten innebär att en ökning av personalstyrkan med 100 ökar sannolikheten med 0,0074 procentenheter. Det är en mycket liten effekt absolut sett, men i relation till genomsnittet för samtliga företag, 0,0112, är den betydande – en ökning med omkring 66 procent. Andelen högutbildade i företaget tycks dock inte vara förbunden med någon statistiskt säkerställd effekt på den beroende variabeln.

Tidigare forskning indikerar att chefer och företagare som är utrikes födda är relativt mer benägna att anställa andra utrikes födda, med ursprung i samma länder eller regioner (liknande resultat finns beträffande etniska minoriteter).⁷⁶ En tänkbar förklaring är att inrikes födda chefer och ägare i större utsträckning diskriminerar utrikes födda i sina anställningsbeslut. En benägenhet att anställa personer med liknande bakgrund och ursprung som en själv kan emellertid också bidra till att öka

⁷⁴ Skattningsarna avser en linjär sannolikhetsmodell och har gjorts med minstakvadrat-metoden.

⁷⁵ Liksom övriga förklaringsvariabler i regressionen mäts antalet anställda föregående år, för att minska problem med omvänd kausalitet och för att ta hänsyn till att uppgifterna avser personer som var folkbokförda den 31 december varje år.

⁷⁶ Se till exempel Andersson & Wadensjö (2009), Åslund med flera (2014) samt Hammarstedt & Miao (2020) för studier på svenska data och Giuliano med flera (2009) avseende USA.

företagets lönsamhet. Att arbetstagare delar kulturell bakgrund och språk kan förenkla kommunikationen, minska transaktionskostnader och öka produktiviteten. Ett annat resultat i tidigare forskning är att kvinnliga rekryterare tycks vara mindre diskriminerande än manliga gentemot utrikes födda arbetssökande.⁷⁷

För att studera om motsvarande benägenheter finns beträffande ansökningar om arbetstillstånd som dokumenterats för anställningar i gemen har vi inkluderat två dummyvariabler i regressionen: en som anger om det finns en kvinnlig chef i företaget och en som indikerar förekomsten av en utrikes född chef. Skattningarna visar att båda typerna av chef ökar sannolikheten att ansöka om arbetstillstånd, men i högre grad för utrikes födda chefer. Om det finns en chef född utomlands i företaget ökar sannolikheten för en ansökan med knappt 16 procentenheter, medan motsvarande siffra för en kvinnlig chef är drygt 2 procentenheter. I kolumn 2 gör vi åtskillnad mellan chefer födda i Europa (exklusive Sverige) och chefer födda utom Europa. Där framkommer att förekomsten av de senare ökar sannolikheten att ansöka om arbetstillstånd mer än de förra, med ungefär 20 respektive knappt 10 procentenheter. Regressionen i kolumn 1 inkluderar även fixa effekter för år, vilket innebär att hänsyn tas till konjunkturella variationer i den mån som de påverkar företagets benägenhet att ansöka på samma sätt. Kolumnerna 3 och 4 adderar två förklaringsvariabler till specifikationen: en dummyvariabel som anger om företaget ansökt om arbetstillstånd någon gång tidigare under undersökningsperioden (2014–2021) och en variabel för andelen utrikes födda i företaget föregående år. Det är tydligt att en tidigare ansökan ökar sannolikheten att söka igen, med ungefär 33 procentenheter. Även andelen utrikes födda i företaget bidrar positivt till sannolikheten att ansöka om arbetstillstånd. Samtidigt minskar storleken på koefficienterna för förekomsten av utrikes födda chefer till omkring hälften jämfört med kolumnerna 1 och 2, men de är fortsatt statistiskt säkerställda.

Kolumnerna 5–8 i tabell 5.7 upprepar formatet i föregående kolumner, men inkluderar fixa effekter på företagsnivå vilket innebär att skattningarna tar hänsyn till icke-observerade företagsspecifika effekter som påverkar benägenheten att ansöka och som inte varierar över tiden. Dessa skattningar implicerar att endast variation inom ett och samma företag beaktas, inte variation mellan företag. Till exempel fångar skattningarna då sambandet när ett företag som inte tidigare år haft en utrikes född chef fått en sådan. Om företaget får en chef född utanför Europa ökar benägenheten att ansöka om arbetstillstånd med mellan 7 och 9 procentenheter, beroende på specifikation. För chefer födda i Europa (exklusive Sverige) är motsvarande samband något mindre, mellan 6 och 7 procentenheter. Även byte till kvinnlig chef är förbundet med ökad benägenhet att ansöka, med mellan 2 och 3 procentenheter. Resultaten ligger i linje med tidigare forskning, som påvisar liknande samband för anställning av utrikes födda.⁷⁸

⁷⁷ Se till exempel Carlsson & Rooth (2007).

⁷⁸ Som ett ytterligare robusthetstest har vi experimenterat med andelar av utrikes födda respektive kvinnliga chefer i stället för binära variabler för dessa kategorier. Resultaten förändras då endast marginellt.

Tabell 5.7 Regressioner för sannolikheten att företag ansöker om arbetstillstånd

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Antal anställda x 100 (<i>t</i> -1)	0,0074*** (0,0012)	0,0065*** (0,0011)	0,0052*** (0,0009)	0,0047*** (0,0008)	0,0129*** (0,0022)	0,0120*** (0,0021)	0,0116*** (0,0020)	0,0109*** (0,0019)
Andel högutbildade (<i>t</i> -1)	0,0002 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	-0,0006*** (0,0001)	-0,0006*** (0,0001)	0,0032*** (0,0004)	0,0031*** (0,0004)	0,0020*** (0,0004)	0,0020*** (0,0004)
Kvinnlig chef (<i>t</i> -1)	0,0249*** (0,0012)	0,0215*** (0,0010)	0,0126*** (0,0008)	0,0099*** (0,0008)	0,0259*** (0,0009)	0,0214*** (0,0008)	0,0217*** (0,0008)	0,0177*** (0,0008)
Utrikes född chef (<i>t</i> -1)	0,1550*** (0,0026)		0,0656*** (0,0018)		0,0763*** (0,0021)		0,0588*** (0,0018)	
Chef född i Europa exkl. Sverige (<i>t</i> -1)		0,0992*** (0,0031)		0,0508*** (0,0023)		0,0740*** (0,0025)		0,0630*** (0,0023)
Chef född utom Europa (<i>t</i> -1)		0,2010*** (0,0037)		0,0878*** (0,0028)		0,0895*** (0,0030)		0,0685*** (0,0028)
Tidigare ansökan			0,3309*** (0,0024)	0,3273*** (0,0024)			0,0936*** (0,0026)	0,0902*** (0,0026)
Andel utrikes födda (<i>t</i> -1)			0,0224*** (0,0003)	0,0223*** (0,0003)			0,0181*** (0,0011)	0,0176*** (0,0011)
Konstant	0,0082*** (0,0001)	0,0082*** (0,0001)	0,0014*** (0,0001)	0,0014*** (0,0000)	0,0081*** (0,0002)	0,0081*** (0,0002)	0,0049*** (0,0002)	0,0050*** (0,0002)
År FE	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Företag FE	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja
R ² adj.	0,0462	0,0531	0,2127	0,2146	0,3409	0,3428	0,3478	0,3491

Not: Skattningarna har gjorts med minstakvadrat-metoden. Antalet observationer är 5 963 159 under 2014–2021. Medelvärde för den beroende variabeln 0,0112. Robusta standardfel, klustrade på företagsnivå, inom parentes. * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Källa: Egna beräkningar baserade på data från Migrationsverket och SCB.

Utöver de förklaringar som diskuterats ovan kan utrikes födda chefer ha ett nätverk av kontakter i sina ursprungsländer som de kan utnyttja vid en arbetskraftsbrist. Samtidigt kan de i samma situation ha en nackdel av ett mindre omfattande inhemskt nätverk jämfört med sina inrikes födda motsvarigheter. Båda dessa omständigheter ökar benägenheten hos utrikes födda chefer att ansöka om arbetstillstånd. Vi har inte möjlighet att i dessa regressioner särskilja mellan olika förklaringar till varför utrikes födda chefer är mer benägna än sina inrikes födda motsvarigheter att ansöka om arbetstillstånd.

Vi har i analysen inte beaktat eventuell heterogenitet avseende regional eller branschvis tillgång på inhemsk arbetskraft eller heterogenitet med hänsyn till företagsstorlek, företagsstruktur, organisationsform, chefernas nivå i företagshierarkin och kvalifikationsnivån hos den arbetskraft som företagen ansöker om arbetstillstånd för.

5.5 Sammanfattande slutsatser

Denna uppsats har redogjort för arbetskraftsinvandringens omfattning från tredje land, dess fördelning mellan olika grupper samt de viktigaste regelförändringarna, med fokus på perioden från början av 2000-talet och framåt. Uppsatsen har också undersökt egenskaper hos de företag som ansöker om arbetstillstånd och anställer arbetskraftsinvandrare, med hjälp av länkade data från Migrationsverket och SCB.

Antalet beviljade uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl har ökat betydligt sedan 2008, då en reform underlättade arbetskraftsinvandring från tredje land. Den enskilda arbetsgivarens efterfrågan blev avgörande för om tillstånd skulle beviljas och medborgare i tredje land fick rätt till arbets- och uppehållstillstånd om de lyckades finna ett jobb. Vår analys av en mindre reform 2017, som underlättade ansökningsförfarandet för företag i vissa branscher med minst 50 anställda, tyder dock inte på att dessa arbetsgivare blev mer benägna att ansöka om arbetstillstånd efter reformen. En möjlig förklaring är att reformen inte underlättade ansökningsförfarandet i tillräckligt hög grad och att en förväntan om långa handläggningstider, vilka inte entydigt minskade i företagen som omfattades av reformen, är en viktigare hämsko för benägenheten att ansöka.

Arbetskraftsinvandringen under senare år är starkt koncentrerad till vissa ursprungsländer, framför allt asiatiska, och särskilda yrkesgrupper. Det är främst jobb med höga respektive låga kvalifikationskrav som uppehållstillstånden av arbetsmarknadsskäl avser. De åtgärder i restriktiv riktning, i form av höjda försörjningskrav, som genomfördes under 2023 och 2024 sammanfaller med en nedgång i antalet beviljade uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl. Omfattningen av arbetskraftsinvandringen är emellertid fortfarande på en hög nivå i jämförelse med tidigare perioder under 2000-talet. De höjda försörjningskraven återspeglas även i en förskjutning mot en högre andel yrken med höga kvalifikationskrav och en motsvarande minskning för yrken med låga krav.

Det är stora skillnader mellan företag som ansöker om och inte ansöker om arbetstillstånd respektive de företag som beviljas arbetstillstånd och de som nekas sådana. De som ansökt under vår undersökningsperiod har betydligt fler anställda och

är klart mer lönsamma än de som inte ansökt. Vidare har företag som genomgående beviljats tillstånd fler anställda och högre lönsamhet än de som systematiskt nekats.

I en ekonometrisk analys visar vi att företag med åtminstone en utrikes född chef är mer benägna att ansöka om uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl än företag med enbart inrikes födda motsvarigheter. Vidare ökar förekomsten av en kvinnlig chef i företaget sannolikheten att ansöka om arbetstillstånd, men sambandet är svagare än det som gäller för utrikes födda chefer. Resultaten ligger i linje med tidigare forskning, som dokumenterat liknande samband avseende anställning av minoriteter och utrikes födda i allmänhet. Förklaringar i den tidigare forskningen pekar på att det finns en benägenhet att anställa personer med liknande bakgrund och ursprung som en själv, vilket också kan bidra till att öka företagets lönsamhet. Beträffande arbetskraftsinvandring tillkommer omständigheten att utrikes födda chefer kan ha tillgång till nätverk i sina ursprungsländer som de kan utnyttja vid en arbetskraftsbrist, samtidigt som de kan ha en nackdel av ett mindre omfattande inhemskt nätverk. Av analysen framgår inte vilka av ovanstående förklaringar som ligger bakom våra resultat.

Vårt kapitel har bidragit med ny kunskap om arbetskraftsinvandringen till Sverige under senare år samt om hur olika reformer och regelförändringar påverkat omfattningen av denna. Mot bakgrund av den demografiska situationen och det faktum att arbetskraftsbrist råder inom olika branscher är det angeläget med ytterligare forskning på området. Studier kring vilka reformer som underlättar för företag att rekrytera rätt kompetens samt om arbetskraftsinvandringens och de nyligen införda lönegolvens påverkan på företagens vinster, sysselsättning och produktivitet utveckling är av särskilt hög relevans.

5.6 Referenser

- Andersson, L. och M. Hammarstedt (2012), "Inkomst- och yrkesställning bland invandrare från de nya EU-länderna", *Ekonomisk Debatt*, 40, s. 50–58.
- Andersson, P. och E. Wadensjö (2009), "The employees of native and immigrant self-employed", *Research in Labor Economics*, 29, s. 229–250.
- Andersson Joona, P. och E. Wadensjö (2011), "Rekrytering av utländsk arbetskraft: Invandrares arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i Sverige", Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier, Rapport 2011:1.
- Boguslaw, J. (2012), *Svensk invandringspolitik under 500 år: 1512–2012*, Studentlitteratur, Lund.
- Borjas, G.J. (2003), "The labor demand curve is downward sloping: reexamining the impact of immigration on the labor market", *Quarterly Journal of Economics*, 118, s. 1335–1374.
- Calleman, C. (2015), "The most open system among OECD countries: Swedish regulation of labour migration", *Nordic Journal of Migration Research*, 5, s. 28–35.
- Card, D. (1990), "The impact of the Mariel Boatlift on the Miami labor market", *Industrial and Labor Relations Review*, 43, s. 245–257.
- Carlsson, M. och D.O. Rooth (2007), "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data", *Labour Economics*, 14, s. 716–729.
- Clemens, M. A. och E.H. Lewis (2022), "The effect of low-skill immigration restrictions on US firms and workers: evidence from a randomized lottery", Working Paper 30589, National Bureau of Economic Research.
- Dustmann, C., U. Schönberg och J. Stuhler (2016), "The impact of immigration: why do studies reach such different results?", *Journal of Economic Perspectives*, 30, s. 31–56.
- Edo, A., L. Ragot, H. Rapoport, S. Sardoschau, A. Steinmayr och A. Sweetman (2020), "An introduction to the economics of immigration in OECD countries", *Canadian Journal of Economics*, 53, s. 1365–1403.
- Ekberg, J. (1994), "Economic progress among immigrants in Sweden", *Scandinavian Journal of Social Welfare*, 3, s. 148–157.
- Ekberg, J. (1996), "Labour market career among young Finnish immigrants in Sweden", *International Migration*, 34, s. 371–384.
- Ekberg, J. och M. Hammarstedt (2002) "20 år med allt sämre arbetsmarknadsintegrering av invandrare", *Ekonomisk Debatt*, 30, s. 343–353.
- Emilsson, H. (2014), "Who gets in and why? The Swedish experience with demand driven labour migration – some preliminary results", *Nordic Journal of Migration Research*, 4, s. 134–143.
- Emilsson, H. (2016), "Recruitment to occupations with a surplus of workers: The unexpected outcomes of Swedish demand-driven labour migration policy", *International Migration*, 54, s. 5–17.
- Engdahl, M. och E. Sjödin (2024), "Arbetskraftsinvandring till Sverige från tredje land", Delegationen för migrationsstudier, Rapport 2024:6.

- Foged, M. och G. Peri (2016), "Immigrants' effect on native workers: new analysis on longitudinal data", *American Economic Journal: Applied Economics*, 8, s. 1–34.
- Gatti, N., F. Mazzonna, R. Parcheta och G. Pica (2025), "The double-edged sword of skilled immigration", manuskript.
- Giuliano, L., D.I. Levine och J. Leonard (2009), "Manager race and the race of new hires" *Journal of Labor Economics*, 27, s. 589–631.
- Halvarsson, D. (2024), "The impact of high-skilled migration on productivity in Swedish firms", Working Paper No. 374, Ratio.
- Hammarstedt, M. och C. Miao (2020), "Self-employed immigrants and their employees: evidence from Swedish employer-employee data", *Review of Economics of the Household*, 18, s. 35–68.
- Hammarstedt, M. och G. Shukur (2006), "Immigrants' relative earnings in Sweden: a cohort analysis", *Labour*, 20, s. 285–323.
- Irastorza, N. och P. Bevelander (2021), "Skilled migrants in the Swedish labour market: an analysis of employment, income and occupational status", *Sustainability*, 13.
- Lundh, C. och R. Ohlsson (1999), *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*, SNS Förlag, Stockholm.
- Mayda, A.M., G. Orefo och G. Santoni (2022), "Skilled immigration, task allocation and the innovation of firms", IZA Discussion Paper 15693.
- Migrationsverket (2017), "Kvalitetschefens instruktion om standard för hantering av arbetstillstånd inom vissa branscher och utredningskrav", Protokoll 2017-09-25, I-75/2017.
- Palmqvist, S. och J. Öhlin (2016), "Arbetskraftsinvandringens betydelse för svenska företag", *Ekonomisk Debatt*, 44, s. 42–54.
- Åslund, O., L. Hensvik och O. Nordström Skans (2014), "Seeking similarity: how immigrants and natives manage in the labor market", *Journal of Labor Economics*, 32, s. 405–440.