POLICYSAMMANFATTNING FRÅN ENTREPRENÖRSKAPSFORUM

INTEGRATIONSPOLITISKA INSATSER FÖR NYANLÄNDA

VILKEN ROLL SPELAR EGENFÖRETAGANDE?

ENTREPRENÖRSKAPS FORUM 25 1994-2019

Entreprenörskapsforum 25 år 1994 - 2019

Entreprenörskapsforum är en oberoende forskningsstiftelse som initierar, bedriver och kommunicerar policyrelevant forskning för bättre förutsättningar för entreprenörskap, innovation, småföretagande, förnyelsekraft och tillväxt.

Entreprenörskapsforum startades för 25 år sedan med ambitionen att vara ”den ledande nätverksorganisationen i Sverige för att bygga broar mellan akademi, politik och näringsliv. Verksamheten vilar fortfarande i denna grundtanke – organisationen samlar en stor del av den nationella och internationella forskarkompetensen inom entreprenörskapsområdet, och har samtidigt spridning av kunskap som en av huvuduppgifterna.

Stiftelsens verksamhet finansieras med såväl offentliga medel som av privata forskningsstiftelser, näringslivs- och andra intresseorganisationer, företag och enskilda filantroper. Författaren svarar själv för problemformulering, val av analysmodell och slutsatser i rapporten. För mer information se www.entreprenorskapsforum.se.

© Entreprenörskapsforum, 2019

INTEGRATIONSPOLITISKA INSATSER FÖR NYANLÄNDA

– VILKEN ROLL SPELAR EGENFÖRETAGANDE?*

Pernilla Andersson Joona

Sverige är ett av de OECD-länder som tar emot flest flykting- och anhöriginvandrare i förhållande till befolkningens storlek. Detta görs främst av humanitära skäl men för att invandringen på sikt ska utgöra den tillgång för samhället och ekonomin som den har potential till är det viktigt att så många som möjligt etablerar sig på arbetsmarknaden och blir ekonomiskt självförsörjande. Sysselsättningen bland flykting- och anhöriginvandrare har dock under flera decennier understigit nivåerna för inrikes födda. Tyvärr finns inga enkla svar på vilka åtgärder som behöver vidtas för att sysselsättningsgapet ska minska. Det finns ett behov av flera typer av åtgärder. I denna policysammanfattning läggs några förslag till lösningar fram.

Hur ser sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda ut?

Sverige har under lång tid varit ett invandringsland. Under 1960- och 70-talen bestod utrikes födda i första hand av arbetskraftsinvandrare och sysselsättningen i gruppen var hög, ofta högre än bland inrikes födda. Från och med 1980-talet har utrikes födda i allt högre utsträckning varit synonymt med flyktinginvandrare och deras anhöriga. Under de senaste tio åren har diskussionen kring utrikes föddas situation på arbetsmarknaden allt mer kommit att handla om de låga sysselsättningsnivåerna i förhållande till inrikes födda. Det tar lång tid för nyanlända att etablera sig på arbetsmarknaden. Gruppen utrikes födda är dock heterogen och problemen med låg sysselsättning och lång tid till första arbetet gäller i första hand flykting- och

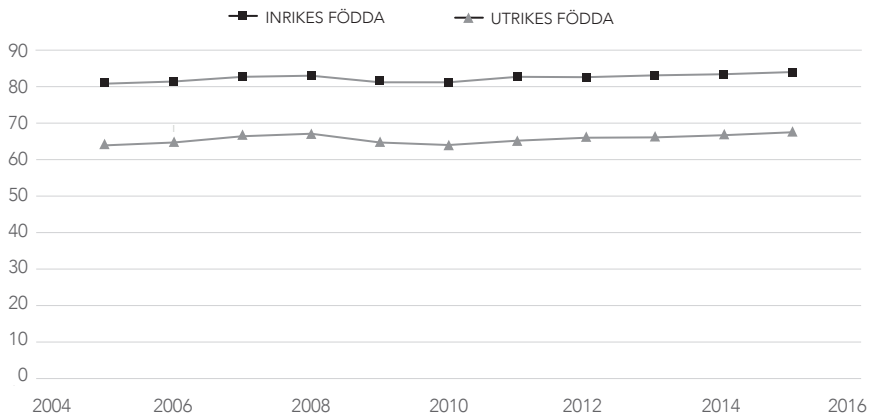
* Jag vill tacka Johan Eklund, Pernilla Norlin, Marianne Sundström och Eskil Wadensjö för kommentarer på tidigare versioner.

anhöriginvandrare. Insatser inom det integrationspolitiska området har därför till stor del kommit att riktas mot nyanlända och fokus har varit att tidigt sätta in åtgärder som syftar till att underlätta inträdet på arbetsmarknaden, bl.a. genom den s.k. etableringsreformen.

Debatten om integrationspolitiken tog ny fart under hösten 2015 till följd av det stora antalet asylsökande som kom till Europa och Sverige. Enligt Migrationsverkets statistik sökte drygt 160 000 personer asyl i Sverige det året. Motsvarande siffra under 2014 var ungefär hälften så stor, drygt 80 000. Efter att Sverige infört tillfälliga gränskontroller i november 2015 har antalet asylsökande sjunkit till nivåer som inte skiljer sig nämnvärt från tidigare år.

I Figur 1 presenteras statistik över sysselsättningen bland inrikes och utrikes födda baserad på uppgifter från arbetskraftsundersökningen (AKU). Under perioden 2005–2015 finns ingen tydlig trend i sysselsättningsgapet, det ligger förhållandevis konstant på ca 13 procentenheter. Här inkluderar utrikes födda alla som är födda i ett annat land. Aldén och Hammarstedt (2015b) presenterar uppgifter över sysselsättningen fram till 2012 uppdelat både efter födelseregion och kön. Variationen är stor mellan utrikes födda beroende på ursprungsregion, sysselsättningen är lägst bland personer från Afrika och Asien. Bland män var sysselsättningsgapet till inrikes födda år 2012, 23 respektive 20 procentenheter. Motsvarande gap bland kvinnor var samma år 33 respektive 27 procentenheter. En förklaring till att gapet för framförallt kvinnor är förhållandevis stort är att arbetskraftsdeltagandet är lägre.

FIGUR 1. **Sysselsättning för inrikes och utrikes födda, 20–64 år. Båda könen.**



Källa: AKU 2005–2015.

En jämförelse av sysselsättningsgapet mellan olika europeiska länder visar att sysselsättningen bland inrikes födda är högre i Sverige än i de flesta andra länder. Endast i Schweiz är sysselsättningen högre. Sysselsättningsgapet är dock större i Sverige än i övriga europeiska länder (SCB, 2016b). Jämförelsen är dock svår i och

med att gruppen utrikes födda skiljer sig åt mellan länder med avseende på skälen till invandring och ursprungsland.

Hur påverkar utbud, efterfrågan och matchning sysselsättningen bland utrikes födda?

Olika förklaringar till varför det existerar ett sysselsättningsgap mellan inrikes och utrikes födda har diskuterats i litteraturen och en uppdelning brukar göras utifrån förklaringar på utbudssidan, på efterfrågesidan och förklaringar som har att göra med hur matchningen på arbetsmarknaden fungerar. Nedan följer en kort sammanfattning av de olika förklaringarna.[1]

Utbudet av arbetskraft

Hur skiljer sig sammansättningen av utbudet av arbetskraft bland de utrikes födda från den inrikes födda befolkningen? Det handlar om vilken utbildning, erfarenhet och kvalifikationer den invandrade arbetskraften har men också om skillnader i inställning till arbete (normer), sökaktivitet och tillgång till nätverk.

Humankapital

Utbildning och arbetslivserfarenhet har stor inverkan på möjligheten till arbete. Generellt har kunskapskraven på svensk arbetsmarknad ökat och därmed kraven på arbetskraftens utbildning. Men skillnader i utbildning mellan inrikes och utrikes födda tycks inte vara den främsta förklaringen till sysselsättningsgapet. Bland tidigare invandrare (1960- och 70-tal) hade en förhållandevis hög andel av de utrikes födda hög utbildning. Bland de senaste årens anhörig- och flyktinginvandrare noteras en hög andel lågutbildade. I maj 2016 hade t.ex. 32 procent av deltagarna i etableringsuppdraget en förgymnasial utbildning kortare än nio år. Om andelen med låg utbildning ökar och det samtidigt är svårt för arbetssökande med låg utbildning oavsett födelseland att få ett jobb, innebär det att skillnaden i det totala sysselsättningsgapet ökar. Även arbetslivserfarenhet och kunskaper i svenska spelar en viktig roll för möjligheten att få jobb. Med tanke på strukturomvandlingen på arbetsmarknaden, från att många arbetat inom industrin till att allt fler jobb finns inom tjänstesektorn, uppskattas kunskaper i svenska ha ökat i betydelse.

Normer, sökaktivitet och nätverk

Andra förklaringar till sysselsättningsgapet är att det skulle finnas skillnader i inställning till arbete (normer) och sökaktivitet. Ett fåtal studier på området har genomförts och resultaten tyder på att det inte finns några skillnader mellan inrikes och utrikes födda (Arai m. fl., 1999).

Många arbeten förmedlas via kontakter. Tillgången till nätverk lyfts fram som en potentiellt viktig förklaring till att sysselsättningen bland utrikes födda är lägre

1. Se Calmfors m.fl. (2018) för en utförlig diskussion.

än bland inrikes födda. Studier visar (Behtoui, 2008) att det är mindre vanligt att utrikes födda får jobb via kontakter och att de som trots allt får jobb på detta sätt i genomsnitt får lägre löner än utrikes födda som får jobb via formella kanaler (t.ex. Arbetsförmedlingen, AF).

Efterfrågan på arbetskraft

På efterfrågesidan handlar det om hur arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft kan skilja sig åt i gruppen utrikes- och inrikes födda givet samma produktivitet, dvs. utbildning, erfarenhet och kvalifikationer.

Krav på anställningsbarhet

Lönerna på svensk arbetsmarknad är trögrörliga, i synnerhet nedåt, och det finns inte utrymme för enskilda företag att sätta lägre löner än vad som anges i kollektivavtalen. Det medför att företagen ställer förhållandevis höga lägstakrav på arbetskraftens produktivitet. För många nyanlända är det svårt att nå upp till denna nivå. En del når nivån relativt fort, exempelvis genom att få sin utbildning från hemlandet validerad, en kompletterande utbildning och att delta i SFI. För andra, framförallt de med mycket låg utbildning från hemlandet eller begränsad arbetslivserfarenhet, kommer det ta mycket lång tid att nå upp till denna nivå. Det går också att argumentera för att kraven på anställningsbarhet har ökat p.g.a. strukturomvandlingen vilket skulle kunna vara en förklaring till att sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda har ökat sedan 1970-talet.

Diskriminering

Ytterligare en förklaring till skillnader i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda, givet samma produktivitetsnivå, är att det förekommer diskriminering på arbetsmarknaden. För att undersöka förekomsten av diskriminering används experimentella metoder. Två studier har använt s.k. ”correspondence testing” (Carlsson och Rooth 2007; Bursell 2014). Detta innebär att forskare skickar ut fiktiva ansökningar till olika lediga jobb. Till varje jobb skickas två likvärdiga ansökningar där de sökande har samma kön, ålder, utbildning och arbetslivserfarenhet men skiljer sig åt beträffande ursprung. Detta signaleras genom att de har olika namn; ofta ett svenskklingande och ett arabiskklingande. Båda dessa studier finner att det förekommer diskriminering då arbetsgivaren utifrån ansökningarna bestämmer vilka som kallas till intervju. Studierna finner att diskriminering förekommer i högre utsträckning i lågkvalificerade yrken. Diskrimineringen tycks dock inte förklara mer än en begränsad del av sysselsättningsgapet.

Matchning

Efter att etableringsreformen genomfördes i december 2010 har AF fått en mer framträdande roll när det gäller nyanländas integration på arbetsmarknaden. Ett skäl till att AF fick huvudansvaret var att stärka fokus på arbetsmarknadsinträde. Matchning handlar om att arbetskraftens utbildningar och formella kvalifikationer ska matchas mot det som arbetsgivaren efterfrågar. Här kan validering av utländsk

utbildning men även möjligheter till vidareutbildning och komplettering av tidigare utländsk utbildning och arbetslivserfarenhet vara viktigt.

Inom arbetsmarknadsforskningen visar ett flertal studier på positiva effekter av subventionerade anställningar (Forslund och Vikström 2011). Denna typ av åtgärder skapar dock en risk för undanträngningseffekter dvs. att arbetsgivare ersätter reguljära jobb med subventionerade jobb. Forskningen har dock visat att risken är mindre om subventionerna riktar sig till grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden, t.ex. nyanlända eller långtidsarbetslösa.

Det finns två typer av subventionerade jobb som riktar sig till dessa grupper; *instegsjobb* och *nystartsjobb*. Instegsjobb riktar sig till nyanlända med en pågående etableringsplan. Nystartsjobb riktar sig både till personer som varit utan arbete under en längre tid och till nyanlända med en pågående etableringsplan.

Arbetsgivarnas benägenhet att anställa medarbetare med användning av anställningsstöd har varit förhållandevis låg. Möjliga förklaringar är bl.a. krångliga regler och att det trots relativt låg lönekostnad medför betydande kostnader och åtaganden för arbetsgivaren i termer av avsatt handlednings- eller introduktionstid. Arbetsgivarnas perspektiv på subventionerade anställningar har studerats med hjälp av enkätundersökningar och här framkommer bl.a. att runt en femtedel av de arbetsgivare som inte har anställt med stöd inte heller känt till möjligheten.[2] På en hypotetisk fråga om vad som skulle få arbetsgivare som inte har anställt med stöd att göra det, framkommer möjligheten till en provperiod före beslut om anställning med stöd som den viktigaste faktorn. Det kan handla om att antingen AF eller ett bemanningsföretag skulle ha arbetsgivaransvaret under provperioden. På basis av detta har det föreslagits att AF i ett försök ska fungera som ett bemanningsföretag och att arbetssökande först ska kunna hyras ut innan beslut om anställning med stöd fattas.[3] Starta eget-bidrag, eller som det heter *stöd till start av näringsverksamhet*, har under en lång tid varit en del av AF:s utbud över olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Det är dock förhållandevis få nyanlända som tar del av denna åtgärd. Såväl Forslund och Vikström (2011) och Finanspolitiska rådet menar att starta eget-bidrag är en typ av åtgärd som borde fungera då det liknar reguljär sysselsättning.

Integrationspolitik och etableringsinsatser

En stor del av de integrationspolitiska åtgärderna riktar sig till nyanlända, framförallt olika etableringsinsatser. Kommunerna har därtill ansvar för att organisera SFI och kurser i samhällsorientering.

Vilka är då effekterna av etableringsreformen på sysselsättningen? Detta har utvärderats i Andersson Joona m.fl. (2016). Sysselsättningen har jämförts mellan nyanlända som fått uppehållstillstånd före respektive efter reformen. Efter två och tre år går det att utläsa en liten skillnad där deltagarna i etableringsinsatser har något

2. Se Behrenz m.fl. (2015) och Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017).
3. Behrenz m.fl. (2015).

högre sysselsättningschanser, 5,7 respektive 7,5 procent. Men nivåerna på sysselsättning är låga också efter tre år.

Generellt kan nyanlända inom etableringsprogrammet ta del av samma insatser hos AF som andra arbetslösa gör men ett antal åtgärder som riktar sig specifikt till gruppen har införts. T.ex. har s.k. snabbspår inrättats som ett sätt för nyanlända inom etableringsuppdraget med specifik yrkeskompetens att snabbt komma i kontakt med arbetsgivare inom sitt yrkesområde. Andra insatser inom snabbspåren är att utbildning i svenska inleds redan i asylboendet och att det sker en tidig validering och bedömning av tidigare utbildning och yrkeskompetens. Några av de yrken där det redan etablerats snabbspår är kock, lastbilsförare, läkare, sjuksköterska och målare.

Andra förklaringar till sysselsättningsgapet

Strukturella förklaringar – lönesättning och arbetsrätt

En aspekt av frågan kring nyanländas möjligheter till arbete på svensk arbetsmarknad är vilken roll nivån på ingångslönerna spelar. Vissa menar att en sänkning av lägstalönerna skulle leda till en ökad efterfrågan på arbetskraft med låga kvalifikationer, t.ex. nyanlända invandrare. Finanspolitiska rådet menar att även om sänkta löner troligen har en liten effekt på den samlade sysselsättningen kan effekten vara större för grupper med en svag ställning på arbetsmarknaden (Finanspolitiska rådet, 2016). Andra debattörer hävdar att en sänkning kan leda till att lönenivån sjunker i dessa yrken vilket kan få negativa konsekvenser för de som redan är anställda. Det finns också en oro för att en ökad förekomst av låglönejobb skulle kunna leda till större inkomstspridning, större ojämlikhet och en större grupp av sysselsatta som inte klarar sig ekonomiskt på lönen. En grupp som i den amerikanska debatten har kallats för ”the working poor”.

Tidigare empirisk forskning tyder på att det är osäkert om sänkta minimilöner har en positiv effekt på den totala sysselsättningen. Om det har en (positiv) effekt kan vi förvänta oss små effekter. Eventuellt kan det ha effekt på sysselsättningen bland grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden, däribland nyanlända.

Arbetsmarknadslagstiftning

Ibland framförs argumentet att arbetsmarknadslagstiftningen har en negativ inverkan på sysselsättningschanserna för de som står långt ifrån arbetsmarknaden (Bergh, 2014; Skedinger 2011). Om det finns höga kostnader för att anställa och säga upp anställda antas arbetsgivarna vara mindre benägna att anställa medarbetare vars produktivitet är svår att bedöma. Det kan t.ex. handla om utbildningar och yrkeserfarenheter från ett annat land och att arbetsgivaren inte kan värdera detta utan höga kostnader. Det kan också handla om, som i fallet med ungdomar, att yrkeserfarenheten är bristfällig. Vad som eventuellt är en konsekvens av detta är att utrikes födda är överrepresenterade i olika typer av tillfälliga anställningar, inklusive

bemanningsarbete (Aldén och Hammarstedt 2015b; Andersson Joona och Wadensjö 2010).

Skedinger (2011) menar i sin översikt av forskningen att det inte har kunnat påvisas att den aggregerade sysselsättningen eller arbetslösheten påverkas nämnvärt av arbetsmarknadslagstiftningen. Däremot tyder resultaten på att sysselsättningschanserna för marginaliserade grupper påverkas negativt av en mer restriktiv arbetsmarknadslagstiftning.

Bosättning och den lokala arbetsmarknaden

Det finns studier som visar att bostadsorten har betydelse för invandrares möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Ju fler jobb det finns där du bor jämfört med antalet arbetssökande desto högre är sannolikheten att du får ett arbete. Det finns studier på samvariationen mellan boendesegregation och utfall på arbetsmarknaden. Frågan är dock om en individ har svårt att få jobb för att hen bor i ett segregerat område eller om hen bor i ett segregerat område för att det är svårt att få jobb?

Det är inte säkert att sambandet mellan etniskt homogena områden och möjligheten till arbete behöver vara negativ. Arbeten kan förmedlas via vänner och familj, den som kommer ny till ett land kan vara hjälpt av att bo nära människor från samma land. Det finns dock studier som visar att utrikes födda inte stödjs av sitt nätverk i jobbsökandet i samma utsträckning som inrikes födda eftersom utrikes födda i genomsnitt har färre arbetsföra personer i sitt nätverk (Behtoui, 2008).

Arbetslösheten varierar både över konjunkturen och mellan regioner. Då efterfrågan är hög kommer också sysselsättningen att vara högre. Men olika grupper påverkas olika mycket av variationerna. Det finns också stora regionala variationer. Studier finner att om det är hög lokal arbetslöshet när en individ bosätter sig i en kommun kommer det ha en negativ inverkan på inkomster och sysselsättning under minst tio år.

Sedan 1 mars 2016 är alla kommuner skyldiga att ta emot nyanlända och Migrationsverket har tagit över ansvaret från AF att anvisa nyanlända till kommunerna. Kvotflyktingar och asylsökande i anläggningsboende kommer att anvisas och tanken är att kommuner med förhållandevis god arbetsmarknad, stor befolkning, lågt mottagande och få asylsökande kommer att få ta emot fler nyanlända. Nyanlända kommer dock fortfarande ha möjligheten att ordna bostad på egen hand.

Vilken roll kan egenföretagande spela för arbetsmarknadsetablering?

Egenföretagande som sysselsättningsform

Det finns ett flertal studier som finner att utrikes födda är överrepresenterade bland egenföretagare, se Tabell 1. Det gäller dock inte utrikes födda från alla regioner. Bland de som invandrat till Sverige och är födda i t.ex. Afrika och Sydamerika är en

lägre andel egenföretagare än bland de som är födda i Sverige. Det omvända gäller för de födda i Asien. Oftast är mönstret detsamma bland kvinnor och män.

SCB visar i en sammanställning att utrikes födda egenföretagare i genomsnitt har längre utbildning än inrikes födda egenföretagare. Dessutom är utrikes födda oftare egenföretagare i yrken med lägre kvalifikationskrav. Detta kan ses som en indikation på att utrikes födda egenföretagare i högre utsträckning är överkvalificerade. Till de vanligaste yrkena bland manliga företagare hör: bil- och taxiförare, bagare och konditorer dit också t.ex. pizzabagare räknas, och försäljare inom dagligvaruhandeln. Bland inrikes födda manliga egenföretagare är yrken inom jordbruksnäringen samt olika former av hantverksarbeten vanliga. Kvinnliga egenföretagare tenderar i högre utsträckning att vara verksamma inom samma typ av yrken, oavsett födelseland. Bland de vanligaste yrkena finns frisör och hudterapeut. Det är också vanligt att kvinnor är försäljare inom fackhandeln (SCB, 2012).

Det finns flera förklaringar till skillnader i egenföretagande mellan inrikes och utrikes födda. En första är att många kommer från länder med en stark tradition av egenföretagande (”home-country hypothesis”). En andra möjlig förklaring är att etniska enklaver och nätverk har betydelse. De empiriska resultaten från internationella studier är blandade. I en svensk studie återfinns ett positivt samband mellan storleken på den etniska gruppen i kommunen (enklaven) och sannolikheten att vara egenföretagare (Andersson och Hammarstedt, 2015). Om storleken på den egna etniska gruppen är stor, ökar också efterfrågan på varor och tjänster som egenföretagande landsmän erbjuder. Däremot finns ett negativt samband mellan storleken på nätverket, dvs. hur många egenföretagare inom den egna etniska gruppen som finns i kommunen, och sannolikheten att vara egenföretagare.

En tredje möjlig förklaring är att de utrikes födda upplever svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden i det nya landet. Som en reaktion väljer de att bli egenföretagare (”disadvantage hypothesis”).

Det brukar talas om att det finns höga trösklar på arbetsmarknaden. Det handlar både om brist på utbildning och formella meriter men också om hur lönesättningssystem och arbetsmarknadslagstiftning är utformade. Om den arbetssökande väljer att bli egenföretagare finns inte denna typ av trösklar. Det är då upp till den enskilde individen att göra en avvägning av vilken arbetsinsats som krävs och vilken inkomst det går att erhålla. Det är inte ovanligt att egenföretagare arbetar långt fler timmar än den genomsnittlige anställde men till en betydligt lägre ersättning. Om du söker jobb som anställd kan du i mindre utsträckning påverka lönen då svensk arbetsmarknad är hårt reglerad och de kollektivavtalade lönerna bestäms av arbetsmarknadens parter och är avsedda att gälla för en stor del av respektive kollektiv. Det är mycket svårt att som enskild arbetssökande erbjuda sig att ta ett jobb till en lägre lön än andra anställda som utför samma jobb.

Det kan vara lockande för arbetssökande med lägre kvalifikationer och lägre reservationslön, dvs. den lägsta lönen en individ är beredd att jobba för, att välja egenföretagande framför att fortsätta söka lönearbete.

TABELL 1. Andelen egenföretagare efter födelseregion bland sysselsatta 20–64 år 2013.

FÖDELSELAND	KVINNOR	MÄN
SVERIGE	5,2	11,6
NORDEN (UTOM SVERIGE)	6,3	12,8
EU15 (UTOM DANMARK, FINLAND OCH SVERIGE)	9,1	13,1
EUROPA (UTOM EU15 OCH NORDEN)	6,8	10,1
AFRIKA	2,9	5,6
NORDAMERIKA	8,1	9,8
SYDAMERIKA	4,3	6,4
ASIEN	8,1	15,2

Källa: Egna bearbetningar av RAMS 2013.

Utrikes födda är egenföretagare i högre utsträckning än inrikes födda, men det gäller inte alla grupper. Ett ökat utflöde från arbetslöshet till egenföretagande kan ha positiv inverkan på sysselsättningen. Det behöver dock inte vara odelat positivt. För det första passar det inte alla att vara egenföretagare. Ofta kan det krävas ett ”driv” för att klara av att sköta ett företag. Men mer resurser skulle kunna läggas på att identifiera de individer som potentiellt skulle kunna bli egna företagare. För det andra finns det en risk att inkomsterna för egenföretagarna är låga och förblir så under ganska lång tid. För det tredje behöver det funderas över varaktigheten i egenföretagande. Bland nya företagare är utträdesrisken relativt stor – ett år efter inträde i egenföretagande har ca 30 procent lämnat det (Andersson Joona, 2010). Denna andel är ungefär lika stor bland inrikes som utrikes födda men med skillnaden att utrikes födda i högre utsträckning lämnar egenföretagande för arbetslöshet. Samtidigt är det mindre vanligt att egenföretagare har arbetslöshetsförsäkring.

Upplevelsen av diskriminering på den reguljära arbetsmarknaden kan leda till att egenföretagande väljs. Det finns dock studier som indikerar att även utrikes födda egenföretagare riskerar att bli diskriminerade. Av en enkätundersökning som Aldén och Hammarstedt (2016b) genomfört framkommer dels att utrikes födda egenföretagare i högre utsträckning upplever att de har sämre tillgång till finansiellt kapital, dels att utrikes födda från länder utanför Europa i högre utsträckning upplever sig diskriminerade av kunder, leverantörer och banker.

Egenföretagare som arbetsgivare

Framförallt har den amerikanska forskningen under lång tid intresserat sig för betydelsen av s.k. etniska ekonomier. I första hand handlar det om utrikes födda som startar egna företag och som dessutom anställer medarbetare med samma etniska bakgrund som de

själva. Att vara anställd i denna typ av företag kan ha både positiva och negativa effekter för individen. Oftast kan det vara lättare att få ett jobb när det går att kommunicera på sitt modersmål och goda kunskaper i svenska inte är nödvändigt för att kunna utföra arbetet. Egenföretagaren som anställer kanske också har lättare att bedöma kvalifikationer och utbildning hos sina landsmän. En negativ aspekt kan vara att integrationen på längre sikt försvåras. Det tar längre tid att lära sig svenska och det finns en risk att jobb i denna ekonomi är förknippade med lägre lön och sämre löneutveckling.

I vilken utsträckning anställer utrikes födda egenföretagare medarbetare från sina hemländer? I en studie av Andersson Joona och Wadensjö (2009) framkommer att i grupper med ett högt egenföretagande (födda i Mellanöstern och Nordafrika, Iran, Irak och Turkiet) är mellan 40 och 50 procent av de anställda födda i samma land eller region som egenföretagaren själv. Som jämförelse kan nämnas att knappt 20 procent av de anställda i företag som drivs av personer födda i de nordiska länderna (Sverige exkluderat) är födda i ett nordiskt land. Sannolikheten att enbart anställa landsmän tycks öka med andelen invandrare i kommunen. Resultaten tyder också på att sannolikheten minskar med tiden i Sverige.

Resultatet att utrikes födda företagare i högre utsträckning anställer andra utrikes födda personer återfinns också i Hammarstedt och Miao (2019). De finner dessutom att utomeuropeiskt födda egenföretagare i större utsträckning anställer nyanlända.

Andersson Joona och Wadensjö (2012) undersöker effekterna på framtida arbetsmarknadsutfall av att ha varit anställd hos en landsman som är egenföretagare jämfört med hur det går för nyanlända som är kvar i arbetslöshet och antas söka vidare efter arbete. Resultaten indikerar att de som är anställda hos egenföretagare på kort sikt har större chans att få ett arbete men att dessa anställningar innebär lägre inkomster. Ett annat resultat är att många fortsätter att vara anställda hos landsmän men att ett flertal också själva blir egenföretagare.

I en specialgranskning av ROT- och RUT-företagen visar SCB att många utrikes födda både driver företag i dessa branscher och arbetar som anställda i dessa företag (SCB, 2016a). Sammanställningen visar att 49 procent av de kvinnliga RUT-företagarna är utrikes födda jämfört med 17 procent bland alla kvinnliga egenföretagare. Bland RUT-företagarna är dock den största gruppen kvinnor födda i ett annat nordiskt land eller i ett land inom EU, 36 procent. Vad gäller kvinnliga anställda i dessa företag finns en kraftig överrepresentation av utrikes födda jämfört med hur det ser ut på arbetsmarknaden i helhet. Hela 35 procent av de anställda är utrikes födda där de födda i Norden och inom EU (elva procent) och de födda i Asien (tio procent) är de största grupperna. Motsvarande andelar bland alla anställda kvinnor är fem respektive fyra procent.

Det går tydligt att utläsa att det är mycket vanligare att utrikes födda RUT-företagare anställer utrikes födda medarbetare jämfört med inrikes födda RUT-företagare. Hela 73 procent av de anställda hos utrikes födda kvinnliga RUT-företagare är utrikes födda vilket kan jämföras med 31 procent bland inrikes födda kvinnliga företagare inom samma bransch.

Bland ROT-företagare och deras anställda, som i huvudsak är män, går det inte att utläsa överrepresentation av utrikes födda, snarare tvärtom. Andelen företagare som

är utrikes födda är lägre än bland alla företagare och andelen utrikes födda bland de anställda är lägre än på hela arbetsmarknaden.

Exemplet med RUT-branschen är intressant av flera skäl. Det illustrerar vilken roll utrikes födda kan spela som företagare inom en bransch; de skapar sysselsättning åt sig själva. Det visar också att inom branschen anställs fler utrikes födda än på arbetsmarknaden överlag. Baserat på sammanställningen kan vi inte dra några långtgående slutsatser kring hur en utökning av branschen skulle påverka sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda som helhet. Vi vet inte i vilken utsträckning de nya företagarna skulle tillhöra de grupper i vilka arbetslösheten är högst (t.ex. nyanlända flykting- och anhöriginvandrare med förhållandevis låg utbildning) och vi vet inte i vilken utsträckning de nya företagarna kommer att anställa medarbetare ur dessa grupper. Om efterfrågan på hushållsnära tjänster ökar är det dock möjligt att det kan ha en positiv effekt på sysselsättningen bland utrikes födda. Både genom att nya företag startas av utrikes födda och att det anställs fler utrikes födda i branschen.

Policyrekommendationer

Nedan pekas på en rad förslag på förändringar för att öka sysselsättningen bland främst flykting- och anhöriginvandrare.

- Det är viktigt att arbetskraften har den typ av utbildning och arbetslivserfarenhet som efterfrågas på arbetsmarknaden men många nyanlända har inte de kvalifikationer som efterfrågas på svensk arbetsmarknad. Därför bör resurser för t.ex. validering och kompletterande utbildning avsättas för att överbrygga glappet.

- Om arbetsmarknadens parter öppnar upp för möjligheten till någon form av anställning med en lägre lön än vad nuvarande avtal medger, skulle det öka chanserna för vissa nyanlända att få arbete. Ett antal olika förslag har framförts under senare tid: Både vad gäller hur arbetsmarknadens parter rent konkret kan förändra kollektivavtalen så att lägstalönerna sänks (Arbetsmarknadsekonomiska rådet, 2016) och hur det kan skapas nya yrken, eller i alla fall arbetsbeskrivningar, för vilka arbetsgivare skulle kunna betala ut lägre löner.

- Det bör finnas utrymme att öka andelen nyanlända inom etableringsprogrammet som får stöd till start av eget företag. Det är inte orimligt att förvänta sig att många av de som befinner sig inom etableringsprogrammet har erfarenhet från att driva företag. Det kan handla om att ge dessa finansiellt stöd men också mentorsprogram där det går att komma i kontakt med andra invandrare som driver företag.

- Arbetsgivarnas efterfrågan på subventionerade anställningar har varit förhållandevis låg. Bättre information till arbetsgivarna kring vilka stöd som finns och ett förenklat regelverk och rutiner skulle kunna vara ett sätt för att öka efterfrågan hos arbetsgivare.

En annan möjlighet är att någon annan aktör initialt har arbetsgivaransvar för att minska risken för arbetsgivarna att anställa någon med ett anställningsstöd.

- Bosättning för nyanlända har också betydelse. Den strategi som väljs från politiskt håll för att fördela nyanlända mellan Sveriges kommuner har relevans. Det förefaller viktigt att nyanlända får bosätta sig i kommuner med låg arbetslöshet.

De tio främsta referenserna

Andersson Joona, Pernilla och Lena Nekby (2012), ”Intensive Coaching of New Immigrants: An Evaluation Based on Random Program Assignment”, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 114(2), s. 575–600.

Arai, Mahmood, Håkan Regnér och Lena Schröder (1999), ”Är arbetsmarknaden öppen för alla?”, Bilaga 6 till LU 99, SOU 2000:7.

Behtoui, Alireza (2008), “Informal recruitment methods and disadvantages of immigrants in the Swedish labour market”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 34(3), s. 411-430.

Bursell, Moa (2014),”The Multiple Burdens of Foreign-Named Men: Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden”, *European Sociological Review*, Vol 30, s 399–409.

Calmfors, Lars, Petter Danielsson, Simon Ek, Ann-Sofie Kolm, Tuomas Pekkarinen och Per Skedinger (2018), ”Hur ska fler komma in på arbetsmarknaden?” Stockholm: Dialogos förlag.

Carlsson, Magnus och Dan-Olof Rooth (2007), ”Evidence of ethnic discrimination in the Swedish Labor market using experimental data”, Labor Economics, Vol. 14(4), s. 716–729.

Forslund, Anders och Johan Vikström (2011), ”Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt”, IFAU rapport 2011:7.

Hammarstedt, Mats och Chizheng Miao (2019), ”Företagande bland utrikes födda – ett bidrag till integrationen?”, *Ekonomisk Debatt*, Vol. 47(1), s. 37-43.

OECD (2015), “International Migration Outlook 2015”, OECD.

SCB (2016b), “Stor skillnad i sysselsättningen mellan inrikes och utrikes födda”, i Välfärd, 2/2016.

Åslund, Olof och Per Johansson (2011),”Virtues of SIN: Can Intensified Public Efforts Help Disadvantaged Immigrants?”, Evaluation Review, Vol. 35(4), s. 399–427.

En längre version av denna policysammanfattning finns som ett kapitel i *Swedish Economic Forum Report 2016 - Immigration, ekonomisk integration och entreprenörskap*. Där finns också en fullständig referenslista.

Sverige har under lång tid varit ett invandringsland. Under 1960- och 70-talen bestod utrikes födda i första hand av arbetskrafts-invandrare och sysselsättningen i gruppen var hög, ofta högre än bland inrikes födda. Från och med 1980-talet har utrikes födda i allt högre utsträckning varit synonymt med flyktingin-vandrare och deras anhöriga. Under de senaste tio åren har diskussionen kring utrikes föddas situation på arbetsmarknaden allt mer kommit att handla om de låga sysselsättningsnivåerna i förhållande till inrikes födda.

I *Integrationspolitiska insatser för nyanlända – Vilken roll spelar egenföretagande?* diskuteras förklaringar till varför det existerar ett sysselsättningsgap mellan inrikes och utrikes födda: Dels uti-från utbuds- och efterfrågesidan, dels utifrån hur matchningen på arbetsmarknaden fungerar. I policysammanfattningen lyfts även vilken roll egenföretagande kan spela för arbetsmarknads-etablering samt ges ett antal policyrekommendationer.

Författare är Pernilla Andersson Joona, docent i nationaleko-nomi och forskare vid Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet.

ENTREPRENÖRSKAPS FORUM 25 1994-2019

WWW.ENTREPRENORSKAPSFORUM.SE