

Internationell kompetens på svenska arbetsplatser - arbetsgivare med erfarenhet av tredjelandsrekrytering

**Delrapport i
regeringsuppdraget Work in
Sweden**

Internationell kompetens på svenska arbetsplatser – arbetsgivare med erfarenhet av tredjELandsrekrytering Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden

Producent SCB, Statistiska centralbyrån
Producer Social statistik och analys
701 89 Örebro
010 479 40 00

Förfrågningar	Evelina Sundin	Freja Sahrbloom
Enquiries	+46 10 479 62 35	+46 10 479 61 36
	evelina.sundin@scb.se	Freja.sahrbloom@scb.se

Du får kopiera och på annat sätt mångfaldiga innehållet.

Vi vill dock att du uppger källa på följande sätt:

Källa: SCB, Internationell kompetens på svenska arbetsplatser –
arbetsgivare med erfarenhet av tredjELandsrekrytering Delrapport i
regeringsuppdraget Work in Sweden Temarapport 2025:2

Employers employing labour migrants from third countries. Part-report in the government assignment Work in Sweden. Report 2025:2

Producer Statistics Sweden, Social Statistics and Analysis
SE-701 89 Örebro, Sweden
+46 10 479 40 00

You may copy and otherwise reproduce the contents in this publication.

However, remember to state the source as follows:

Source: Statistics Sweden, Employers employing labour migrants from
third countries. Part-report in the government assignment Work in
Sweden. Report 2025:2

URN:NBN:SE:SCB-2025-A40BR2502_pdf

Denna publikation finns enbart i elektronisk form på www.scb.se
This publication is only available in electronic form on www.scb.se

Förord

Den här rapporten är den tredje i en rad rapporter om arbetskraftsinvandring till Sverige. Den handlar om vilka typer av arbetsgivare som anställt arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU/EES, det vill säga från så kallat tredje land.

Rapporten är en del av SCB:s bidrag till regeringsuppdraget ”Work in Sweden”. Statistiken syftar till att ge de andra myndigheterna i regeringsuppdraget och andra aktörer underlag för beslutsfattande.

SCB tar fram statistik om arbetskraftsinvandrare och deras anhöriga, om internationella studenter och forskare, om hemvändande svenska medborgare och om arbetsgivare som anställer internationell arbetskraft. Utöver basstatistik om dessa grupper kommer myndigheterna inom regeringsuppdraget även att ta fram fördjupande studier och kunskapsöversikter. En viktig del i arbetet är därutöver att undersöka behovet av arbetskraftsinvandring.

Den här rapporten är skriven av Evelina Sundin, Freja Sahrbloom och Fredrik W. Andersson.

SCB i juni 2025

Katarina Wizell
Enhetschef Arbetsmarknad och utbildning

Innehåll

Förord.....	3
Innehåll.....	4
Sammanfattning.....	5
Inledning.....	6
Snabba fakta om arbetskraftsinvandrare från tredje land.....	9
Vilka arbetsgivare har anställt arbetskraftsinvandrarna?	11
Stora, kunskapsintensiva företag i storstäderna - där finns arbetskraftsinvandrarna	17
Kartläggning av de vanligaste branscherna.....	20
Vem anställer vem?	28
Överrepresentation bland yngre, exporterande och snabbväxande företag.....	33
Tidigare erfarenheter – nya möjligheter	38
Kort om statistiken.....	40
Referenser.....	46
Tabellbilaga	47
Employers employing labour migrants from third countries. Part- report in the government assignment Work in Sweden. Report 2025:2.....	50

Sammanfattning

Den här rapporten är en del av SCB:s arbete med regeringsuppdraget om att attrahera och behålla internationell kompetens ”Work in Sweden”. Rapporten handlar om arbetsgivare som rekryterat arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU/EES, så kallat tredje land, som fått sitt arbetstillstånd 2021 och var kvarvarande och sysselsatta 2022.

För att få en uppfattning om arbetskraftsinvandrare var över- eller underrepresenterade inom olika grupper av företag har vi jämfört fördelningen av arbetskraftsinvandrarerna med fördelningen av samtliga sysselsatta. Här följer de viktigaste resultaten av den analysen:

- Näringslivet sysselsatte den stora majoriteten arbetskraftsinvandrare (9 av 10) och dessa var överrepresenterade i teknikintensiva branscher med högre kvalifikationskrav. De var samtidigt underrepresenterade inom exempelvis branschen Vård och omsorg.
- Stora arbetsställen med i huvudsak högkvalificerad personal var mer benägna att rekrytera internationellt. Likaså var arbetsställen med lägre kvalifikationsnivå mer benägna att anställa internationell arbetskraft.
- Arbetskraftsinvandrare fanns oftare i yngre, snabbväxande företag med hög andel export.
- De tre lokala arbetsmarknaderna Stockholm-Solna, Göteborg samt Malmö-Lund hade den högsta andelen sysselsatta arbetskraftsinvandrare.

Företag där den operativa verksamhetsledaren eller någon i styrelsen är utrikes född indikerar en större benägenhet att rekrytera internationellt. Även på utländskt ägda företag var arbetskraftsinvandrarerna överrepresenterade. Huruvida företaget var del av en koncern samt HR-kompetens tycks däremot inte vara några indikatorer för större internationell rekrytering.

Slutligen tycks tidigare erfarenhet av internationell rekrytering ha ett positivt samband med ökad rekrytering av arbetskraftsinvandrare framgent. Företag som har rekryterat internationellt historiskt är mer benägna att göra det igen. Detta kan indikera att företagen byggt upp en intern kompetens kring internationell rekrytering och klivit över upplevda trösklar för att söka efterfrågad kompetens även utanför Sveriges gränser.

Inledning

Om den här rapporten

Den här rapporten är en del av SCB:s arbete med regeringsuppdraget om att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens ”Work in Sweden”. Rapporten handlar om vilka typer av arbetsgivare som anställer arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU/EES, så kallat tredje land, och bland vilka typer av arbetsgivare det är mindre vanligt.

I den här rapporten belyser vi arbetsställen som haft arbetskraftsinvandrare sysselsatta 2022¹ som fått sitt arbetstillstånd under 2021. Personer som är här för kort tid för att folkbokföra sig ingår inte i statistiken. Totalt fick 6 660 personer arbetstillstånd 2021 och var folkbokförda och sysselsatta 2022. De fanns då på 2 930 olika arbetsställen.

Det är viktigt att tänka på att det under 2022 fanns många fler arbetskraftsinvandrare från tredje land i Sverige och att det totala antalet arbetsställen som har arbetskraftsinvandrare i sin personalstyrka är större än vad som redovisas i den här rapporten. Arbetskraftsinvandrare som inte redovisas är exempelvis personer som fått sitt arbetstillstånd tidigare än 2021 eller som är här kortare tid än ett år.

Rapporten bygger på registerdata som finns på SCB. Registret för integrationsstudier (STATIV) och Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS) har varit de främsta källorna. I STATIV finns bland annat information om arbetstillstånd från Migrationsverket. Uppgift om vilka arbetskraftsinvandrare som fanns hos vilka arbetsställen har hämtats från BAS. Information om arbetsställena så som bransch och arbetsställets storlek kommer från Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS), Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) och den longitudinella integrationsdatabasen för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA). Läs mer i kapitlet Kort om statistiken längst bak i rapporten.

Rapporten har följande disposition:

- Rapporten ger först en kort överblick över arbetskraftsinvandrarerna från tredje land som kom till Sverige under 2021.

¹ När arbetet med rapporten påbörjades var anställda 2022 den senaste tillgängliga statistiken.

- Därefter följer en beskrivning av de arbetsställen som har anställt dem. Där belyser vi vilka typer av arbetsställen som anställer många respektive få arbetskraftsinvandrare i relation till deras andel av samtliga sysselsatta i Sverige.
- Nästa kapitel beskriver kvalifikationsnivån som de flesta på arbetsstället har i relationen till arbetskraftsinvandrarnas kvalifikationsnivå, arbetsställets storlek och dess geografiska fördelning.
- Sedan följer en fördjupning för de branscher där minst 500 av de arbetskraftsinvandrare som kom till Sverige 2021 var sysselsatta under 2022.
- Vem anställer vem? Här beskriver vi bland annat om den operativa företagsledarens och styrelsens nationella bakgrund spelade roll för att anställa arbetskraftsinvandrare.
- Därefter följer en genomgång av företagets ålder, exportandel och sysselsättningsstillväxt i relation till rekrytering av arbetskraftsinvandrare.
- Rapporten avslutas med ett kapitel om hur stor andel av arbetsställena som har anställt arbetskraftsinvandrare förut.

Rapporten finns publicerad på sidan [Analyser om utbildning och arbetsmarknad](#) och är den tredje i en serie som beskriver arbetskraftsinvandringen till Sverige.

Om regeringsuppdraget

Tillgången till rätt kompetens är en förutsättning för svensk konkurrenskraft. Bristen på kompetens är idag ett av de största tillväxthindren för företag. Den gröna och digitala strukturomvandlingen har bidragit till en global brist på strategiskt viktig kompetens. Såväl näringsliv som aktörer och regioner uttrycker behov av en tydligare nationell styrning och samordning för att underlätta i att attrahera och behålla internationell kompetens. Systemutmaningar i Sverige riskerar att resultera i att internationell kompetens inte integreras, utan i stället söker sig bort. Detta samtidigt som många andra länder idag arbetar offensivt och avsätter omfattande resurser för att attrahera internationell arbetskraft med efterfrågad kompetens.

Tillväxtverket, Statistiska centralbyrån, Arbetsförmedlingen, Statens servicecenter, Migrationsverket, Skatteverket, Försäkringskassan, Business Sweden, Svenska institutet, Verket för innovationssystem, Universitets- och högskolerådet har tillsammans fått i uppdrag av regeringen att gemensamt identifiera och lösa problem samt stärka samordningen kopplat till Sveriges möjligheter att attrahera och behålla internationell högkvalificerad kompetens och annan kompetens som är viktig för Sveriges konkurrenskraft. Myndigheterna ska vidare identifiera och lösa problem kopplade till att attrahera, etablera och

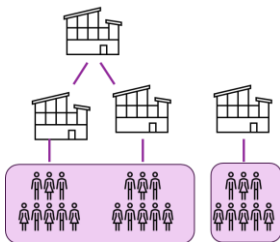
behålla internationell kompetens i Sverige. Uppdraget samordnas av Tillväxtverket.

Målet med uppdraget är att statliga myndigheters insatser kopplade till Sveriges attraktionskraft, individens etablering samt regioners och kommuners arbete att behålla internationell kompetens, ska bli bättre samordnade och förutsägbara samt utgöra en effektiv helhet. Slutmålet är att arbetsgivarnas behov av kompetens kan mötas i högre utsträckning.

Myndigheterna har valt namnet *Work in Sweden* i kommunikationen kring uppdraget. Det ger en tydlighet om målsättningen med arbetet och ligger i linje med andra länders kommunikation.

Snabba fakta om arbetskraftsinvandrare från tredje land

Det här kapitlet beskriver de
sysselsatta.



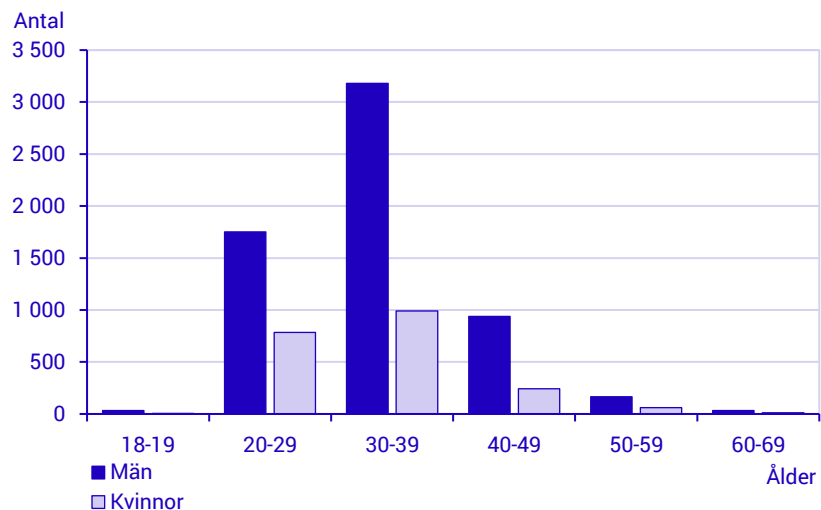
Åren 2018–2022 folkbokförde sig fler än 10 000 arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU/EES, så kallat tredje land, per år i Sverige. Under pandemiåren 2020–2021 var arbetskraftsinvandringen tillfälligt på en lägre nivå. Se delrapport och tabellbilaga Arbetskraftsinvandrare från tredje land, 2001–2023 på www.scb.se/UF0521.

I denna rapport fokuserar vi på arbetskraftsinvandrare som folkbokfördes för första gången 2021 och var sysselsatta 2022. Det var totalt 8 190 arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokförde sig 2021. Majoriteten av dessa var män (74 procent).

Figur 1

Merparten av arbetskraftsinvandrarerna var yngre män

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokförde sig för första gången 2021



Källa: SCB.

De flesta arbetskraftsinvandrare var unga. Över 80 procent av arbetskraftsinvandrarerna från tredje land 2021 var under 40 år. Det var fler män än kvinnor i samtliga åldersgrupper.

Mer än hälften av den invandrade arbetskraften kommer från Asien, följt av länder i Europa utanför EU/Norden. Det gäller både kvinnor och män. Flest kom ifrån Indien (22 procent av alla arbetskraftsinvandrare från tredje land 2021), följt av Turkiet, Kina och Iran. För europeiska länder utanför EU/Norden var det vanligast att invandra från Storbritannien, Ukraina och Balkanländerna.

Merparten av arbetskraftsinvandrarna från tredje land var 2021 folkbokförda i något av storstadslänen, framför allt i Stockholms (47 procent), följt av Västra Götalands och Skåne län.

Av alla arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokförde sig 2021 var över 80 procent sysselsatta uppföljningsåret 2022 (6 660 personer). Av dessa var nära hälften verksamma inom ett yrke med hög kvalifikationsnivå, det vill säga yrken med krav på fördjupad högskolekompetens alternativt chefsyrken. Se mer i kapitlet Kort om statistiken. Övriga hade yrken med antingen medel eller låg kvalifikationsnivå. Medel kvalifikationsnivå definieras här som yrken med krav på kortare eftergymnasial utbildning² eller gymnasieutbildning.

Den vanligaste yrkesgruppen var Mjukvaru- och systemutvecklare med flera, samt olika ingenjörsyrken inom information och teknik som finns inom branschen Information och kommunikation. Män var överrepresenterade i dessa yrkesgrupper.

Även inom yrken med lägre kvalifikationsnivå, till exempel Restaurang- och köksbiträden med flera, var män överrepresenterade. Ett undantag var yrkesgruppen Städare som hade en jämn könsfördelning. Dessa yrken återfinns inom branscher som Företagstjänster samt Hotell och restaurang.

Arbetskraftsinvandrare i relation till samtliga sysselsatta

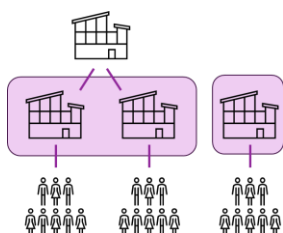
I den här rapporten redovisar vi vilka typer av arbetsgivare som har anställt arbetskraftsinvandrarna som kom till Sverige 2021. För att få en uppfattning om andelen arbetskraftsinvandrare är stor eller liten jämför vi med samtliga sysselsatta i Sverige, 18 till 69 år. Det visar om det finns en över- eller underrepresentation bland olika typer av arbetsgivare utifrån vilken sektor, bransch och storleksklass de tillhör.

För att visualisera resultaten grön- och rödmarkeras andelen arbetskraftsinvandrare i tabellerna där grön betyder en överrepresentation och röd en underrepresentation jämfört med samtliga anställda.

² Migrationsverket klassificerar även personer som arbetar i yrken med krav på kortare högskoleutbildning som högkvalificerade.

Vilka arbetsgivare har anställt arbetskraftsinvandrarerna?

Det här kapitlet handlar om sysselsatta på olika arbetsställen.



Kvalifikationsnivån bestäms utifrån yrket.

Hög kvalifikationsnivå:
Personer med chefsyrken och yrken med krav på fördjupad högskolekompetens

Medelhög kvalifikationsnivå:
Personer med yrken med krav på kortare högskoleutbildning eller gymnasial yrkesutbildning

Låg kvalifikationsnivå:
Personer med yrken som enbart ställer krav på kortare utbildning eller introduktion

Under 2022 hade 2 930 arbetsställen anställda som var arbetskraftsinvandrare som folkbokfört sig för första gången 2021. Totalt fanns det år 2022 drygt 629 000 arbetsställen i Sverige som hade sysselsatta i åldrarna 18–69 år. Det innebär att en marginell andel av samtliga arbetsställen, mindre än en halv procent, anställde arbetskraftsinvandrare som kom till Sverige under 2021.

Av de 8 190 personer som fick arbetstillstånd och folkbokförde sig 2021 var det 6 660 personer som var sysselsatta 2022, i åldern 18 till 69 år. Det motsvarar en tiondels procent av samtliga sysselsatta i Sverige 2022.

Varannan arbetskraftsinvandrare var högkvalificerad

Arbetskraftsinvandrarerna var överrepresenterade inom högkvalificerade yrken (representeras av en grönmarkering i tabellen). Cirka hälften av arbetskraftsinvandrarerna hade yrken med en hög kvalifikationsnivå. De var även överrepresenterade inom yrken med låg kvalifikationsnivå, men denna grupp utgjorde endast drygt en tiondel av de sysselsatta arbetskraftsinvandrarerna. En tredjedel hade en medelhög kvalifikationsnivå, vilket var en underrepresentation jämfört med samtliga sysselsatta (representeras av en rödmarkering i tabellen).

Tabell 1

Arbetskraftsinvandrare överrepresenterade inom hög- och lågkvalificerade yrken
Sysselsatta 2022

Individens kvalifikationsnivå	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Hög	3 180	48	1 605 730	31
Medel	2 150	32	2 962 190	58
Låg	850	13	266 250	5
Okänd	480	7	304 300	6
Totalt	6 660	100	5 138 460	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

9 av 10 arbetskraftsinvandrare var sysselsatta inom näringslivet

Huvudparten av arbetskraftsinvandrarerna (92 procent) arbetade inom näringslivet. De var därmed tydligt överrepresenterade jämfört med samtliga sysselsatta i Sverige, där motsvarande andel var 71 procent.

Efter näringslivet var staten den vanligaste sektorn för arbetskraftsinvandrarerna, men där var de varken över- eller underrepresenterade jämfört med samtliga sysselsatta. Endast mycket små andelar var anställda inom regional och kommunal sektor. Jämfört med hela den sysselsatta befolkningen var arbetskraftsinvandrare tydligt underrepresenterade i dessa sektorer – det var sex gånger vanligare att arbeta inom region och arton gånger vanligare att arbeta inom kommun bland samtliga sysselsatta. Bland det fåtal arbetskraftsinvandrare som var anställda inom region- och kommunsektorn, arbetade de allra flesta inom branschen Vård och omsorg; sociala tjänster.

Tabell 2
Arbetskraftsinvandrare var överrepresenterade inom näringslivet
Sysselsatta 2022

Sektor	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Näringslivet	6 140	92	3 655 880	71
Staten	420	6	283 520	6
Region	60	1	294 750	6
Kommun	40	1	904 310	18
Totalsumma	6 660	100	5 138 460	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Inom näringslivet hade cirka hälften av arbetskraftsinvandrarerna högkvalificerade yrken, medan en knapp tredjedel arbetade inom medelkvalificerade yrken. Denna fördelning speglar i stort sett arbetskraftsinvandrarernas kvalifikationsnivå generellt, oavsett sektor.

Information och kommunikation samt Företagstjänster vanligaste branscherna

Nästan hälften av arbetskraftsinvandrare var sysselsatta inom branscherna Information och kommunikation samt Företagstjänster. Det kan jämföras med att endast 18 procent av samtliga sysselsatta i Sverige arbetade hos arbetsgivare inom dessa två branscher.

Den största branschen för samtliga sysselsatta var däremot Vård och omsorg; sociala tjänster. För denna bransch återfanns dock endast en liten andel av arbetskraftsinvandrarerna. Enligt undersökningen LOR

([Lediga jobb och rekryteringsbehov](#)) fanns de flesta lediga jobben under första kvartalet 2025 inom Vård och omsorg; sociala tjänster och det var vanligare att uppleva rekryteringsproblem bland arbetsgivare inom denna bransch.

Tabell 3

Störst överrepresentation av arbetskraftsinvandrarerna inom Information och kommunikation

Sysselsatta 2022. Sorterad (rang) efter antal arbetskraftsinvandrare

Bransch (SNI 2007)	Arbetskraftsinvandrare			Samtliga sysselsatta		
	Antal	Andel (%)	Rang	Antal	Andel (%)	Rang
Information och kommunikation	1 670	25	1	243 560	5	8
Företagstjänster	1 380	21	2	654 010	13	2
Tillverknings- och utvinningsindustri	770	12	3	553 290	11	4
Hotell och restaurang	570	9	4	177 740	3	11
Byggindustri	540	8	5	380 620	7	6
Handel	510	8	6	596 790	12	3
Utbildningsväsendet	500	7	7	544 270	11	5
Finans- och försäkringsverksamhet	240	4	8	105 670	2	12
Vård och omsorg; sociala tjänster	170	3	9	806 950	16	1
Personliga och kulturella tjänster m.m.	150	2	10	220 920	4	10
Transport och magasinering	90	1	11	228 710	4	9
Jordbruk, skogsbruk och fiske	40	1	12	75 030	1	14
Fastighetsverksamhet	20	0	13	83 850	2	13
Företag inom energi och miljö	10	0	14	55 300	1	15
Civila myndigheter och försvaret	10	0	15	332 620	6	7
Okänt	20	0		79 150	2	
Totalt	6 660	100		5 138 460	100	

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Tillverknings- och utvinningsindustrin var den tredje största branschen för arbetskraftsinvandrarerna. Här var andelen arbetskraftsinvandrare ungefär lika stor som bland samtliga sysselsatta. Arbetskraftsinvandrare var även överrepresenterade inom Hotell- och restaurangbranschen samt inom Byggindustrin.

På sjätte och sjunde plats återfanns Handel respektive Utbildningsväsendet. Inom dessa branscher var dock arbetskraftsinvandarna underrepresenterade jämfört med samtliga sysselsatta.

Arbetskraftsinvandrare var överrepresenterade på stora arbetsställen

Av de 6 660 arbetskraftsinvandarna var den största andelen (39 procent) sysselsatta på arbetsställen med 250 eller fler sysselsatta, vilket var en överrepresentation jämfört med samtliga sysselsatta där motsvarande andel var 22 procent.

Små och medelstora arbetsställen sysselsatte tillsammans 44 procent av arbetskraftsinvandarna, medan mikroarbetsställen sysselsatte den minsta andelen. Sammantaget fanns det på mikroarbetsställena, små och medelstora arbetsställen en underrepresentation av arbetskraftsinvandrare.

Tabell 4
Överrepresentation av arbetskraftsinvandrare på stora arbetsställen
Sysselsatta 2022

Arbetsställets storlek i antal anställda	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
1–9	1 160	17	1 081 880	21
10–49	1 440	22	1 481 670	29
50–249	1 450	22	1 440 600	28
250 +	2 610	39	1 134 310	22
Totalt	6 660	100	5 138 460	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Arbetsställen med högkvalificerade anställda

Det fanns en klar överrepresentation av arbetskraftsinvandrare, i förhållande till totalt antal sysselsatta, på arbetsställen där majoriteten av de sysselsatta hade yrken med hög kvalifikationsnivå. Mer än varannan (56 procent) av arbetskraftsinvandarna hade sin sysselsättning på dessa arbetsställen.

Likaså var arbetskraftsinvandrare överrepresenterade på arbetsställen där majoriteten av personalen hade yrken med låg kvalifikationsnivå. Dessa arbetsställen sysselsatte dock knappt 10 procent av arbetskraftsinvandarna. En knapp tredjedel arbetade i stället på arbetsställen där majoriteten av personalen hade yrken med medelhög kvalifikationsnivå, men där var arbetskraftsinvandarna underrepresenterade relativt samtliga sysselsatta.

1–9 anställda:
mikroarbetsställen

10–49 anställda:
små arbetsställen

50–249 anställda:
medelstora arbetsställen

250 anställda och fler:
stora arbetsställen

Arbetsställets kvalifikationsnivå bestäms utifrån ett dominanskriterium utifrån de anställdas yrken och yrkenas kompetensnivå.

Om störst andel av de anställda på arbetsstället har ett yrke som klassificerats med hög kvalifikationsnivå klassificeras även arbetsstället som högkvalificerat. Detsamma gäller för medelhög-, låg- och okänd kvalifikationsnivå.

Tabell 5

Överrepresentation för hög- respektive lågkvalificerade arbetsställen
 Sysselsatta 2022

Arbetsställets kvalifikationsnivå	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Hög	3 750	56	1 717 120	33
Medel	2 080	31	3 015 390	59
Låg	620	9	2 00 380	4
Okänd	220	3	205 570	4
Totalt	6 660	100	5 138 460	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Arbetskraftsinvandring – ett storstadsfenomen

Arbetskraftsinvandringen var starkt koncentrerad till de tre största lokala arbetsmarknaderna (LA). Totalt var 5 480, eller 82 procent av arbetskraftsinvandrarerna lokaliserade till Stockholm-Solna (52 procent), Göteborg (18 procent) samt Malmö-Lund (12 procent). Jämfört med den totala sysselsättningen var arbetskraftsinvandrare överrepresenterade på dessa tre lokala arbetsmarknader, i synnerhet i Stockholm-Solna.

Västerås, som placerade sig på fjärde plats, stod med 130 arbetskraftsinvandrare för endast 2 procent av den totala arbetskraftsinvandringen. Fler än nio av tio arbetskraftsinvandrare fanns på de tio lokala arbetsmarknader med flest arbetskraftsinvandrare. Totalt fanns det arbetskraftsinvandrare i 55 av landets 67 lokala arbetsmarknader. Av dessa hade 25 lokala arbetsmarknader färre än 10 arbetskraftsinvandrare.

En intressant lokal arbetsmarknad är Skellefteå, som med 100 arbetskraftsinvandrare låg på sjätte plats när det gäller antal arbetskraftsinvandrarerna, men endast på 24:e plats sett till det totala antalet sysselsatta i landet.

Lokala arbetsmarknader (LA) används för att kunna beskriva arbetsmarknadens funktions-sätt för geografiska områden som är relativt oberoende av omvärlden med avseende på utbud och efterfrågan av arbetskraft.

De lokala arbetsmarknaderna är således funktionella och kan förändras över tiden beroende på förändringar i pendlings-strömmarnas riktning och styrka.

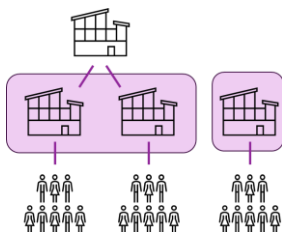
Tabell 6
Överrepresentation av arbetskraftsinvandrarerna i storstäderna
 Sysselsatta 2022

Lokal arbetsmarknad	Arbetskraftsinvandrare			Samtliga sysselsatta		
	Antal	Andel (%)	Rang	Antal	Andel (%)	Rang
Stockholm-Solna	3 470	52	1	1 516 750	30	1
Göteborg	1 210	18	2	732 520	14	2
Malmö-Lund	800	12	3	560 650	11	3
Västerås	130	2	4	125 400	2	7
Linköping	120	2	5	221 610	4	4
Skellefteå	100	1	6	38 660	1	24
Örebro	80	1	7	143 290	3	6
Borås	80	1	8	84 170	2	12
Jönköping	70	1	9	145 730	3	5
Växjö	70	1	10	87 050	2	10
Övriga LA	540	8		1 482 630	29	
Total	6 660	100		5 138 460	100	

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.
 Källa: SCB.

Stora, kunskapsintensiva företag i storstäderna - där finns arbetskraftsinvandrarerna

Det här kapitlet handlar om sysselsatta på olika arbetsställen.



Störst överrepresentation bland stora arbetsställen med hög kvalifikationsnivå

Det var vanligast att arbetskraftsinvandrare arbetade på stora arbetsställen med en hög kvalifikationsnivå (31 procent). Jämfört med samtliga sysselsatta så var det tre gånger så vanligt att arbetskraftsinvandrare var sysselsatta på stora och högkvalificerade arbetsställen.

Vidare fanns en viss överrepresentation på medelstora arbetsställena, medan det bland mikroföretagen med hög och medelhög kvalifikationsnivå fanns en underrepresentation. Överrepresentationen på lågkvalificerade arbetsställen gällde oavsett storlek på arbetsstället.

Tabell 7

Närmare en tredjedel av arbetskraftsinvandrarerna på arbetsställen med minst 250 anställda och hög kvalifikationsnivå

Andel sysselsatta 2022 som arbetade på arbetsställen av olika storlek och kvalifikationsnivå

	Andel arbetskraftsinvandrare (%)			Andel sysselsatta (%)		
	Arbetsställets kvalifikationsnivå			Arbetsställets kvalifikationsnivå		
Arbetsställets storlek i antal anställda	Hög	Medel	Låg	Hög	Medel	Låg
1–9	3	8	4	5	14	1
10–49	8	10	3	7	19	1
50–249	15	5	2	10	16	1
250 +	31	8	2	11	9	1
Totalt	56	31	9	33	59	4

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Majoriteten av de högkvalificerade arbetsställena fanns i storstadsområdena

I de tre storstadsområdena Stockholm-Solna, Göteborg och Malmö-Lund fanns det en överrepresentation av arbetskraftsinvandrare på hög- respektive lågkvalificerade arbetsställen. I Göteborg var andelen arbetskraftsinvandrare på högkvalificerade arbetsställen högst, följt av Stockholm-Solna. Till skillnad från Malmö-Lund hade dessa storstadsregioner en högre andel arbetskraftsinvandrare på högkvalificerade arbetsställen än rikssnittet. I Malmö-Lund arbetade däremot en högre andel arbetskraftsinvandrarna på lågkvalificerade arbetsställen jämfört med rikssnittet. Tillsammans var 3 240 arbetskraftsinvandrare, dvs. ungefär hälften av samtliga, sysselsatta på ett högkvalificerat arbetsställe i de tre största storstadsområdena.

Tabell 8

I samtliga tre storstadsområden arbetar en större andel av arbetskraftsinvandrarna på högkvalificerade arbetsställen jämfört med samtliga sysselsatta

Andel sysselsatta 2022 i respektive lokal arbetsmarknad som arbetade på arbetsställen med olika kvalifikationsnivå

	Andel arbetskraftsinvandrare (%)			Andel sysselsatta (%)		
	Arbetsställets kvalifikationsnivå			Arbetsställets kvalifikationsnivå		
Lokal arbetsmarknad	Hög	Medel	Låg	Hög	Medel	Låg
Stockholm-Solna	62	26	9	39	51	4
Göteborg	64	25	7	35	58	4
Malmö-Lund	55	30	12	35	58	3
Övriga LA	34	48	12	27	64	4
Totalt	56	31	9	33	59	4

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Högekvalificerade arbetskraftsinvandrare till högkvalificerade arbetsställen och vice versa

Det fanns en tydlig samstämmighet mellan arbetskraftsinvandrarnas individuella kvalifikationsnivå och kvalifikationsnivån på det arbetsställe där de var sysselsatta. I stora drag arbetade högkvalificerade arbetskraftsinvandrare på arbetsställen med en hög andel högkvalificerad personal, medan låg- och medelkvalificerade arbetskraftsinvandrare i huvudsak återfanns på arbetsställen med motsvarande kvalifikationsnivå. Exempelvis var 87 procent av de arbetskraftsinvandrare som arbetar på högkvalificerade arbetsställen själva klassificerade som högkvalificerade.

Tabell 9**Matchning av kvalifikationsnivå mellan arbetsstället och arbetskraftsinvandrare**

Sysselsatta 2022 med olika kvalifikationsnivåer och andel i procent som arbetar på arbetsställen med olika kvalifikationsnivå

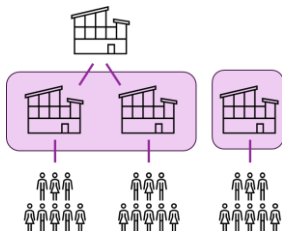
Kvalifikationsnivå arbetsställe	Individens kvalifikationsnivå			
	Hög	Medel	Låg	Okänd
Hög	87	26	2	85
Medel	13	66	24	11
Låg	0	3	65	1
Okänd	0	5	9	3
Totalt	100	100	100	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Kartläggning av de vanligaste branscherna

Det här kapitlet handlar om sysselsatta på olika arbetsställen.



Dataprogrammering, Restaurangverksamhet och Datakonsultverksamhet i toppen

I tidigare kapitel har vi studerat bransch på grövre nivå (avdelning) men bryter vi ner statistiken på den finaste nivån (detaljgrupp) går det att se mer specifikt vilka arbetsställen som har sysselsatt flest arbetskraftsinvandrare. Den största detaljgruppen var Dataprogrammering (910 personer), följt av Restaurangverksamhet (550 personer) och Datakonsultverksamhet (360 personer). Var fjärde arbetskraftsinvandrare arbetade i någon av dessa tre detaljgrupper.

Nedan följer en detaljerad beskrivning av branscher där minst 500 av arbetskraftsinvandrarna var sysselsatta sett till arbetsställets kvalifikationsnivå, individens kvalifikationsnivå, arbetsställets storlek, och dess lokala arbetsmarknader. För mer detaljerad statistik, se tabellerna B.1 till B.4 i medföljande bilaga.

Information och kommunikation

Totalt var 1 670 arbetskraftsinvandrare sysselsatta inom branschen Information och kommunikation. Mer än hälften av dessa arbetade inom detaljgruppen Dataprogrammering. Merparten av de resterande arbetskraftsinvandrarna var sysselsatta inom Datakonsultverksamhet och Utveckling av dataspel.

Datakonsultverksamhet hade en underrepresentation jämfört med samtliga sysselsatta medan Dataprogrammering och Utgivning av dataspel hade en överrepresentation, i likhet med branschen i sin helhet.

Tabell 10

Inom branschen Information och kommunikation arbetade drygt hälften av alla arbetskraftsinvandrare inom Dataprogrammering

Sysselsatta 2022

SNI (2007) 5-siffer	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Dataprogrammering	910	55	82 068	34
Datakonsultverksamhet	360	22	61 202	25
Utgivning av dataspel	130	8	6 410	3
Övriga	270	16	93 880	39
Totalt	1 670	100	243 560	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Knappt 4 av 5 inom branschen Information och kommunikation arbetade på arbetsställen som hade en hög kvalifikationsnivå och 1 av 5 jobbade på arbetsställen med en medelhög kvalifikationsnivå. Noterbart är att inga av de högkvalificerade arbetsställen hade anställda arbetskraftsinvandrare med lågkvalificerade yrken.

Närmare hälften av arbetskraftsinvandrarerna var sysselsatta på ett stort arbetsställe och här ses en tydlig överrepresentation jämfört med samtliga sysselsatta, med en dubbelt så hög andel. Det fanns även en överrepresentation bland de medelstora arbetsställena, om än mindre. Klart underrepresenterade var arbetskraftsinvandrare på arbetsställen med upp till nio anställda.

För arbetskraftsinvandrarerna var branschen Information och kommunikation den största branschen i Stockholm-Solna och Malmö-Lund, samt den näst största i Göteborg. Nästan samtliga arbetskraftsinvandrarerna (96 procent) arbetade inom någon av de tre största lokala arbetsmarknaderna.

Företagstjänster

Totalt var 1 380 arbetskraftsinvandrare sysselsatta inom branschen Företagstjänster. Här var spridningen över detaljgrupper av branscher större, där de största var Lokalvård, Naturvetenskaplig och teknisk forskning samt Konsultverksamhet inom elteknik. Inom alla tre detaljgrupper arbetade en större andel av arbetskraftsinvandrarerna jämfört med samtliga sysselsatta inom branschen Företagstjänster.

Tabell 11**Spridd fördelning på detaljnivå för arbetskraftsinvandrarerna inom Företagstjänster**
Sysselsatta 2022

SNI (2007) 5-siffer	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Lokalvård	230	16	61 140	9
Naturvetenskaplig och teknisk forskning	190	13	29 490	5
Konsultverksamhet inom elteknik	170	12	10 750	2
Övriga	800	58	552 640	85
Totalt	1 380	100	654 010	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Närmare två tredjedelar av arbetskraftsinvandrarerna inom Företagstjänster var sysselsatta på ett arbetsställe med hög kvalifikationsnivå och en tredjedel fanns på arbetsställen med medelhög respektive låg kvalifikationsnivå.

Arbetskraftsinvandrarerna var relativt jämnt fördelade bland arbetsställena inom olika storleksgrupper, där den största andelen fanns på stora arbetsställena. Inom denna grupp fanns även en överrepresentation jämfört med samtliga sysselsatta.

Företagstjänster var den vanligaste branschen inom Göteborg och var den näst största i Stockholm-Solna och Malmö-Lund. Sammanlagt var 4 av 5 arbetskraftsinvandrare inom denna bransch sysselsatta inom de tre största lokala arbetsmarknaderna.

Tillverknings- och utvinningsindustri

Totalt var 770 arbetskraftsinvandrare sysselsatta inom branschen Tillverknings- och utvinningsindustrin. Även inom denna bransch var det stor spridning fördelat på olika detaljgrupper, där de tre största grupperna var

- Tillverkning av lastbilar och andra tunga motorfordon
- Tillverkning av personbilar och andra lätta motorfordon
- Batteri- och ackumulatortillverkning

I likhet med Tillverknings- och utvinningsindustrin i stort, fanns det en överrepresentation bland samtliga tre detaljgrupper, störst var den bland Batteri- och ackumulatortillverkning, även om det absoluta antalet arbetskraftsinvandrarerna var litet (80 personer).

Tabell 12

De två största branscherna inom Tillverknings- och utvinningsindustri var tillverkning av diverse motorfordon
Sysselsatta 2022

SNI (2007) 5-siffer	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Lastbilar och andra tunga motorfordon	130	17	27 210	5
Personbilar och andra lätta motorfordon	130	17	21 070	4
Batteri- och ackumulatortillverkning	80	10	3 130	1
Övriga	430	56	501 880	91
Totalt	770	100	553 290	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Drygt 60 procent av arbetskraftsinvandarna inom Tillverknings- och utvinningsindustrin arbetade på ett arbetsställe med hög kvalifikationsnivå och den resterande majoriteten på ett arbetsställe med medelhög kvalifikationsnivå. Vidare fanns det en större andel av arbetskraftsinvandarna på arbetsställen med medelhög kvalifikationsnivå som själva hade ett högkvalificerat yrke.

Mer än två tredjedelar av arbetskraftsinvandarna var sysselsatta på ett stort arbetsställe och det var även inom denna grupp som arbetskraftsinvandarna var klart överrepresenterade jämfört med samtliga sysselsatta.

Förutom i Göteborg där Tillverknings- och utvinningsindustrin hamnade på tredje plats i likhet med rikssnittet, var detta en bransch där en större andel av arbetskraftsinvandarna arbetade på arbetsställen utanför storstadsområdena (38 procent). I Stockholm-Solna fanns branschen först på åttonde plats och i Malmö-Lund på en sjunde plats.

Hotell och restaurang

Inom branschen Hotell och restaurang var totalt 570 arbetskraftsinvandrare sysselsatta. Nästintill samtliga av dessa fanns inom detaljgruppen Restaurangverksamhet. Detta var även den klart största detaljgruppen för samtliga sysselsatta, men här fanns till skillnad från de övriga detaljgrupperna en tydlig överrepresentation för arbetskraftsinvandrare.

Tabell 13

**Inom branschen Hotell och restaurang var nästintill samtliga
arbetskraftsinvandrare sysselsatta inom Restaurangverksamhet
Sysselsatta 2022**

SNI (2007) 5-siffer	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Restaurangverksamhet	550	97	123 430	69
Hotellverksamhet och restaurangrörelse	10	2	32 730	18
Övriga	10	1	21 580	12
Totalt	570	100	177 740	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Närmare hälften av arbetskraftsinvandarna inom Hotell och restaurang var sysselsatta på ett arbetsställe med låg kvalifikationsnivå, en tredjedel på ett arbetsställe med medelhög kvalifikationsnivå och en mindre andel på ett arbetsställe med en hög kvalifikationsnivå.

Mer än två tredjedelar av arbetskraftsinvandarna var sysselsatta på ett företag med upp till nio anställda och det var även för dessa arbetsställen som arbetskraftsinvandarna var andelsmässigt mest överrepresenterade jämfört med samtliga sysselsatta.

Merparten av arbetskraftsinvandarna inom Hotell och restaurang fanns i de tre storstadsområdena, främst inom Stockholm-Solna. Men med nästan var tredje arbetskraftsinvandrare som var sysselsatt på ett arbetsställe utanför storstadsområdena var även Hotell och restaurang en av de branscher som andelsmässigt hade den högsta andelen arbetskraftsinvandrare utanför storstadsområdena.

Byggindustri

Totalt 540 arbetskraftsinvandrare var sysselsatta inom Byggindustrin. Inom denna bransch var en tredjedel av arbetskraftsinvandarna sysselsatta inom detaljgruppen Bostadshus och andra byggnader, en mindre andel inom Byggnadssnickeriarbeten följt av Mark- och grundarbeten. För de två först nämnda branscherna fanns det en överrepresentation av arbetskraftsinvandrare.

Tabell 14

Hälften av arbetskraftsinvandrarerna inom Byggindustri arbetade inom Bostadshus och andra byggnader samt Byggnadssnickeriarbeten

Sysselsatta 2022

SNI (2007) 5-siffer	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Bostadshus och andra byggnader	170	32	93 480	25
Byggnadssnickeriarbeten	100	18	38 530	10
Mark- och grundarbeten	40	8	32 320	8
Övriga	230	42	216 290	57
Totalt	540	100	380 620	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Majoriteten av samtliga arbetskraftsinvandrare inom Byggindustrin var sysselsatta på ett arbetsställe med medelhög kvalifikationsnivå, och merparten av dessa hade dessutom själva ett medelhögt kvalificerat yrke.

De flesta arbetskraftsinvandrarerna fanns på små företag, följt av mikroföretag, minimala andelar på medelstora företag och inga var sysselsatta på stora företag. Jämfört med samtliga sysselsatta fanns det en överrepresentation av arbetskraftsinvandrare på små respektive mikroarbetsställen.

Byggindustrin var starkt koncentrerad till de tre största storstadsområdena, där 9 av 10 arbetskraftsinvandrare var sysselsatta. Bland arbetskraftsinvandrarerna var branschen den tredje största i Malmö-Lund och den fjärde största i Stockholm-Solna respektive Göteborg.

Handel

Handeln var den sjätte största branschen bland arbetskraftsinvandrarerna, men andelen som arbetade där var mindre jämfört med samtliga sysselsatta. Totalt var det 510 arbetskraftsinvandrare som var sysselsatta inom Handeln. Nedbrutet på detaljgrupper var de tre största grupperna

- Partihandel med kläder och skodon
- Partihandel med elektriska hushållsmaskiner och apparater
- Reparation av motorfordon utom motorcyklar.

Samtliga undergrupper hade en tydlig överrepresentation för arbetskraftsinvandrarerna.

Tabell 15

Spridd fördelning av arbetskraftsinvandrarerna för olika detaljgrupper inom Handeln

Sysselsatta 2022

	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
SNI (2007) 5-siffer				
Partihandel med kläder och skodon	120	22	14 460	2
Partihandel med elektriska hushållsmaskiner och apparater	60	12	3 990	1
Reparation av motorfordon utom motorcyklar	40	8	21 940	4
Övriga	300	58	556 420	93
Totalt	510	100	596 790	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Hälften av arbetskraftsinvandrarerna inom Handel var sysselsatta på ett högkvalificerat arbetsställe och resterande majoritet på ett medelhögt kvalificerat arbetsställe. Ytterst små andelar var sysselsatta på ett lågkvalificerat arbetsställe.

Närmare hälften av arbetskraftsinvandrarerna var sysselsatta på stora arbetsställen, med en klar överrepresentation jämfört med samtliga sysselsatta. Inom denna grupp var det fem gånger vanligare bland arbetskraftsinvandrarerna att vara sysselsatt. Resterande arbetskraftsinvandrare var relativt jämnt fördelade bland de övriga tre storleksklasserna som samtliga hade en underrepresentation.

Handeln var tydligt fokuserad till storstadsområdena (88 procent) och då främst till Stockholm-Solna på tredje plats, respektive Malmö-Lund på fjärde plats. I Göteborg kom Handeln först på sjätte plats.

Utbildningsväsendet

Inom branschen Utbildningsväsendet var totalt 500 arbetskraftsinvandrare sysselsatta. Arbetskraftsinvandrarerna var underrepresenterade i branschen som helhet, men på detaljgrupp framkommer en annan bild. Andelen arbetskraftsinvandrare som arbetade inom Universitets- eller högskoleutbildning var jämförelsevis hög, medan relativt få arbetade inom Grundskoleutbildning och förskoleklass och då främst inom internationella skolor. Här har möjligtvis avsaknaden av krav på lärarlegitimation och mindre språkbarriärer viss betydelse (se [Internationella skolor, IB-utbildning och svensk gymnasieutbildning utomlands - Skolverket](#)).

Tabell 16**Tydlig överrepresentation för arbetskraftsinvandrarerna inom universitetsvärlden**
Sysselsatta 2022

SNI (2007) 5-siffer	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Universitets- eller högskoleutbildning	360	72	64 220	12
Grundskoleutbildning och förskoleklass	120	24	225 070	41
Övriga	20	4	259 470	47
Totalt	500	100	544 270	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

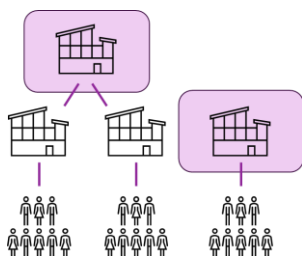
Den absoluta majoriteten inom Utbildningsväsendet var sysselsatta inom högkvalificerade arbetsställen. Många arbetskraftsinvandrare hade högkvalificerade yrken, men för flertalet (320 personer) saknade SCB uppgift om kvalifikationsnivå enligt Migrationsverket. Nästan samtliga av dessa hade dock enligt SCB:s Yrkesregister yrken som kan klassificeras som högkvalificerade och de allra flesta var verksamma inom universitets- och högskolevärlden.

Mer än hälften av arbetskraftsinvandrarerna var sysselsatta på stora arbetsställen, som dessutom hade en klar överrepresentation jämfört med samtliga sysselsatta. Resterande storleksgrupper hade samtliga en underrepresentation, men andelsmässigt var näst flest arbetskraftsinvandrare sysselsatta på medelstora arbetsställen.

Utbildningsväsendet placerade sig på femte plats i samtliga tre storstadsområden och här fanns sammanlagt 4 av 5 arbetskraftsinvandrare.

Vem anställer vem?

Det här kapitlet handlar om sysselsatta på olika företag/juridiska enheter.



Operativ verksamhetsledare (OVL) är den högst uppsatta personen som ansvarar för den löpande verksamheten inom ett företag, en myndighet eller en organisation.

3 av 4 företag har internationella kopplingar genom företagsledningen

Notera att till skillnad från de tidigare delar av rapporten som använder den ekonomiska enheten "arbetsställe" för att beskriva arbetsgivarens egenskaper, kommer detta kapitel i stället att utgå från den juridiska enheten. Det beror på att de egenskaper som studeras i denna del är karaktäristiska för hela företaget, organisationen eller myndigheten. Vi kommer vidare enbart att benämna detta "företaget".

En juridisk enhet kan vara strukturerad i en eller flera arbetsställeenheter vilket innebär att det fanns färre juridiska enheter än arbetsställeenheter. I denna rapport studerades sammanlagt 524 060 juridiska enheter, varav 2 590 hade anställt arbetskraftsinvandrare som kom till Sverige 2021.

Vanligare med arbetskraftsinvandrare hos företag med utrikes födda i ledningen

Enligt Nordström och Åslund (2006) tenderar utrikes födda oftare att arbeta med andra utrikes födda personer, i synnerhet från sitt eget hemland.

Kim (2024) visar vidare i sin forskning att det finns en ökad benägenhet för företag med en operativ verksamhetsledare som inte tillhör den etniska majoriteten att anställa utländsk kompetens. Detta förstärks om det dessutom finns utrikes födda personer i styrelsen.

Med vår statistik kan vi visa att av samtliga företag som hade sysselsatta under 2022 hade 20 procent av företagen en operativ verksamhetsledare som var utrikes född. För företag som hade anställt arbetskraftsinvandrare hade 56 procent en operativ verksamhetsledare som var utrikes född. Detta innebär att det var närmare tre gånger vanligare för arbetskraftsinvandrarna att ha en utrikes född operativ företagsledare jämfört med samtliga sysselsatta.

Tabell 17

Större andel företag med utrikes född operativ verksamhetsledare har anställt arbetskraftsinvandrare

Företag 2022

Utrikes född operativ verksamhetsledare	Företag där arbetskraftsinvandrare anställdes		Samtliga företag	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Nej	1 150	44	418 590	80
Ja	1 450	56	105 470	20
Totalt	2 590	100	524 060	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Av de företag som hade arbetskraftsinvandrare anställda hos sig hade dessutom tre av fyra företag internationella kopplingar genom att antingen den operativa verksamhetsledaren eller styrelsemedlemmar var utrikes födda. Jämfört med samtliga företag ser vi att överrepresentationen för arbetskraftsinvandarna förstärks när man utöver den operativa verksamhetsledarens födelsebakgrund även inkluderar styrelsemedlemmarnas födelsebakgrund.

Tabell 18

Större andel av företag med utrikes född operativ verksamhetsledare eller styrelsemedlem har anställt arbetskraftsinvandrare

Företag 2022

Operativ verksamhetsledare eller styrelsemedlemmar utrikes födda	Företag där arbetskraftsinvandrare anställdes		Samtliga företag	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Nej	670	26	395 990	76
Ja	1 930	74	128 070	24
Totalt	2 590	100	524 060	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Vanligare med utrikes född operativ företagsledare i mindre företag med lägre kvalifikationsnivå

Ett generellt mönster är att ju färre anställda och lägre kvalifikationsnivå företag hade desto vanligare var det med arbetskraftsinvandring när den operativa verksamhetsledaren var utrikes född.

En styrelsemedlem, eller styrelseledamot, är en person som ingår i en styrelse och ansvarar för att leda organisationens verksamhet.

I mikroföretagen för de som hade arbetskraftsinvandrare finner vi att 76 procent av företagen hade en utrikes född operativ verksamhetsledare. Merparten av företagen tillhörde branscherna inom Hotell och restaurang samt Byggindustrin. Motsvarande andel för småföretagen var 45 procent och de största branscherna var Företagstjänster och Byggindustrin.

Tabell 19

Vanligare med utrikes född operativ företagsledare i mindre och lågkvalificerade företag

Andel företag med utrikes född operativ verksamhetsledare, 2022

	Andel företag med utrikes född verksamhetsledare (%)							
	Företag där arbetskraftsinvandrare anställdes				Samtliga företag			
	Företagets storlek i antal anställda				Företagets storlek i antal anställda			
Kvalifikationsnivå företag	1–9	10–49	50–249	250+	1–9	10–49	50–249	250+
Hög	53	26	16	16	15	11	11	12
Medel	73	49	18	16	18	10	8	9
Låg	89	62	30	20	54	26	18	23
Okänd	90	66	23	0	31	36	15	20
Totalt	76	45	19	16	20	12	10	11

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022. Källa: SCB.

Överrepresentation för arbetskraftsinvandrare inom utländskt ägda företag

Merparten av arbetskraftsinvandrare var sysselsatta på ett svenskt företag, men arbetskraftsinvandrarna var överrepresenterade på utländskt ägda företag. Jämfört med samtliga sysselsatta fanns en dubbelt så stor andel arbetskraftsinvandrare på företag med utländskt ägarskap.

Tabell 20

Dubbelt så vanligt med arbetskraftsinvandrare inom utländskt ägda företag

Sysselsatta 2022

	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
Utländskt ägd	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Nej	4 660	70	4 375 900	85
Ja	2 000	30	762 557	15
Totalt	6 660	100	5 138 460	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Underrepresentation inom företag som ingår i koncern och har HR-kompetens

Att anställa personer från tredje land ställer högre krav på arbetsgivaren. Dels handlar det om att hitta en person med efterfrågad kompetens, dels krävs ett arbetstillstånd av Migrationsverket. Företag med HR-kompetens antas ha bättre förutsättningar att hitta utländska personer och bedöma kvalifikationer samt att följa regelverket för rekryteringar från tredje land. Likaså antas företag som ingår i en koncern ha större sannolikhet att ha tillgång till sådana kompetenser. Vår statistik kan dock inte styrka denna hypotes, vilket vi visar i det följande.

Arbetsstället anses ha HR-kompetens om det finns minst en anställd på organisationsnumret som har en yrkeskod som kräver HR-kompetens.

När vi undersöker andelen arbetskraftsinvandrare gentemot samtliga sysselsatta hos företag med eller utan HR-kompetens kan vi se att arbetsställen med HR-kompetens sysselsatte en något större andel arbetskraftsinvandrare, även om skillnaderna är små.

Tabell 21
Underrepresentation av arbetskraftsinvandrarna på företag med HR-kompetens
Sysselsatta 2022

HR-kompetens	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Nej	2 830	43	1 954 200	39
Ja	3 830	58	3 184 260	61
Totalt	6 600	100	5 138 460	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.
Källa: SCB.

Arbetsstället anses ha en koncernkoppling om organisationsnumret fanns med i en koncernstruktur.

Likaså kan vi se att merparten av arbetskraftsinvandrarna var anställda inom företag som ingick i en koncernstruktur, men jämfört med samtliga sysselsatta var det företagen som inte ingick i en koncern som arbetskraftsinvandrarna var överrepresenterade inom. Även här var skillnaderna ganska små.

Tabell 22
Underrepresentation av arbetskraftsinvandrarna på företag som ingår i en koncern
Sysselsatta 2022

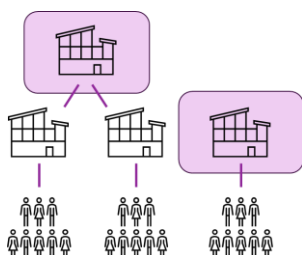
Ingår i koncern	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Nej	2 370	36	1 522 700	30
Ja	4 290	64	3 615 770	70
Totalt	6 660	100	5 138 460	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.
Källa: SCB.

Kontrollerat för företagets storlek fanns det en överrepresentation av arbetskraftsinvandrare bland företag som inte ingick i någon koncern och som inte heller hade HR-kompetens (bortsett från mikroföretagen). Den största överrepresentationen andelsmässigt fanns här bland de små och stora företagen. Även kontrollerat för företagets ålder ser vi ingen tendens till att HR-kompetens och företagets struktur verkar ha någon betydande effekt för att anställa arbetskraftsinvandrare.

Överrepresentation bland yngre, exporterande och snabbväxande företag

Det här kapitlet handlar om sysselsatta på olika företag/juridiska enheter.



Även detta kapitel, som studerar företagens ålder, sysselsättningstillväxt och exportandel, baseras på den juridiska enheten. Detta eftersom även detta är egenskaper som är karaktäristiska för hela företaget.

Är yngre företag mer benägna att rekrytera internationell arbetskraft?

Knappt var femte arbetskraftsinvandrare var sysselsatt i yngre företag, det vill säga företag som har varit registrerade för arbetsgivaravgifter i högst fem år. Jämfört med samtliga sysselsatta fanns en överrepresentation av arbetskraftsinvandrare bland de yngre företagen, men totalt sett arbetade ändå merparten av arbetskraftsinvandarna på företag som var äldre än fem år.

Tabell 23

Överrepresentation för arbetskraftsinvandarna som var sysselsatta på ett företag som var fem år eller yngre

Sysselsatta 2022

Ålder på företaget	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Äldre än fem år	5 410	81	4 450 110	87
Fem år eller yngre	1 250	19	650 270	13
Totalt	6 660	100	5 100 380	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Det fanns vissa skillnader mellan företagets ålder och arbetskraftsinvandarnas kvalifikationsnivå. De yngre företagen hade anställt en större andel arbetskraftsinvandrare med medel och låg kvalifikationsnivå. Medan de äldre företagen i stället anställt mer än hälften av arbetskraftsinvandarna som hade en hög kvalifikationsnivå.

En förklaring av skillnaderna i kvalifikationsnivån för de yngre och äldre företagen kan vara skillnader i branschammansättning. En stor andel av de äldre företagen fanns inom Information och kommunikation samt Företagstjänster – branscher som hade en stor andel högkvalificerade arbetskraftsinvandrare. Bland de yngre företagen var i stället Byggingindustrin samt Hotell och restaurang vanliga branscher. Här hade

majoriteten av företagen en medelhög- respektive låg kvalifikationsnivå.

Tabell 24

Branschsammanställningen för de yngre- respektive äldre företagen verkar ha betydelse för skillnaderna i kvalifikationsnivån för företagens ålder

Sysselsatta arbetskraftsinvandrare 2022

	Företagens ålder			
	Äldre än fem år		Yngre än fem år	
Bransch (2007)	Antal	Rang	Antal	Rang
Information och kommunikation	1 470	1	200	3
Företagstjänster	1 190	2	190	4
Tillverknings- och utvinningsindustri	620	3	140	5
Utbildningsväsendet	490	4	10	11
Handel	440	5	80	6
Hotell och restaurang	330	6	240	2
Byggindustri	300	7	240	1
Övriga branscher	580		150	
Totalt	5 410		1 250	

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Majoriteten av arbetskraftsinvandrarerna på företag i expansionsfasen

Ett företag som befinner sig i en expansionsfas har högst troligt ett behov av att rekrytera kompetent personal för att uppfylla sin tillväxtpotential. Ett möjligt sätt att uppnå detta är att rekrytera internationell arbetskraft genom arbetskraftsinvandring från tredje land.

Totalt sett var 3 930 arbetskraftsinvandrare sysselsatta på ett arbetsställe som hade den högsta sysselsättningstillväxten, mätt med Birch index, mellan 2020 och 2022. Detta var en överrepresentation jämfört med samtliga sysselsatta, där knappt hälften fanns sysselsatta inom motsvarande företag. Vi ser även en underrepresentation för arbetskraftsinvandrare bland företag som hade den mellersta sysselsättningstillväxten jämfört med samtliga sysselsatta.

Birch index är en ekonomisk indikator för sysselsättning och beräknas utifrån skillnaden mellan antalet sysselsatta under det första och det tredje året under en treårsperiod.

Tabell 25**Överrepresentation för arbetskraftsinvandrarerna som var sysselsatta på ett företag som hade hög sysselsättningstillväxt**

Sysselsatta 2022

Birch index - sysselsättningstillväxt	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Botten (10 %)	1 070	17	942 030	19
Mitten	1 320	21	1 637 560	34
Toppen (10 %)	3 930	62	2 308 350	47
Totalt	6 320	100	4 887 940	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Not: Samtliga sysselsatta ingår inte i statistiken eftersom företaget (organisationsnumren) måste ha funnits både 2020 och 2022.

Källa: SCB.

Överrepresentation av arbetskraftsinvandrare på växande företag oavsett ålder

Enligt Andersson med flera (2024) är det i de yngre företagen som den största jobbtillväxten sker. Detta skulle kunna innebära att företag som både är yngre och befinner sig i expansionsfasen har en än större benägenhet att anställa internationell kompetens.

Med vår statistik kan vi visa att arbetskraftsinvandrare var överrepresenterade både på yngre och äldre företag med den högsta sysselsättningstillväxten. 62 procent av arbetskraftsinvandrarerna var sysselsatta på företag med den största sysselsättningstillväxten. Av dessa arbetade 9 procentenheter på yngre företag. Detta kan jämföras med samtliga sysselsatta där 47 procent arbetade på företag med den största sysselsättningstillväxten, varav 3 procentenheter arbetade på företag som var högst fem år gamla. Andelsmässigt var således överrepresentationen som störst för de yngre företagen som befann sig i expansionsfasen.

Tabell 26

Störst överrepresentation av arbetskraftsinvandrare bland snabbväxande företag
Sysselsatta 2022

	Andel arbetskraftsinvandrare (%)			Andel sysselsatta (%)		
	Birch index - sysselsättningstillväxt			Birch index - sysselsättningstillväxt		
Ålder på företaget	Botten (10 %)	Mitten	Toppen (10 %)	Botten (10 %)	Mitten	Toppen (10 %)
Äldre än fem år	16	16	53	18	29	44
Fem år eller yngre	1	4	9	1	5	3
Totalt	17	21	62	19	34	47

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Närmare tre gånger vanligare bland multinationella företag

Internationella talanger antas vara en tillgång för multinationella företag. Vår statistik visar en tudelad bild. Dels fanns det största antalet, 2 660 arbetskraftsinvandrare, på företag utan export, så kallade inhemska företag. Jämfört med samtliga sysselsatta var detta en underrepresentation. Dels fanns en stor överrepresentation av arbetskraftsinvandrare inom företag med en stor andel export, så kallade multinationella företag. Det var närmare tre gånger vanligare bland arbetskraftsinvandarna att arbeta på ett multinationellt företag än för samtliga sysselsatta.

Tabell 27

Överrepresentation av arbetskraftsinvandarna på företag med en stor andel export
Sysselsatta 2022

	Arbetskraftsinvandrare		Samtliga sysselsatta	
Andel export av omsättningen (%)	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Ingen export	2 660	42	2 561 290	52
Export mindre än 26,5 %	1 700	27	1 701 600	35
Export större eller lika med 26,5 %	1 960	31	625 050	13
Totalt	6 320	100	4 887 940	100

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Arbetskraftsinvandrare på multinationella företag som växer

Multinationella företag hade en större benägenhet att anställa arbetskraftsinvandrare jämfört med inhemska företag, men överrepresentationen var särskilt stor hos företag med hög sysselsättningstillväxt. 23 procent av arbetskraftsinvandrarna arbetade på multinationella, snabbväxande företag. Det kan jämföras med 7 procent av samtliga sysselsatta.

Tabell 28
Överrepresentation av arbetskraftsinvandrare i multinationella företag med hög sysselsättningstillväxt
 Sysselsatta 2022

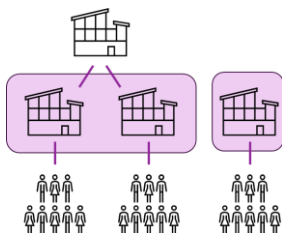
	Andel arbetskraftsinvandrare (%)			Andel sysselsatta (%)		
	Birch index - sysselsättningstillväxt			Birch index - sysselsättningstillväxt		
Andel export av omsättningen (%)	Botten (10 %)	Mitten	Toppen (10 %)	Botten (10 %)	Mitten	Toppen (10 %)
Ingen export	7	15	20	10	22	21
Export mindre än 26,5 %	5	3	19	7	8	19
Export större eller lika med 26,5 %	5	3	23	2	3	7
Totalt	16	21	63	19	34	47

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Tidigare erfarenheter – nya möjligheter

Det här kapitlet handlar om sysselsatta på olika arbetsställen.



Det var vanligare för arbetsställen att anställa arbetskraftsinvandrare om de tidigare haft arbetskraftsinvandrare anställda någon gång under de senaste fem åren. Detta kan indikera att när arbetsstället väl har brutit tröskeln till att efterfråga internationell arbetskraft har det banat vägen för fortsatt internationell rekrytering. Det kan handla om både praktiska och viljemässiga barriärer. Men det kan även finnas en underliggande orsak till att arbetsställen som tidigare har haft arbetskraftsinvandring också var bättre lämpade eller i ett större behov av internationell arbetskraft. Tydligt är i alla fall att arbetsställen som har anställt historiskt anställer på nytt.

Desto fler anställda ett arbetsställe hade, desto vanligare var det att de tidigare hade haft arbetskraftsinvandrare. För de stora arbetsställena varierade det från att 3 av 4 tidigare hade anställt arbetskraftsinvandrare till att samtliga hade gjort det.

Tabell 29

Vanligast bland arbetskraftsinvandrare på stora arbetsställen att det fanns arbetskraftsinvandrare där sedan tidigare

Arbetskraftsinvandrare sysselsatta 2022

	Arbetskraftsinvandrare	Arbetskraftsinvandrare sysselsatta av arbetsställen med tidigare erfarenhet	
Arbetsställets storlek i antal anställda	Antal	Antal	Andel (%)
1–9	1 160	320	27
10–49	1 440	750	52
50–249	1 450	910	63
250+	2 610	2 250	86
Totalt	6 660	4 220	63

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Oberoende av arbetsställets storlek var det tre branscher där flest arbetsställen hade erfarenhet av arbetskraftsinvandrare sedan tidigare:

- Utbildningsväsendet
- Finans- och försäkringsverksamhet
- Information- och kommunikation.

Branscher som i stället haft låg erfarenhet sedan tidigare var Hotell och Restaurang, samt Vård och Omsorg; sociala tjänster.

Tabell 30

I de tre vanligaste branscherna arbetar majoriteten av arbetskraftsinvandrarerna på arbetsställen med tidigare erfarenhet

Arbetskraftsinvandrarare sysselsatta 2022. Sorterad efter antal arbetskraftsinvandrarare

	Arbets- krafts- invandrare	Arbetskraftsinvandrarare sysselsatta av arbetsställen med tidigare erfarenhet	
Bransch (SNI 2007)	Antal	Antal	Andel (%)
Information och kommunikation	1 670	1290	77
Företagstjänster	1 380	860	62
Tillverknings- och utvinningsindustri	770	520	67
Hotell och restauranger	570	220	38
Byggindustri	540	270	51
Handel	510	270	52
Utbildningsväsendet	500	410	83
Finans- och försäkringsverksamhet	240	200	83
Vård och omsorg; sociala tjänster	170	70	39
Personliga och kulturella tjänster	150	70	46
Övriga branscher	190	70	37
Totalt	6 660	4 220	63

Arbetskraftsinvandrarare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Kort om statistiken

Statistikens ändamål och innehåll

Denna rapport beskriver vilka arbetsställen som har haft arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES, så kallat tredje land, och vilka som inte haft det. Statistiken avser de arbetsställen som har anställt arbetskraftsinvandrare som fick arbetstillstånd under 2021 och var sysselsatta enligt Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS) för referensåret 2022. Statistiken redovisas bland annat utifrån sektor, bransch, arbetsställets storlek, kvalifikationsnivå och för lokala arbetsmarknader.

Regeringen har gett ett tiotal myndigheter i uppdrag att i samverkan identifiera och adressera problem kopplat till att attrahera, etablera och behålla högkvalificerad internationell kompetens och annan utländsk arbetskraft som är viktig för Sveriges konkurrenskraft. SCB:s uppdrag är att bidra med statistik och kunskapsunderlag i det arbetet. Rapporten är en del av det uppdraget.

Populationsavgränsning

I populationen ingår personer som är medborgare i tredje land och som har arbetstillstånd (grund för bosättning Arbetsmarknad, kod 21). Personerna ska ha folkbokfört sig i Sverige för första gången 2021.

Medborgare i Schweiz, Lichtenstein och Island ingår inte i populationen tredje land. I populationerna ingår inte heller tredjelandsmedborgare vars beslut för uppehållsrätt fattats utifrån implementerade EU-förordningar och direktiv för medborgare inom EU/EES länder. Dessa personer kommer i stället beskrivas i en framtida SCB-rapport om invandrare från EU.

I statistiken ingår personer som den 31 december 2021 var i åldern 18–69 år.

Jämförelse mellan populationen av arbetskraftsinvandrare och samtliga sysselsatta

En skillnad som kan påverka jämförelsen mellan grupperna är att arbetskraftsinvandrarerna i rapporten fick sin sysselsättning under 2021–2022, medan samtliga sysselsatta är hela stocken som hade en sysselsättning 2022, oavsett hur länge de haft denna. Detta innebär att arbetskraftsinvandrarerna kan vara överrepresenterade i branscher där rekryteringsaktiviteten var hög vid tidpunkten.

Vidare har inte grupperna samma köns- och åldersfördelning. Medan merparten arbetskraftsinvandrare var män och unga, har samtliga sysselsatta en mer heterogen sammansättning.

Huvudsakliga register för framställning av statistiken

LISA

Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA) är ett mikrodatabregister som integrerar data om befolkningen med uppgifter om utbildning, sysselsättning, inkomster, arbetslöshet samt sjuk- och föräldraförsäkring. LISA uppdateras årligen. Se dokumentation om statistikens kvalitet på sidan [Data från LISA-registret](#).

Interna datakällor till LISA är Registret över totalbefolkningen (RTB), Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) respektive Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS), Yrkesregistret, Befolkningens utbildning (UREG), Registret över befolkningens studiedeltagande (RPU), Universitets- och högskoleregistret, Inkomst- och Taxeringsregistret (IoT) och Företagens ekonomi (FEK).

BAS

Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS) beskriver befolkningen utifrån sex arbetsmarknadsstatusar (sysselsatt, arbetslös, studerande, pensionär, sjuk och övrig) och bygger på administrativa data om arbetsgivardeklarationer på individnivå (AGI) som samlas in av Skatteverket sedan 2019. Statistik sammanställs och publiceras månatligen. Se dokumentation om statistikens kvalitet på sidan [Befolkningens arbetsmarknadsstatus \(BAS\)](#). Statistiken i den här rapporten avser sysselsatta november 2022.

Ramen för BAS är registret över totalbefolkningen (RTB) och grunddata till statistiken hämtas från Arbetsförmedlingen, Bolagsverket, Centrala studiestödsnämnden, Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten, Skatteverket och Socialstyrelsen.

Viktiga redovisningsvariabler

Medborgarskapsland

För personer med uppgift om att medborgarskapslandet har upphört och nuvarande land är okänt har födelseland använts för att avgöra om personen tillhör populationen eller inte, förutsatt att uppgift om födelseland fanns. Om födelselandet har upphört eller är okänt ingår personen inte i populationen. Hämtas från [Befolkningsregistret \(RTB\)](#).

Sysselsättning

Sysselsättning hämtas från LISA från RAMS ([Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik \(RAMS\)](#)) till och med 2019 och därefter från BAS. En person som klassificeras som sysselsatt enligt BAS har under november månad fått en utbetalning av ersättning för arbete som är underlag för AGI. Dessutom räknas en individ som sysselsatt om den har fått specifika ersättningar från Försäkringskassan som kan kopplas till att hen är tillfälligt frånvarande från sitt arbete eller om hen gjort avtryck i diverse register så att man kan anta att personen är företagare

i aktiebolag eller egenföretagare. För en mer utförlig beskrivning av hur statusen sysselsatt klassificeras, se dokumentationen om statistikens kvalitet på BAS.

Sektor

Sektor redovisas efter Standard för institutionell sektorindelning, INSEKT 2014, med kategorierna näringslivet, staten, kommun och region. I denna rapport ingår dessutom hushållens icke-vinstdrivande organisationer och okänd sektor i näringslivet.

Bransch

Branschen redovisas efter Standard för svensk näringsgrensindelning SNI (2007) och redovisningen avser den bransch som syftar till att användas för statistiska ändamål. Branschen avser arbetsställets branschtillhörighet och hämtas från LISA (RAMS) till och med 2019 och därefter från BAS.

Arbetsställets storleksklass

Storleksklass uttryckt som antal anställda med fyra storleksklasser.

Storleksklass	
1–9	Mikroföretag
10–49	Små företag
50–249	Medelstora företag
250 +	Stora företag

Arbetsställets storleksklass hämtas från LISA (RAMS) till och med 2019 och därefter från BAS.

Individens kvalifikationsnivå

För att belysa arbetskraftsinvandrarernas kvalifikationsnivå använder vi oss av information om vilka yrken de fått sitt arbetstillstånd för. Yrken är kodade av Migrationsverket enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK2012). Yrkena i SSYK är indelade i olika kvalifikationsnivåer:

1. Chefsyrken
2. Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens
3. Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande
4. Yrken som kräver en gymnasial utbildning (fem yrkesgrupper)
5. Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion.

Yrkena grupperas genom att klassificera grupperna 1 och 2 som personer med hög kvalifikationsnivå, grupperna 3 och 4 som personer

med medelhög kvalifikationsnivå och grupp 5 som personer med låg kvalifikationsnivå.

Observera att Migrationsverket brukar benämna grupperna 1–3 för högkvalificerade³. SCB brukar i stället benämna personer med en minst treårig högskoleutbildning för högutbildade. Yrken med fördjupad högskolekompetens kräver vanligtvis en sådan utbildning. Därför frångår vi Migrationsverkets indelning här.

Individens klassifikationsnivå för samtliga sysselsatta klassificeras på samma sätt enligt SSYK2012 men hämtas i stället från Yrkesregistret ([Yrkesregistret med yrkesstatistik](#)).

Arbetsställens kvalifikationsnivå

Arbetsställens kvalifikationsnivå bestäms utifrån ett dominanskriterium. Om majoriteten av personalen på ett arbetsställe har yrken i grupp 1 eller 2 enligt ovan klassas arbetsstället som högkvalificerat, medan om majoriteten av de sysselsatta finns inom yrken inom grupperna 3 eller 4 klassas arbetsstället som ett arbetsställe med en medelhög kvalifikationsnivå och om andelen sysselsatta har yrken utan krav på särskild yrkesutbildning (grupp 5) klassas arbetsstället som lågkvalificerat. Yrkena hämtas från Yrkesregistret.

Lokala arbetsmarknader

Indelningen av lokala arbetsmarknader bygger på statistik om arbetspendling. Arbetspendling uppstår enligt SCB:s definition om en person bor i en kommun och arbetar i en annan, dvs. att pendling sker över kommungräns. Statistiken redovisas utifrån var personer är folkbokförda i förhållande till var deras arbetsställe är beläget. Personer som inte kan knytas till ett arbetsställe redovisas i den kommun där de är folkbokförda. Lokala arbetsmarknader skapas genom att först bestämma förekomsten av lokala centrum och därefter avgöra till vilket lokalt centrum övriga dvs. osjälvständiga kommuner ska föras. Källan för statistiken är BAS.

Operativa verksamhetsledare (OVL)

Operativ verksamhetsledare (OVL) är den högst uppsatta personen som ansvarar för den löpande verksamheten inom ett företag, en myndighet eller en organisation. Exempelvis är det den verkställande direktören i ett aktiebolag, högsta chefen i ett mindre bolag eller i en organisation, kommunchefen, regiondirektören eller generaldirektören.

Företagspopulationen baseras på BAS vilket innebär att företagen som ingår i populationen har minst en sysselsatt person enligt BAS. Förutom uppgifter från BAS om företagare och anställda används information

³ [Ny modell för arbetstillstånd ger resultat - Migrationsverket](#)

från Bolagsverket, Yrkesregistret och Befolkningsregistret ([Data från Befolkningsregistret \(RTB\)](#)).

Styrelsemedlem

En styrelsemedlem, eller styrelseledamot, är en person som ingår i en styrelse och ansvarar för att leda organisationens verksamhet.

Ledamöterna väljs vanligtvis av stämman och ansvarar för organisationens utveckling, ekonomi och regelefterlevnad.

Företagspopulation baseras på liknande sätt som för Operativa verksamhetsledare och beräknas från BAS, Bolagsverket och Yrkesregistret.

Utrikes född

Uppgiften om den operativa företagsledaren och styrelserepresentanterna är utrikes födda hämtas från BAS och RTB. Om individen inte finns med i några av dessa register görs antagandet att denna är utrikes född.

Utländskt företag

Uppgiften hämtas från Företagsdatabasen ([Företagsdatabasen \(FDB\)](#)) där ett arbetsställe klassificeras som ett utländskt företag enligt Standard för indelning efter ägandekontroll.

Koncernkoppling

Arbetsstället anses ha en koncernkoppling om organisationsnumret finns med i någon koncernstruktur enligt Koncernregistret. I den här rapporten har det ingen betydelse om arbetsstället är ett moder- eller dotterbolag.

HR-kompetens

Arbetsstället beräknas ha HR-kompetens om det finns minst en anställd på organisationsnumret som har en av följande yrkeskoderna: 4112, 1221, 1222 och 2423. Yrkeskoderna hämtas från Yrkesregistret.

Företagets ålder

Arbetsgivarstatus, som är en indikator för företagets ålder, hämtas från Företagsdatabasen och visar om den juridiska personen är eller har varit registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket, alternativt om den är registrerad som arbetsgivare via en representant.

Birch index

Birch index är en ekonomisk indikator för sysselsättning och beräknas utifrån skillnaden mellan antalet sysselsatta under det första året och det tredje året under en treårsperiod, där man tar hänsyn till både den nominella och absoluta tillväxten av sysselsatta under tidsperioden. Uppgiften beräknas från BAS.

Export av omsättning

Uppgiften anger hur stor del av företagets omsättning som är export och används i rapporten som en indikator om företaget är multinationellt eller inhemskt. Uppgiften hämtas från Momsregistret.

Referenser

Andersson, Martin, Nikolay Angelov, Sven-Olov Daunfeldt och Johan Karlsson (2024). "Betydelsen av unga företag för jobbtillväxten i Sverige". *Ekonomisk Debatt* 52(8), 29–40

Kim, E. (2024). Racial minority CEOs, board characteristics, and skilled migrant hiring. *Human Relations*, 0(0).
<https://doi.org/10.1177/00187267241254188>

Nordström Skans, Oskar och Åslund, Olof (2006), "Ses vi på jobbet? Etnisk segregation mellan arbetsplatser 1985–2002". *Ekonomisk Debatt* 34(6), 43–55

Tabellbilaga

Tabell B1

**Störst överrepresentation för arbetskraftsinvandrarerna fanns i hög- respektive lågkvalificerade arbetsställen
Sysselsatta 2022**

	Andel arbetskraftsinvandrare			Andel sysselsatta		
	Arbetsställets kvalifikationsnivå			Arbetsställets kvalifikationsnivå		
Bransch (SNI 2007)	Hög	Medel	Låg	Hög	Medel	Låg
Information och kommunikation	89	11	0	77	21	0
Företagstjänster	63	17	17	38	46	13
Tillverknings- och utvinningsindustri	37	61	1	13	85	1
Hotell och restauranger	4	34	48	4	53	28
Byggindustri	3	85	5	5	91	1
Handel	51	41	4	11	85	1
Utbildningsväsendet	98	1	1	77	22	0

Arbetskraftsinvandrarerna från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Tabell B2

**Hotell och restaurang samt Byggindustrin var de branscher som var överrepresenterade bland mikroföretagen
Sysselsatta 2022**

	Andel arbetskraftsinvandrare				Andel sysselsatta			
	Arbetsställets storlek i antal anställda				Arbetsställets storlek i antal anställda			
Bransch (SNI 2007)	1–9	10–49	50–249	250 +	1–9	10–49	50–249	250 +
Information och kommunikation	5	16	31	49	23	27	26	24
Företagstjänster	11	27	27	35	28	26	27	19
Tillverknings- och utvinningsindustri	5	13	13	69	11	21	29	39
Hotell och restauranger	68	26	6	0	35	44	19	2
Byggindustri	39	54	8	0	38	39	17	6
Handel	24	17	15	45	31	38	22	9
Utbildningsväsendet	2	5	35	58	8	39	43	11

Arbetskraftsinvandrarerna från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Tabell B3**De branscher som sysselsatte flest arbetskraftsinvandrare fanns i storstadsområdena**

Sysselsatta 2022 Sorterad (rang) efter antal arbetskraftsinvandrare i Stockholm-Solna

	Lokal arbetsmarknad					
	Stockholm-Solna		Göteborg		Malmö-Lund	
Bransch (SNI 2007)	Antal	Rang	Antal	Rang	Antal	Rang
Information och kommunikation	1 070	1	250	2	280	1
Företagstjänster	610	2	350	1	170	2
Handel	330	3	50	7	70	4
Byggindustri	280	4	130	4	70	3
Utbildningsväsendet	260	5	90	5	60	5
Tillverknings- och utvinningsindustri	230	8	200	3	50	7
Totalt	3 470		1 210		800	

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Tabell B4

Matchning av kvalifikationsnivå mellan arbetsstället och arbetskraftsinvandrare fördelat efter bransch

Sysselsatta 2022. Sorterad (rang) efter antal arbetskraftsinvandrare i respektive bransch

Nyssensdata 2022: Borträda (gång) efter antal arbetskrävsnivåer i respektive bransch

	Arbetsställets kvalifikationsnivå																Totalt
	Hög				Medel				Låg				Okänd				
	Individens kvalifikationsnivå																
Bransch (SNI 2007)	Hög	Medel	Låg	Okänd	Hög	Medel	Låg	Okänd	Hög	Medel	Låg	Okänd	Hög	Medel	Låg	Okänd	
Information och kommunikation	1 300	180			50	130											1 670
Företagstjänster	610	190		80	40	170	30			20	220			10	20		1 380
Tillverknings- och utvinningsindustri	220	60		10	230	220	10	10			10			10			770
Hotell och restauranger		10	10			120	70	10		30	240			40	40		570
Byggindustri	10	10			10	400	50			10	20			30	10		540
Handel	220	40			50	140	20				20			10	10		510
Utbildningsväsendet	150	20		320													500
Finans- och försäkringsverksamhet	190	20			20	10											240
Vård och omsorg: sociala tjänster	40	20				80	10										170
Personliga och kulturella tjänster m.m.	20	10				60		20			20			10			150
Transport och magasinering						50	10	10			10			10			90
Jordbruk, skogsbruk och fiske						30											40
Fastighetsverksamhet						10					10						20
Okänt						10											20
Civila myndigheter och försvaret																	10
Företag inom energi och miljö																	10
Totalt	2 760	560	20	410	400	1 430	200	50	0	60	550	10	10	120	80	20	6 660

Arbetskraftsinvandrare från tredje land som folkbokfört sig för första gången 2021 och som var sysselsatta 2022.

Källa: SCB.

Employers employing labour migrants from third countries. Part-report in the government assignment Work in Sweden. Report 2025:2

Summary

This report is part of Statistics Sweden's (SCB) work on the government assignment 'Work in Sweden', aimed at attracting and retaining international talent. The report is the third in a series which aims at describing labour immigration to Sweden. This report focuses on employers of labour immigrants from countries from outside the EU/EEA (so-called third countries). The group of labour immigrants in this report is limited to those who received a work permit decision from the Swedish Migration Agency in 2021 and who were resident and employed in Sweden in 2022.

To gain understanding of whether labour immigrants were over- or underrepresented in different groups of businesses, we compared the distribution of labour migrants with the distribution of all employed individuals. Below are the key findings from that analysis:

- The business sector employs most labour immigrants (9 out of 10), and these immigrants were overrepresented in technology-focused industries requiring higher levels of qualification, such as the information and communication industry. Conversely, labour immigrants were underrepresented within industries like Hospital care and social welfare, which is part of the public sector administered regionally and locally.
- Large local units (with 250 employees or more) that has staff with high level of qualification were more likely to recruit from abroad. Likewise, local units with employees who had lower qualification levels were more prone to employ labour immigrants, regardless of the size of the local unit.
- Looking at the entire company rather than the local units, we can see that younger and fast-growing companies employed a larger share of labour immigrants.

- Recruitment of international talent from abroad seems to be an urban phenomenon. The three largest regional labour market areas Stockholm-Solna, Gothenburg and Malmö-Lund stand out for having a higher share of employed labour immigrants.

Companies with international connections seem more inclined to recruit from abroad. This seems to be of bigger importance in smaller companies, where labour immigrants were overrepresented in companies with a foreign-born operative board member. Labour immigrants were also overrepresented at foreign owned companies. However, the degree of establishment in terms of company structure (whether it's part of a company group) and the presence of human resources in the company management does not seem to indicate that the company where more likely to recruit from abroad.

Finally, previous experience of international recruitment seems to have a positive connection with a higher share of labour immigrants. Companies that had recruited internationally in the past are more prone of doing it again. This could indicate that such companies may have developed competence in international recruitment, making it easier for them to look beyond national borders in order to meet their recruitment needs.

SCB beskriver Sverige SCB beskriver Sverige

Statistikmyndigheten SCB förser samhället med statistik för beslutsfattande, debatt och forskning. Vi gör det på uppdrag av regeringen, myndigheter, forskare och näringsliv. Vår statistik bidrar till en faktabaserad samhällsdebatt och väl underbyggda beslut.