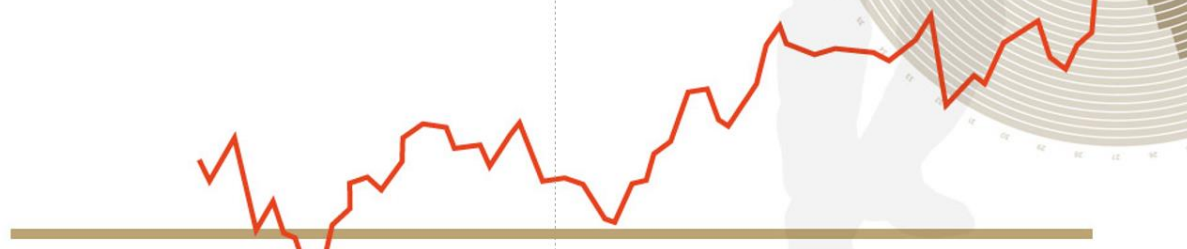


# VILKA FÖRETAG BRYTER UTANFÖRSKAP BLAND UTRIKES FÖDDA?

Sven-Olov [Daunfeldt](#)  
Dan Johansson  
Hans [Seerar Westerberg](#)



## Vilka företag bryter utanförskapet bland utrikes födda?\*

*Syftet med detta projekt har varit att analysera vilka industrier och företag som anställer arbetslösa invandrare från Afrika och Asien och därmed bidrar till att bryta deras utanförskap på den svenska arbetsmarknaden. Resultaten från projektet visar att det finns stora industrispecifika skillnader och att det framförallt är företag inom servicenäringsen, såsom hotell- och restaurangbranschen, som anställer arbetslösa invandrare födda i Afrika eller Asien. Företag som har minst en chef som är född i Afrika eller Asien rekryterar också fyra gånger så många arbetslösa invandrare som är födda i dessa regioner.*

### 1. Inledning

#### 1.1 Problembakgrund

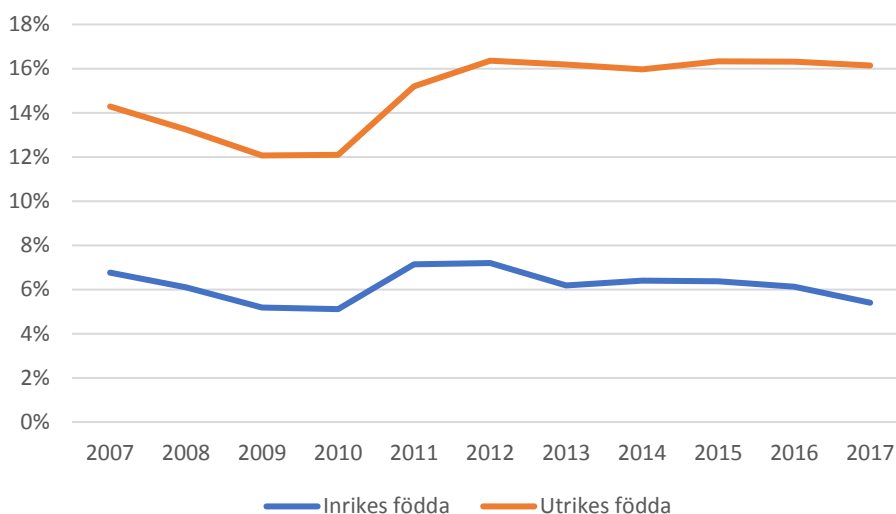
Sverige har under de senaste åren haft en mycket bra ekonomisk utvecklingen med ökad sysselsättning, fallande arbetslöshet, minskad statsskuld och en ökad bruttonationalprodukt (BNP). Men trots den positiva makroekonomiska utvecklingen växer klyftorna på den svenska arbetsmarknaden, framförallt mellan inrikes födda och utrikes födda. Den senaste statistiken (Mars, 2018) från Statistiska Centralbyråns arbetskraftsundersökning (AKU) visar att arbetslösheten bland utrikes födda var 3.57 gånger högre än motsvarande arbetslöshet bland inrikes födda.

Skillnaden i arbetslöshetstal för inrikes födda och utrikes födda var relativt konstant fram till finanskrisen, då vi kan observera en ökning av arbetslösheten för både utrikes födda och inrikes födda (se Figur 1). Skillnaden är att arbetslösheten efter finanskrisen har blivit kvar på en hög nivå för de utrikes födda, medan den

\* Detta är en populärvetenskaplig sammanfattning av Daunfeldt, S-O., Johansson, D., & Westerberg Seerar, H. (2018). Which firms provide jobs for unemployed non-Western immigrants? HUI Working Paper 133, HUI Research: Stockholm.

trendmässigt minskat för inrikes födda. Denna utveckling är speciellt oroande med tanke på det relativt stora antalet nyanlända som under de närmaste åren ska försöka att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

**Figur 1.** Arbetslöshet, inrikes och utrikes födda 16–64 år, 2005–2017.



Källa: SCB, AKU.

Utvecklingen som illustreras i Figur 1 är bekymmersam eftersom långa perioder av arbetslöshet kan leda till att de utrikes födda tappar en del av sin kompetens och därmed blir mindre efterfrågade på arbetsmarknaden (Kitao m. fl., 2017). Arbetsgivare kan också använda långa arbetslöshetsperioder som ett negativt urvalskriterium när de nyanställer, vilket innebär att de väljer bort utrikes födda till förmån för inrikes födda (Heckman & Borjas, 1980; Arulampalam m. fl., 2001). Om arbetslösheten blir hög i vissa etniska grupper som bor inom samma geografiska områden finns också en risk att en arbetslöshetskultur uppstår och att viljan att söka jobb bland de arbetslösa i området minskar (Hedström m. fl., 2003). Slutligen har flera studier visat att arbetslöshet är förknippat med höga sociala kostnader, t. ex. ökad psykisk ohälsa och kriminalitet (Paul & Moser, 2008; Gutierrez m. fl., 2004).

De ovanstående effekterna av långvarig arbetslöshet innebär att den relativt höga arbetslösheten bland utrikes födda riskerar att bli bestående (Phelps, 1972; Heckman och Borjas, 1980; Arulampalam m. fl., 2001) och leda till betydande samhälleliga och sociala kostnader (Atkinson m. fl., 1986; Shields & Price, 2005).

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med detta projekt är att studera vilka företag som erbjuder en väg in på arbetsmarknaden för de utrikes födda som är arbetslösa. Mer specifikt vill vi besvara följande frågeställningar:

- (i) Vilka branscher är av speciell betydelse när det gäller att erbjuda arbeten för de utrikes födda som är arbetslösa?
- (ii) Vad kännetecknar de företag som är mer benägna att anställa arbetslösa utrikes födda?

## 1.3 Bidrag

I entreprenörskapslitteraturen har många studerat vilka företag som växer och skapar nya jobb (se t. ex. Coad, 2009; Henreksson och Johansson, 2010), men med något undantag (Coad m. fl., 2014) har få studier analyserat vad som kännetecknar de individer som företagen anställer. De utrikes föddas situation på arbetsmarknaden har å andra sidan nästan uteslutande analyserats från ett individperspektiv, vilket innebär att det saknas information om vad som kännetecknar de företag som anställer utrikes födda.

Vi utgår i detta projekt från ett företagsperspektiv, vilket innebär att vi explicit analyserar vad som kännetecknar de företag som anställer arbetslösa utrikes födda. Vi menar att detta perspektivbyte är av

betydelse eftersom det i slutändan är företagen som tar anställningsbeslutet. Vi fokuserar också vår analys gentemot de utrikes födda som är arbetslösa och har faktiska problem med att etablera sig på arbetsmarknaden. Detta är av betydelse eftersom de utrikes födda är en mycket heterogen grupp och att majoriteten av de utrikes födda som anställs har lång arbetslivserfarenhet och är eftertraktade på arbetsmarknaden.

#### 1.4 Data och avgränsningar

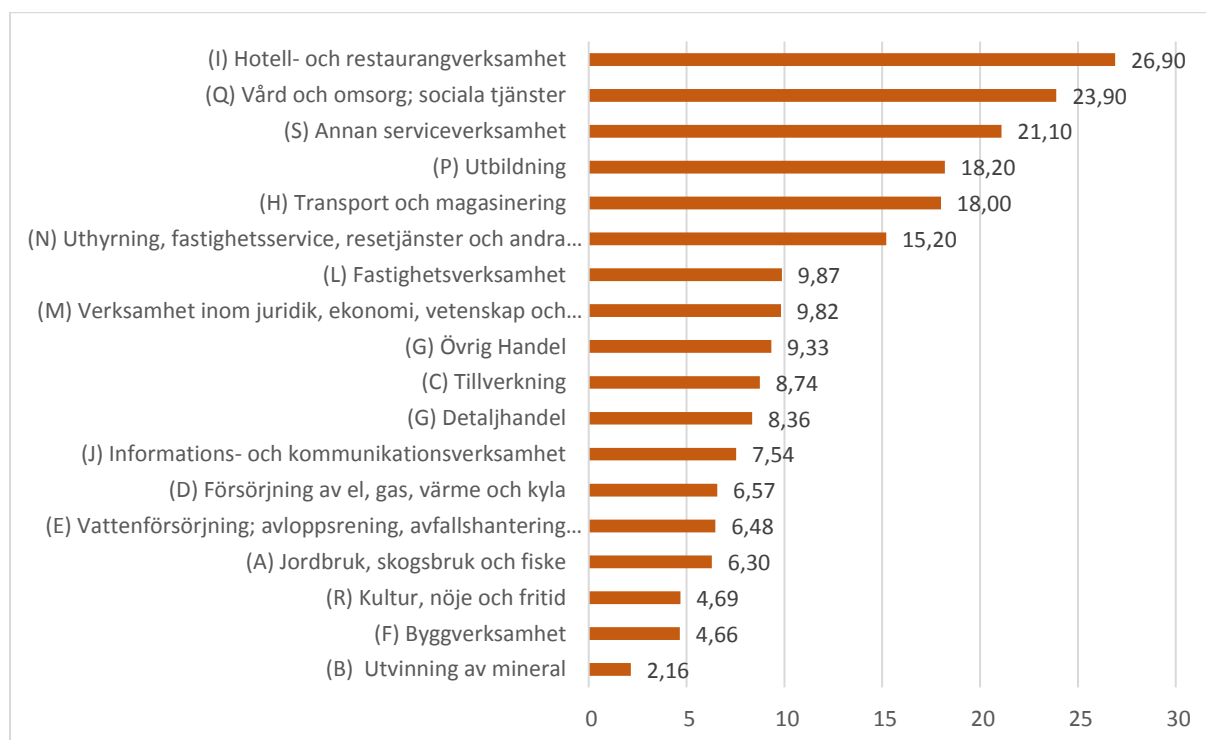
Vår analys bygger på ett datamaterial från Statiska Centralbyrån där vi kan följa alla individer som är 16 år eller äldre och som är bosatta i Sverige under perioden 2010–2015. Datamaterialet innehåller informationen som gör det möjligt för oss att koppla samman individerna med de företag där de är anställda, vilket innebär att vi kan studera vilka företag och branscher som anställer arbetslösa utrikes födda.

Notera att de som har invandrat till Sverige är en mycket heterogen grupp. Tidigare studier har visat att det bland utrikes födda framförallt är gruppen asylsökande eller anhöriga till asylsökande av utrikes födda som har problem med att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden (Eriksson, 2010). Vi har därför valt att studera arbetsmarknadsetableringen för de individer som är födda i Afrika eller Asien. Detta i kombination med vår fokusering mot de utrikes födda som är arbetslösa säkerställer att arbetskraftsinvandrare är ovanliga i det urval som vi studerar.

## 2. Vilka branscher anställer arbetslösa utrikes födda?

Vi utgår från Statiska Centralbyråns standard för svensk näringsgrensindelning (SNI) för att studera vad som kännetecknar de branscher som anställer arbetslösa utrikes födda. I figur 2 presenterar vi statistik över antalet arbetslösa icke-västerländska invandrare (födda i Afrika eller Asien) som anställs inom olika branscher i relation till det totala antalet arbetslösa som anställs inom respektive bransch.

**Figur 2.** Andelen (%) rekryterade icke-västerländska invandrare av totala antalet arbetslösa som anställs, per bransch, 2011–2015.



Källa: Daunfeldt m. fl. (2018).

Resultaten visar att det finns stora branschspecifika skillnader när det gäller vilka företag som anställer de arbetslösa som är födda i Afrika eller Asien. Nästan 27 procent av de som anställdes från arbetslöshet inom

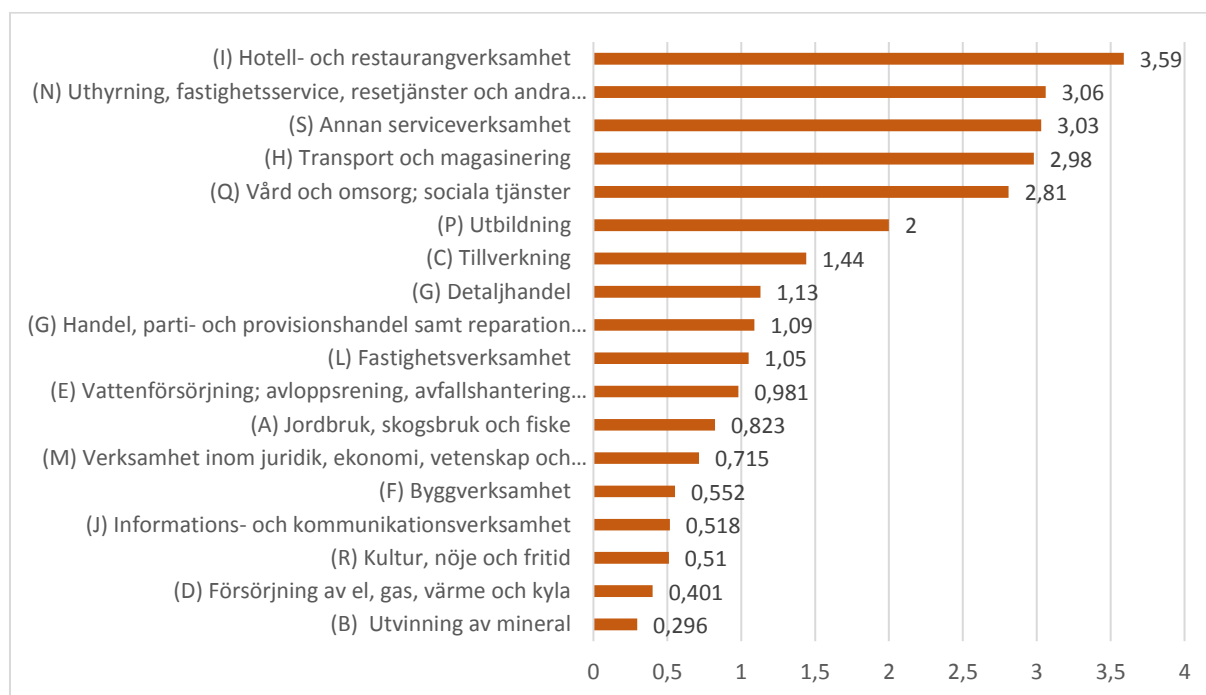
hotell och restaurangbranschen var exempelvis födda i Afrika eller Asien, medan motsvarande andel inom byggnadsbranschen uppgick till ungefär 5 procent. Andra branscher där företagen anställer relativt många icke-västerländska invandrare från arbetslöshet är vård och omsorg, transport- och magasineringsbranschen, samt företag verksamma inom uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster.

Fastighetsverksamhet, byggverksamhet samt utvinning av mineraler är däremot exempel på branscher som anställer relativt få arbetslösa individer som är födda i Afrika eller Asien.

Resultaten visar att företag verksamma inom arbetskraftsintensiva och serviceorienterade branscher generellt sett anställer en större andel arbetslösa icke-västerländska invandrare jämfört med företag som är verksamma inom mer kapitalintensiva branscher. Ett undantag är detaljhandelsföretagen som anställer ungefär en lika stor andel arbetslösa från Afrika och Asien som företagen inom tillverkningsindustrin.

Majoriteten av de som anställs av företagen rekryteras dock *inte* från arbetslöshet, utan från andra företag. I figur 3 presenteras resultat som visar att antalet anställningar av arbetslösa icke-västerländska invandrare uppgår som mest till 3,59 procent av alla nyanställningar. Rekryteringar av arbetslösa första-generationens invandrare från Afrika och Asien är således ett mycket marginellt fenomen.

**Figur 3.** Andelen rekryterade arbetslösa icke-västerländska invandrare av alla som anställs, per bransch, 2011-2015.



Källa: Daunfeldt m. fl. (2018).

De branscher som anställer den högsta andelen arbetslösa individer födda i Afrika eller Asien är hotell och restaurangbranschen, samt uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster. I vissa branscher, såsom IT-branschen och byggnadsbranschen är mindre än en procent av de som anställs arbetslösa icke-västerländska invandrare. Även i hotell och restaurangbranschen, som relativt andra branscher har en hög andel utrikes födda anställda, utgör rekryteringen av arbetslösa som är födda i Afrika eller Asien endast 3,59 procent av alla nyanställningar.

I syfte att studera om det är någon specifik underbransch som rekryterar många arbetslösa analyserar vi också anställningen av arbetslösa icke-västerländska invandrare på en mer detaljerad branschnivå. En topplista över de tio 3-siffriga branscherna som anställer de flesta, samt den högsta andelen, arbetslösa individer födda i Afrika och Asien presenteras i tabell 1.

**Tabell 1.** De tio branscherna på 3-siffrig SNI-nivå som anställer flest, respektive störst andel, arbetslösa invandrare från Afrika och Asien, 2011–2015.

Rank	SNI-kod	Bransch	Antal	SNI-kod	Bransch	Andel
1	561	Restaurangverksamhet	5061	743	Översättning och tolkning	66%
2	812	Rengöring och lokalvård	3637	493	Annan landtransport, passagerartrafik	36,1%
3	493	Annan landtransport, passagerartrafik	3607	861	Sluten sjukvård	33%
4	782	Personaluthyrning	3570	562	Cateringverksamhet	30,2%
5	881	Öppna sociala insatser för äldre och funktionshindrade personer	3313	873	Vård och omsorg i särskilda boendeformer för äldre och funktionshindrade personer	30,2%
6	873	Vård och omsorg i särskilda boendeformer för äldre och funktionshindrade personer	1536	889	Andra öppna sociala insatser	29,9%
7	551	Hotellverksamhet	1437	561	Restaurangverksamhet	29,1%
8	829	Andra företagstjänster	1164	812	Rengöring och lokalvård	28,4%
9	471	Detaljhandel med brett sortiment	1054	879	Annan vård och omsorg med boende	26,6%
10	960	Andra konsumenttjänster	841	960	Andra konsumenttjänster	24,1%

Resultaten bekräftar att det framförallt är företag inom de arbetsintensiva tjänstenäringarna som erbjuder arbeten för arbetslösa invandrare från Afrika och Asien. Listan domineras av branscher inom besöksnäringen samt vård – och omsorgssektorn, vilket innebär att företag inom dessa branscher har varit betydelsefulla instegsbranscher för arbetssökande invandrare från Afrika och Asien. Den bransch som anställt flest arbetslösa invandrare från Afrika och Asien är Restaurangverksamhet. Notera också att rengöring och lokalvård samt branschen '493 Annan landtransport – passagerartrafik' kommer högt upp i rankingen på bägge listorna. Den senare branschen innehåller framförallt taxiverksamhet och kollektivtrafik. Vi kan också observera att bemanningsbranschen är en av de viktigaste branscherna när det gäller antalet arbetslösa invandrare från Afrika och Asien som anställs.

### 3. Vad kännetecknar de företag som anställer arbetslösa utrikes födda?

Åslund m. fl. (2017) har tidigare analyserat vilka företag som anställer nyanlända som kom till Sverige under åren 1990–2014. Resultaten indikerar att nyanlända ofta får sitt första jobb i små tjänsteföretag som erbjuder mer lågkvalificerade arbeten. Vi utvidgar deras analys genom att kontrollera för fler företagsspecifika faktorer, t.ex. företagets ålder, hur exportorienterat företaget är och förekomsten av utrikes födda chefer i företaget. Vi fokuserar också vår analys gentemot de icke-västerländska invandrare som är registrerade som arbetslösa.

Våra resultat visar att ett flertal företagsspecifika skillnader kan förklara varför vissa företag är mer benägna att erbjuda arbeten för arbetslösa som är födda i Afrika eller Asien.

Företag som har minst en chef som är född i Afrika eller Asien anställer exempelvis fyra gånger fler arbetslösa icke-västerländska invandrare jämfört med de företag som inte har någon chef som är född i dessa regioner. Detta tyder på att tillgången till nätverk kan vara en viktig förklaring till varför arbetslösa utrikes födda erbjuds arbeten i vissa företag men inte i andra. En alternativ förklaring är att utrikes födda chefer föredrar att rekrytera individer som har en liknande bakgrund som deras egen (och vice versa för inrikes födda chefer).

Därutöver visar resultaten från den empiriska analysen att andelen högutbildade på företaget har en negativ effekt på antalet anställda arbetslösa utrikes födda från Afrika och Asien, även efter att vi kontrollerat för företagets industritillhörighet. Detta indikerar att företag som framförallt har lågutbildad arbetskraft är mer sannolika att anställa arbetslösa icke-västerländska invandrare.

Vi kan också notera att företag med många anställda också anställer fler arbetslösa icke-västerländska invandrare. Detta är förväntat eftersom stora företag i genomsnitt anställer fler individer än små företag (Delmar m. fl., 2003). Effekten av företagets ålder är däremot signifikant negativ, vilket indikerar att yngre företag anställer fler arbetslösa icke-västerländska invandrare än äldre företag. Vi kan slutligen observera att de företag som exporterar rekryter signifikant fler arbetslösa icke-västerländska invandrare jämfört med de företag som inte exporterar i någon större omfattning.

#### 4. Slutsatser

Sammanfattningsvis kan vi konstatera de arbetslösa som är födda i Afrika eller Asien har en större chans att få ett arbete hos företag som är verksamma inom de mer arbetskraftsintensiva tjänstebranscherna, medan det är mindre sannolikt att de rekryteras till företag som är verksamma inom den kunskapsintensiva tjänstesektorn eller den mer kapitalintensiva basindustrin.

De observerade skillnaderna mellan branscher kan förklaras av att de arbetslösa icke-västerländska invandrarna har en lägre marginalproduktivitet, även efter det att vi kontrollerat för utbildningsnivå, och därför rekryteras till branscher som erbjuder mer lågkvalificerade arbeten. Ett undantag är dock detaljhandeln, vilket indikerar att skillnader i kvalifikationer inte är det enda som förklarar vilka företag som anställer arbetslösa icke-västerländska invandrare. En annan förklaring kan vara att goda kunskaper i det svenska språket (vilket inte kan observeras i data) är viktigare för företag inom detaljhandeln jämfört med företag som är verksamma inom andra arbetskraftsintensiva tjänstesektorer, t. ex. besöksnäringen. De relativt höga ersättningarna för obekvämt arbetstid inom detaljhandeln kan också innebära att inrikes födda i högre utsträckning konkurrerar med de utrikes födda om dessa anställningar (Daunfeldt och Seerar Westerberg, 2018), vilket gör det svårare för den senare gruppen att få ett första jobb inom detaljhandeln jämfört med exempelvis hotell – och restaurangbranschen.

Näringspolitiken i Sverige har i hög utsträckning fokuserats mot de företag som är verksamma inom kapital – och kunskapsintensiva branscher med höga FoU-utgifter. Villkoren för företagen inom de mer arbetsintensiva och lågkvalificerade tjänstebranscherna har samtidigt försämrats, t. ex. har arbetsgivaravgiften för unga höjts, RUT-avdraget minskats och regelbördan ökat. Ur ett integrationsperspektiv är denna utveckling bekymmersam eftersom våra resultat visar att det är den senare typen av företag som anställer arbetslösa utrikes födda från Afrika och Asien. Om utanförskapet bland de utrikes födda ska minska behöver de politiska beslutsfattarna inse att det är företagen som tar anställningsbeslutet och att det därför behövs en bredare näringslivspolitik som förbättrar villkor för de företag som är verksamma inom de branscher som anställer arbetslösa icke-västerländska invandrare.

## Referenser

- Arulampalam, W., Gregg, P. & Gregory, M. (2001). Unemployment scarring. *Economic Journal*, 111(475): 577-584.
- Atkinson, T., Liem, R., & Liem, J. H. (1986). The social costs of unemployment: Implications for social support. *Journal of Health and Social Behavior*, 27(4): 317-331.
- Coad, A. (2009). *The growth of firms: A survey of theories and empirical evidence*. Edward Elgar Publishing.
- Coad, A., Daunfeldt, S-O., Johansson, D., & Wennberg, K. (2014b). Whom do high-growth firms hire?. *Industrial and Corporate Change* 23(1), 293-327.
- Daunfeldt och Seerar Westerberg (2018). Sysselsättningseffekterna av ingångslönerna i detaljhandeln. HUI Research rapport.
- Daunfeldt, S-O., Johansson, D., & Westerberg Seerar, H. (2018). Which firms provide jobs for unemployed non-Western immigrants?. HUI Working Paper 132, HUI Research: Stockholm.
- Delmar, F., Davidsson, P., & Gartner W.B. (2003). Arriving at the high-growth firm. *Journal of Business Venturing*, 18(2), 189–216.
- Eriksson, S. (2010). *Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden*. Bilaga 4 till LU2011.
- Hedström, P., Kolm, A-S., & Åberg, J. (2003). Social interactions and unemployment. IFAU Working Paper 2003:15, Institute for labour market policy evaluation, Uppsala.
- Gutierrez, M. B. S., de Mendonça, M. J. C., Sachsida, A., & Loureiro, P. R. A. (2004). Inequality and criminality revisited: further evidence from Brazil. In *Anais do XXXII Encontro Nacional de Economia*. ANPEC- Associação Nacional dos Centros de Pósgraduação em Economia.
- Heckman, J.J. & Borjas, G. (1980). Does unemployment cause future unemployment? Definitions, questions and answers from a continuous time model of heterogeneity and state dependence, *Economica* 47(187): 247-283.
- Henrekson, M., & Johansson, D. (2010). Gazelles as job creators: a survey and interpretation of the evidence. *Small Business Economics* 35(2): 227-244.
- Kitao, S., Ljungqvist, L., & Sargent, T. J. (2017). A life-cycle model of trans-Atlantic employment experiences. *Review of Economic Dynamics* 25: 320-349.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational behavior* 74(3): 264-282.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review* 62(4): 659-661.
- Shields, M. A., & Price, S. W. (2005). Exploring the economic and social determinants of psychological well-being and perceived social support in England. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)* 168(3): 513-537.
- Åslund, O., Forslund, A. & Liljeberg, L. (2017). Labour market entry of non-labour migrants: Swedish evidence. IFAU Working Paper 2017:15. IFAU: Uppsala.