

Arbetskraftsinvandringens betydelse för svenska företag

SAMUEL PALMQUIST OCH JONAS ÖHLIN

Samuel Palmquist är nationalekonom på DAMVAD Analytics och specialiserar sig på marknadsanalys och tillväxtfrågor. samuelpalmquist@live.se

Jonas Öhlin är nationalekonom och arbetar på DAMVAD Analytics med frågor kopplade till kompetensförsörjning och tillväxt. jonas.ohlin@outlook.com

I denna studie kartläggs svenska företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU/EES under perioden 2009–13. Syftet är att ge insikt i vilken betydelse den internationella arbetskraften har för dessa företag. För att estimera hur företagen påverkas av rekryteringarna identifieras en kontrollgrupp bestående av företag med liknande egenskaper som mottagarföretagen. Därefter följs de båda företagsgruppernas utveckling över tid. Sammantaget indikerar resultaten att rekryteringar av arbetskraftsinvandrare har positiv inverkan på företags förmåga att skapa samhällsekonomiska värden. Rekryteringarna av arbetskraftsinvandrare innebär tillväxt i företag över hela landet och i ett brett spektra av sektorer. Effekterna är tydligast för företag av mindre storlek.

I december 2008 infördes ett nytt regelverk för arbetskraftsinvandring till Sverige.¹ Reformen syftade till att underlätta för personer utanför EU/EES att komma till Sverige för att arbeta. Arbetsförmedlingens och de fackliga organisationernas överprövning av arbetsgivares anställningsbeslut upphörde. I stället blev utgångspunkten för arbetstillstånd de enskilda arbetsgivarnas bedömning av arbetskraftsbehovet, under förutsättning att lön och andra villkor minst motsvarar kollektivavtal eller praxis i branschen.

Det nuvarande svenska systemet för arbetskraftsinvandring brukar betraktas som ett av de mest liberala inom OECD.² Inga krav ställs på specifika färdigheter och det finns inte heller några kvoter av individer med särskilda yrkeskompetenser som kan fyllas. Teoretiskt sett finns inte heller några begränsningar för hur många individer som kan arbetskraftsinvandra till Sverige.

En större öppenhet för arbetskraftsinvandring gentemot omvärlden har potential att skapa stora samhällsekonomiska vinster.³ 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. Den bättre matchningen ger i sin tur upphov till högre produktionsnivåer i samma anda som internationell handel och internationella kapitalrörelser. Samma principer gäller för extern migration mellan länder som för intern migration inom ett land, såsom exempelvis mellan landsbygd och storstad. Regelverk som

¹ Se SOU 2006:87 samt Regeringens proposition (2007/08:147).

² Se t ex OECD (2011) och Calleman (2015).

³ Se t ex Anderson och Ruhs (2010), Bodvarsson och Van den Berg (2009), Borjas (1999), Brunow m fl (2015), Hatton och Williamson (2005), OECD (2014) samt Okkerse (2008).

begränsar möjligheterna till en anställning i andra länder innebär samma typer av begränsningar som skulle uppstå om gränser uppfördes inom Sverige – kompetensmatchningen skulle försämrats och produktionen därmed minska.

Många studier har belyst arbetskraftsinvandrares situation i Sverige.⁴ Få studier har dock fokuserat på vilken betydelse arbetskraftsinvandringen har för svenska företag. I denna studie har vi därför identifierat och studerat 6 921 företag som rekryterat totalt 51 987 arbetskraftsinvandrare under perioden 2009–13.⁵ Undersökningen syftar till att ge insikt i vilka mervärden som uppstår inom mottagarföretagen till följd av rekrytering av arbetskraftsinvandrare.

1. Matchningsprocess

Det teoretiskt ideala tillvägagångssättet för att estimerar hur rekrytering av arbetskraftsinvandrare påverkar mottagarföretagen är att observera en förändring hos dessa företag både med och utan själva rekryteringen. Detta är förstås en omöjlighet då bägge stadier inte kan observeras samtidigt. I stället jämför vi utvecklingen för mottagarföretagen med en kontrollgrupp bestående av företag med liknande egenskaper. För att finna en relevant kontrollgrupp använder vi metoden *coarsened exact matching* (CEM).⁶ Vi använder följande matchningsvariabler för att finna kontrollföretag till de identifierade företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare: (i) omsättning, (ii) antal anställda, (iii) produktivitet,⁷ (iv) export,⁸ (v) ålder, (vi) tillväxt i omsättning, (vii) tillväxt i antal anställda, samt (viii) bransch.

Sammantaget fångar dessa variabler en stor del av ett företags egenskaper. Omsättning och antal anställda kan ses som mått på ett företags storlek, samt även ett företags *output* respektive *input*. Produktiviteten kan betraktas som 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 i antal anställda innebär att vi jämför mottagare av arbetskraftsinvandrare med kontrollföretag

⁴ Se t ex Delmi (2015), Bevelander m fl (2014) och Emilsson (2014).

⁵ Notera att det totala antalet arbetskraftsinvandrare uppgick till ungefär 75 000 under samma period. Många arbetskraftsinvandrare har således rekryterats av organisationer som inte innefattas av denna studie. Ett stort antal arbetskraftsinvandrare har rekryterats av organisationer inom den offentliga sektorn, primärt inom vård och omsorg, varför dessa arbetskraftsinvandrare utgår ur studien. Dessutom har många individer rekryterats av företag inom den finansiella sektorn (SNI2007 64-66), vilken inte täcks av databasen *Företagens ekonomi* (FEK) som i denna studie använts för att identifiera företagens egenskaper. Ett visst bortfall tillkommer även då vissa mottagarföretag inte varit möjliga att identifiera.

⁶ Denna metod innebär att treatment- och kontrollenheter matchas utifrån ”förgrovade” parametrar. Se t ex Blackwell (2009) och Iacus m fl (2011, 2012).

⁷ Produktivitet definieras i denna studie som förädlingsvärde per anställd.

⁸ Skillnader i exportverksamhet estimeras genom en dummyvariabel med värde 1 om företaget exporterar över gränsvärdet 4,5 Mkr. Anledningen till denna gräns är att det nedre tröskelvärdet för att lämna information om företagets exportnivåer uppgår till just 4,5 Mkr.

Tabell 1
Matchningsprocess

Variabel	Skillnad mellan mottagare av arbetskraftsinvandrare och samtliga svenska företag	Skillnad mellan mottagare av arbetskraftsinvandrare 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)
Export	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)

Anm: *, ** samt ***, anger signifikans på 10, 5, respektive 1 procent signifikansnivå. Antal anställda samt omsättning i logaritmerade värden. Produktivitet definierat som förädlingsvärde per anställd. Export matchas utifrån en dummyvariabel med värde 1 om företaget exporterar för ett värde som överstiger 4,5 MSEK ett givet år. Företagens ålder mäts i år. I tabellen jämförs behandlings- och jämförelsegrupp ett år innan rekryteringstillfället.

Källa: Migrationsverket, SCB samt egna beräkningar.

i samma mognads- och tillväxtfas, vilket innebär att vi tar hänsyn till om företagen exempelvis befinner sig i en expansiv utveckling. Matchning på antal anställda samt tillväxt för denna variabel säkerställer även att företag inom behandlings- och kontrollgruppen växer i samma takt samt från samma nivåer i termer av anställd personal vid tidpunkten för mottagande av arbetskraftsinvandrare, vilket är av stor relevans då vi i denna studie utvärderar hur en specifik typ av rekrytering påverkar företag.

I tabell 1 redovisas skillnader mellan mottagare av arbetskraftsinvandrare och kontrollgrupp före och efter matchningsprocessen.⁹ Vi beskriver skillnader mellan grupperna året innan rekryteringstillfället. I den mellersta kolumnen jämförs mottagare av arbetskraftsinvandrare och samtliga svenska företag. I kolumnen till höger i tabellen jämförs mottagarföretagen med de identifierade kontrollföretagen.

Mottagarföretagen skiljer sig från ett genomsnittligt svenskt företag med statistisk signifikans på samtliga parametrar. Mottagare av arbetskraftsinvandrare är innan matchningen större än kontrollföretagen mätt i både omsättning och antal anställda. Vi ser även att produktivitetsnivån är högre bland mottagarföretagen. Vidare finner vi att företag som anställer arbetskraftsinvandrare i större utsträckning bedriver exportverksam-

⁹ Dock har företag med extremvärden rensats ur datasetet innan jämförelsen.

het jämfört med andra företag samt att mottagarföretagen i genomsnitt är något yngre än ett genomsnittligt företag. Tillväxttakterna för omsättning och antal anställda är vid tidpunkten för rekrytering betydligt högre för mottagarföretag än för andra företag. De rekryterande företagen är således i genomsnitt relativt stora, de har god förmåga att producera samhällsekonomiska värden och de uppvisar höga tillväxttakter.

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 rekrytering av arbetskraftsinvandrare.

2. Vilka skillnader uppstår mellan mottagarföretag och kontrollgrupp efter rekryteringstillfället?

Vi mäter i denna studie utveckling för sex olika variabler: (i) omsättning, (ii) antal anställda, (iii) förädlingsvärde, (iv) produktivitet, (v) export samt (vi) årlig lönekostnad per anställd.¹⁰

Efter matchningsprocessen estimeras skillnader mellan behandlings- och kontrollgrupp i separata regressionsmodeller. Vi normaliserar tidpunkt för mottagande till t och mäter således utfall för de beroende variablerna utifrån normaliserade tidsperioder. Skillnader i omsättningsnivå, antal anställda samt förädlingsvärde estimeras i logaritmerade värden. Skillnader i produktivitet och genomsnittliga lönekostnader estimeras utifrån absoluta värden. Estimeringar av skillnader i produktivitet innebär att vi beräknar huruvida rekrytering av arbetskraftsinvandrare innebär att ett företags anställda producerar större samhällsekonomiska värden. Utveckling för genomsnittlig lönekostnad indikerar huruvida anställningar av arbetskraftsinvandrare leder till att mer hög- eller lågavlönad personal används inom ett företag. Koefficienten i regressionerna med export som beroende variabel kan tolkas som en ungefärlig skillnad i sannolikhet att företag som rekryterat arbetskraftsinvandrare bedriver exportverksamhet jämfört med den identifierade kontrollgruppen.¹¹

Notera att vår metod innebär att vi kan studera skillnader som uppstår mellan mottagar- och kontrollföretag, men att dessa eventuella skillnader kan ha olika orsaker. Det är exempelvis möjligt att rekrytering av arbetskraftsinvandrare, allt annat lika, innebär att företag ökar sin förmåga att bedriva exportverksamhet även om det inte varit ett direkt syfte med anställningen. Ett alternativt scenario är att en rekrytering skett av strategiska syften för att de närmsta åren inleda exportverksamhet till den

¹⁰ Den årliga lönekostnaden innefattar företagets totala lönekostnader per anställd – således ingår exempelvis sociala avgifter och tillägg för arbete under obekvämt arbetstid.

¹¹ Liksom i tabell 1 ovan estimeras skillnader i exportverksamhet genom att använda en dummyvariabel med värde 1 om företaget exporterar över gränsvärdet 4,5 Mkr som beroende variabel.

Tabell 2
Skillnad mellan mottagarföretag och kontrollgrupp 2 år efter rekryteringstillfället

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

Anm: *, ** samt ***, anger signifikans på 10, 5, respektive 1 procents signifikansnivå. Omsättning, antal anställda och förädlingsvärde i logaritmerad skala.

Källa: Migrationsverket, SCB samt egna beräkningar.

anställda individens ursprungsland. Exportverksamhet kan påverkas positivt av rekryteringarna, men en större exportverksamhet kan även påverka behovet av arbetskraftsinvandrare. Båda dessa scenarion innebär dock att den rekryterade arbetskraftsinvandran medfört ökad förutsättning att bedriva exportverksamhet.

Skillnader i utveckling mellan rekryterande företag och kontrollgrupp

Sammanfattningsvis finner vi att rekrytering av arbetskraftsinvandrare påverkar företags förmåga att skapa samhällsekonomiska värden i positiv riktning. I tabell 2 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.¹² De uppmätta skillnaderna mellan de båda företagsgrupperna har hög statistisk signifikans. Resultaten indikerar således att företagen ökar sin kapacitet och förmåga att skapa samhällsekonomiska värden efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare.

I tabellen framgår även att produktivetsnivån 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 emellertid att företag som anställt arbetskraftsinvandrare generellt har högre produktivetsnivåer jämfört med ett genomsnittligt svenskt företag redan vid tidpunkten för mottagandet.

Vidare finner vi att sannolikheten att ett företag bedriver exportverksamhet är ungefär tre procent högre inom mottagarföretagen jämfört med kontrollgruppen två år efter rekryteringstillfället. Således utvecklas företagens deltagande på den internationella marknaden positivt efter att arbetskraftsinvandrare rekryterats.¹³

Vi finner även att de genomsnittliga lönekostnaderna per anställd

¹² 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 $100 * (e^{\beta} - 1)$.

¹³ Ett liknande samband påvisas i Hatzigeorgiou och Lodefalk (2015) där anställning av ytterligare en utlandsfödd person är sammankopplat med 2,5 procent högre exportnivå till den anställdes ursprungsland året efter rekrytering.

Bransch	Omsättning (logaritmerad)	Antal anställda (logaritmerad)	Förädlings- värde (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)

Ann: *, ** samt ***, anger signifikans på 10, 5, respektive 1 procents signifikansnivå.

Omsättning, antal anställda samt förädlingsvärde i logaritmerad skala.

Källa: Migrationsverket, SCB samt egna beräkningar.

Tabell 3

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

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

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 framgår skillnad i utveckling två år efter anställning av arbetskraftsinvandrare för företag inom fyra olika sektorer där relativt många företag anställt arbetskraftsinvandrare.¹⁴ Vi redovisar skillnader i utveckling för två sektorer med relativt hög kunskapsintensitet – *IKT* samt *juridik, ekonomi, vetenskap och teknik*. Vi redovisar även utvecklingen för två sektorer med relativt låg kunskapsintensitet – *hotell och restaurang* samt *handel*.

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. Inom tre av fyra sektorer uppvisas en positiv utveckling för det totala antalet anställda med minst tio procents signifikansnivå två år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare. Inom samtliga branscher förutom *handel* ökar nivån på det producerade förädlingsvärdet jämfört med kontrollgruppen. Produktivitetens utvecklingen är positiv i tre av fyra sektorer, dock uppnås statistisk signifikans endast inom sektorn *hotell och restaurang*. Vi finner även att exportverksamheten hos mottagarföretag inom *IKT*

¹⁴ Se Appendix för branschdefinitioner.

Typ av region	Omsättning (logaritmerad)	Antal anställda (logaritmerad)	Förädlings- värde (logaritmerad)	Produktivitet (tkr)	Export	Årlig löne- kostnad per anställd (tkr)
Storstads- regioner	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)

Tabell 4 Skillnad i utveckling 2 år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare – företag inom olika regioner

Ann: *, ** samt ***, anger signifikans på 10, 5, respektive 1 procents signifikansnivå. Omsättning, antal anställda samt förädlingsvärde i logaritmerad skala.

Källa: Migrationsverket, SCB samt egna beräkningar.

och *handel* utvecklas mer positivt jämfört med kontrollgruppen. Inom de övriga sektorerna uppstår dock inga statistiskt signifikanta skillnader för exportverksamheten. 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 för den genomsnittliga lönekostnaden positiv, dock utan att statistisk signifikans uppnås.

Företag i hela landet utvecklas positivt

I tabell 4 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.

Tydligast effekter uppstår för företag i storstads-län. Vi finner att dessa företag utvecklats mer positivt vad gäller omsättningsnivå, antal anställda samt förädlingsvärde jämfört med kontrollgruppen. Även exportverksamheten ökar 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 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.

För företag i övriga län i Svealand och Götaland finner vi en statistiskt signifikant skillnad i antal anställda, samt en ökning på tio procents sig-

Företagsstorlek	Omsättning (logaritmerad)	Antal anställda (logaritmerad)	Förädlings- värde (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)

Anm: *, ** samt ***, anger signifikans på 10, 5, respektive 1 procents signifikansnivå. Omsättning, antal anställda samt förädlingsvärde i logaritmerad skala.

Källa: Migrationsverket, SCB samt egna beräkningar.

Tabell 5

Skillnad i utveckling 2 år efter rekrytering av arbetskraftsinvandrare – företag av olika storlek

nifikansnivå för företagens omsättningsnivå och förädlingsvärde. Även exportverksamheten 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.

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 5. Vi ser även en ökning av företagets produktivitetsnivå 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 exportverksamhet. Sannolikheten att ett företag av denna storlek exporterar ökar med ungefär tre procent två år efter rekryteringsstillfället 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 för mindre företag.

3. 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. Rekryteringarna av arbetskraftsinvandrare innebär tillväxt för företag över hela landet och i ett brett spektra av sektorer. Effekterna är tydligast för företag av mindre storlek. Vi finner inga effekter för stora företag.

Tolkning av den estimerade utvecklingen bör dock göras utifrån det faktum att både mottagar- och kontrollföretag har egenskaper som skiljer dem 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. Även om resultaten således inte innebär att ett genomsnittligt företag har samma nytta av den internationella kompetensen, finner vi att arbetskraftsinvandring tillför mycket stora mervärden för företag i utvecklingsfaser med behov av specifik kompetens för att utvecklas och skapa tillväxt.

En relevant policyfråga som uppstår i skenet av resultaten är om rekrytering av arbetskraftsinvandring bör gynnas genom öppnare gränser och mer generösa regelverk. Sådana reformer skulle kunna underlätta ytterligare rekryteringar till företag som i dag anställer arbetskraftsinvandrare. Även rekryteringar till företag som vill anställa arbetskraftsinvandrare men som av administrativa skäl i dag avstår kan underlättas.

Eventuella liberaliseringar av regelverket bör dock utformas på ett vis som säkerställer att missbruk motverkas. I debatten kring arbetskraftsinvandring nämns ibland att handel med arbetstillstånd förekommer och att de rekryterade individerna har sämre villkor än inhemsk arbetskraft.¹⁵ Även om underlaget för sådana analyser ofta är av anekdotisk karaktär bör dessa typer av beskrivningar inte negligeras. Den nuvarande regeringen har på olika vis uttryckt att invandringen till Sverige som sker av andra skäl än arbete bör begränsas och ett falskt arbetstillstånd kan vara ett högst relevant alternativ till en asylansökan för individer som vill till Sverige. Det är därför rimligt att anta att öppnare gränser för arbetskraftsinvandring innebär ökade kontrollkostnader för att säkerställa att regelverket efterföljs.

Dock kan andra typer av åtgärder på ett indirekt vis underlätta rekryte-

¹⁵ 2012 infördes hårdare krav för rekrytering av arbetskraftsinvandrare inom vissa sektorer som ansågs särskilt utsatta för fusk.

ring av arbetskraftsinvandrare för företag i behov av internationell arbetskraft. Två företeelser som ofta nämns som problem i samband med rekrytering av arbetskraftsinvandrare är brist på bostäder samt långa handläggningstider hos Migrationsverket. Bostadsbrist i storstadsregionerna skapar hinder för rekrytering av exempelvis högkvalificerad arbetskraft inom IKT-sektorn. Långa handläggningstider hos Migrationsverket innebär att framför allt mindre företag kan få svårt att rekrytera och behålla individer inom företaget. Ett alternativ till ett ytterligare liberaliserat regelverk är således att skapa bättre strukturella förutsättningar för företag att attrahera arbetskraft till Sverige.

Anderson, B och M Ruhs (2010), "Migrant Workers: Who Needs Them? A Framework for the Analysis of Staff Shortages, Immigration, and Public Policy", i Ruhs, M och B Anderson (red), *Who Needs Migrant Workers? Labour Shortages, Immigration, and Public Policy*, Oxford University Press, Oxford.

Bevelander P, H Emilsson, K Magnusson och S O Törngren (2014), "Världens öppnaste land – arbetskraftsinvandring efter reformen 2008", Fores studie 2014:1, Stockholm.

Blackwell, M, S M Iacus, G King och G Porro (2009), "cem: Coarsened exact matching in Stata", *Stata Journal*, vol 9, s 524–546.

Bodvarsson, Ö B och H Van den Berg (2009), *The Economics of Immigration: Theory and Policy*, Springer, Berlin och Heidelberg.

Borjas, G J (1999), "The Economic Analysis of Immigration", i Ashenfelter, O C och D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, vol 3, Elsevier, Amsterdam.

Brunow, S, P Nijkamp och J Poot (2015), "The Impact of International Migration on Economic Growth in the Global Economy", i Chiswick, B F och P W Miller (red), *Handbook of the Economics of International Migration*, vol 1B, Elsevier, Oxford och Amsterdam.

Calleman, C (2015), "The Most Open System among OECD Countries: Swedish Regulation of Labour Migration", *Nordic Journal of Migration Research*, vol 5, s 28–35.

Delmi (2015), *Arbetskraft från hela världen – hur blev det med 2008 års reform?*, Delmi rapport 2015:9, Stockholm.

Emilsson, H (2014), "Who Gets in and Why? The Swedish Experience with Demand-driven Labour Migration – Some Preliminary Re-

sults", *Nordic Journal of Migration Research*, vol 4, s 134–143.

Engdahl, M och O Åslund (2013), *Arbetsmarknadseffekter av öppna gränser*, IFAU-rapport 2013:19, Uppsala.

Hatton, T J och J G Williamson (2005), *Global Migration and the World Economy: Two Centuries of Policy and Performance*, MIT Press, Cambridge MA.

Hatzigeorgiou, A och M Lodefalk (2015), "Utlandsfödda kan främja företagens export av tjänster", *Ekonomisk Debatt*, årg 44, nr 5, s 28–38.

Iacus, S M, G King och G Porro (2011), "Multivariate Matching Methods that are Monotonic Imbalance Bounding", *Journal of the American Statistical Association*, vol 106, s 345–361.

Iacus, S M, G King och G Porro (2012), "Causal Inference without Balance Checking: Coarsened Exact Matching", *Political Analysis*, vol 20, s 1–24.

OECD (2011), "Recruiting Immigrant Workers: Sweden 2011", OECD-publishing, ISSN: 2225-7969 (online), ISSN: 2225-7950 (print), DOI: 10.1787/22257969.

OECD (2014), "Matching Economic Migration with Labour Market Needs", OECD European Union, OECD Publishing, Paris.

Okkerse, L (2008), "How to Measure Labour Market Effects of Immigration: A Review", *Journal of Economic Surveys*, vol 22, s 1–30.

Regeringens proposition (2007/08:147), *Nya regler för arbetskraftsinvandring*.

SOU 2006:87, *Arbetskraftsinvandring till Sverige – förslag och konsekvenser*.

REFERENSER

APPENDIX Tabellen nedan beskriver de branschdefinitioner som används i de sektors-specifika estimeringarna i tabell 3.

Tabell 1
Branschdefinitioner

Bransch	Specifikation
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
	Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik
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	
Hotell och restaurang	55.XXX - Hotell- och restaurangverksamhet
	56.XXX - Restaurang-, catering och barverksamhet
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

Anm: Branschindelning baserat på SNI2007.

Tabellerna nedan 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. Statistiken avser perioden 2009–13.

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 och SCB.

Tabell 2
Företag som mottagit arbetskraftsinvandrande samt total företagsstock fördelat per län

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 (2013)	Andel av samtliga företag i Sverige (2013)
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, fastighetservice, rese-tjänster 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, avfallshantering, 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%

Tabell 3 Källa: Migrationsverket och SCB.
 Identifierade företag som mottagit arbetskraftsinvandrare samt total företagsstock fördelat per sektor