



LUND UNIVERSITY

Anställningsbidrag: integration eller etnisk segmentering?

Frödin, Olle; Kjellberg, Anders

Published in:
Arbetsmarknad & Arbetsliv

2020

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Frödin, O., & Kjellberg, A. (2020). Anställningsbidrag: integration eller etnisk segmentering? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 2020(1), 30-52.

Total number of authors:
2

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Anställningsbidrag: integration eller etnisk segmentering?

Olle Frödin och Anders Kjellberg

Antalet subventionerade jobb har växt samtidigt som andelen utrikes födda bidragsanställda ökat och andelen funktionsnedsatta minskat. Anställningsbidragen är särskilt frekventa i handels-, restaurang-, städ- och bemanningsbranscherna. I föreliggande studie har samtliga nya anställningsbidrag 2016 i de fyra branscherna i Helsingborg undersökts. En tydlig etnisk segmentering påvisas genom att en betydande del av utrikes födda med subventionerade jobb finns hos arbetsgivare med utrikes bakgrund, medan inrikes födda (inklusive nästan alla funktionsnedsatta) vanligen finns hos arbetsgivare med inrikes bakgrund. De flesta bidragsanställda hos arbetsgivarna med utrikes bakgrund finns i mindre företag utan kollektivavtal. En slutsats är att anställningsbidragen riskerar förstärka den etniska segmenteringen på arbetsmarknaden.

Nyckelord: anställningsbidrag, subventionerade jobb, etnisk segmentering, kollektivavtal

Den svenska arbetskraftens sammansättning har genomgått stora förändringar sedan millennieskiftet. Samtidigt som kvalifikationskraven tilltagit i många yrken har antalet låglönejobb ökat i privata tjänstenäringar som restaurang- och städbranscherna. Vidare har det skett en marginalisering av grupper som har särskilt svårt att etablera sig på arbetsmarknaden såsom nyanlända, ungdomar utan gymnasieexamen och personer med nedsatt arbetsförmåga. Den höga arbetslösheten bland utrikes födda förklaras bland annat av att Sverige tagit emot fler flyktingar per capita än

FÖRFATTARE

Olle Frödin, docent, Sociologiska institutionen, Lunds universitet, olle.frodin@soc.lu.se

Anders Kjellberg, professor, Sociologiska institutionen, Lunds universitet, anders.kjellberg@soc.lu.se

Artikeln har tillkommit i forskningsprojektet Anställningsbidrag inom handeln (Handelsrådet).

nästan alla andra EU-länder. Sysselsättningen bland infödda svenskar är bland de högsta i Europa, samtidigt som sysselsättningsglappet mellan inrikes och utrikes födda är bland de största i OECD (OECD 2016).

Anställningsbidrag är en av de mer omfattande och kostsamma statliga insatserna för att minska marginaliseringen på arbetsmarknaden. Syftet är att öka efterfrågan på arbetskraft som stått utanför arbetsmarknaden under längre tid och motverka arbetslöshet bland nyanlända. Tanken är att arbetsgivare genom att staten ersätter en del av lönekostnaden ska kompenseras för den risk och osäkerhet som kan föreligga vid anställning av långtidsarbetslösa vars lämplighet och produktivitet upplevs som svårbedömd. Bland stödformerna finns nystartsjobb avsedda för nyanlända och personer som stått utanför arbetslivet länge. Instejsjobb avser nyanlända och särskilt anställningsstöd de som deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin. För personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga finns lönebidrag, trygghetsanställning och utvecklingsanställning.

Antalet subventionerade anställningar har ökat kraftigt och är vanligast i hotell & restaurang, handeln samt uthyrning, fastighetsservice mm. Sedan införandet 2015 av extratjänster finns många subventionerade jobb även i offentlig förvaltning, vård och omsorg.

Av utvärderingar framgår att personer som haft instejs- och nystartsjobb fått en bättre arbetsmarknadsanknytning, men anställningsbidragen förefaller samtidigt ha ersatt många ordinarie anställningar (Riksrevisionen 2013, Sjögren & Vikström 2012). En IFAU-studie visar att de som haft nystartsjobb oftare än personer i andra typer av subventionerade arbeten gick vidare till arbeten som inte var subventionerade (Engdahl & Forslund 2019:33-35).

SYFTE, FRÅGESTÄLLNINGAR OCH HYPOTESER

Ett övergripande syfte är att beskriva och analysera förekomsten, tillämpningen och konsekvenserna av den ökande användningen av anställningsbidrag i handels-, hotell- & restaurang-, städ- och bemanningsbranscherna.¹ Studien utgörs av en totalundersökning av nya bidragsanställda i Helsingborg i de fyra branscherna år 2016.

Mer specifikt är avsikten att undersöka:

1. Vilka typer av *företag* som använder anställningsbidrag avseende antal anställda, förekomst av kollektivavtal, ägarens nationella bakgrund mm.
2. Vilka *motiv* arbetsgivare kan tänkas ha för använda anställningsbidrag.
3. Vad som utmärker *de som anställs genom anställningsbidrag* avseende ålder, kön, födelseland, funktionsnedsättning, a-kassemedlemskap samt fördelningen på olika stödformer, branscher och yrken.

¹ Städ- och bemanningsbranscherna ingår i ”Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster” (N) i SNI2007.

4. Hur användandet av olika bidragsformer *förändrats* över tid med avseende på bransch, de bidragsanställdas födelse-land mm.

När det gäller arbetsgivarnas motiv att ansöka om anställningsbidrag är en hypotes att dessa också *tjänar andra syften* än att bara utgöra ekonomisk kompensation för den osäkerhet som föreligger vid anställning av långtidsarbetslösa eller funktionsnedsatta.

En hypotes är att många bidragsanställda födda utomlands arbetar hos arbetsgivare med utländsk bakgrund som vill utnyttja den stora tillgången på arbetslösa i denna grupp. Enligt en sådan *segmenteringshypotes* bör graden av etnisk segmentering variera mellan olika branscher och delbranscher beroende på andelen företagare med utrikes bakgrund. En studie av arbetskraftsmigranter från tredje land i restaurang- och städbranscherna i Stockholm visar att en hög andel anställs av arbetsgivare med utrikes bakgrund (Frödin & Kjellberg 2017). Andersson Joonas och Wadensjö (2012) fann att invandrarföretagare i mycket hög utsträckning anställer landsmän. Om detta stämmer bör många utrikes födda bidragsanställda finnas hos arbetsgivare med utrikes bakgrund i branscher där sådana arbetsgivare är överrepresenterade såsom restaurang- och städbranscherna samt parti- och livsmedelshandel exklusive varuhus och stormarknader (Klinthäll & Urban 2010: 120-121, 125).

Enligt teorin om segmenterad integration riskerar immigranternas koncentration till vissa segment försvåra integrationen i samhället och på arbetsmarknaden i stort (Portes & Zhou 1993). Sådana segment med tillhörande sociala nätverk tenderar bli ganska slutna vad gäller informationsflöden, normer och handlingsmönster. Därför kan nätverkskopplingar till andra individer och grupper bli väldigt betydelsefulla för att underlätta mobiliteten på arbetsmarknaden. En av de bärande idéerna med anställningsbidrag är just att stärka migranternas ställning på arbetsmarknaden genom att skapa nätverkskontakter som kan leda till reguljära anställningar.

Nystartsjobb fordrar ingen arbetsmarknadspolitisk bedömning. De beviljas alltid förutsatt att de allmänna villkoren är uppfyllda. Anledningen till att reglerna för nystartsjobb skärptes 2017 var att det förekom villkor klart under vad som är normalt i Sverige. Därför fick lönen inte längre understiga kollektivavtalets miniminivå och försäkringar skulle finnas (augusti 2019 borttogs kravet på försäkringar). Dessa krav gällde inte året som studien avser. Mot den bakgrunden är en hypotes att en del företag 2016 anlidade bidragsanställda under anställningsvillkor som avvek så mycket från vad som gäller på svensk arbetsmarknad att det kan liknas vid exploatering (*exploateringshypotesen*).

I Sverige tillåts asylsökande att arbeta under handläggningstiden. Om de uppfyller vissa villkor kan de "byta spår" till arbetskraftsmigrant och efter fyra år

få permanent uppehållstillstånd. Detta kan utgöra ett incitament att acceptera villkor som inrikes födda knappast skulle godta. Enligt Andersson Joonas och Wadensjö (2012) har nyanlända invandrare anställda av landsmän väsentligt lägre beskattade inkomster än andra. Internationell forskning visar att invandrarföretagare tenderar verka på marknader med hård konkurrens och låga vinstmarginaler varför det är vanligt med ”långa arbetstider, intensivt utnyttjande av familjemedlemmar och arbetskraft ur den egna etniska gruppen” (Klinthäll, et al 2016:10). Även i Sverige drivs invandrarägda företag under knappare förhållanden än andra (ibid:35). Det har påvisats att växande ”etniska enklaver” och nätverk kan få fler att starta företag men också skärpa konkurrensen (Andersson & Hammarstedt 2015). Anställningsbidrag kan tänkas lindra pressen på företagarna men om många inom branschen eller segmentet använder anställningsbidrag minskar knappast konkurrensen. Kollektivavtal kan då tänkas utgöra ett hinder för att starta och driva små företag med mycket låga vinstmarginaler. Andelen bidragsanställda utan kollektivavtal är därför av särskilt intresse att undersöka.

Dessa hypoteser är inte ömsesidigt uteslutande. Det kan exempelvis finnas ett samband mellan ett stort antal nyanlända, etnisk segmentering, regelverket för anställningsbidrag och ekonomisk exploatering.

METOD

För att testa våra hypoteser genomförde vi en undersökning av samtliga 424 personakter hos Arbetsförmedlingen avseende nya anställningsbidrag 2016 i handels-, hotell & restaurang-, städ- och bemanningsbranscherna i Helsingborgs kommun. Efter komplettering med folkbokföringen, företagsdatabaser och fackliga avtalsregister sammanställde vi en databas med uppgifter om de bidragsanställda, deras arbetsgivare och bidragen som beviljades, bland annat kön, ålder, nationell bakgrund, eventuell funktionsnedsättning, bidragsform, förekomst av kollektivavtal och företagsstorlek.

Vi har vidare intervjuat arbetsgivare, handläggare på Arbetsförmedlingen i Helsingborg och bidragsanställda för att få en närmare bild av företagens motiv att använda anställningsbidrag och hur de bidragsanställda uppfattar arbetsvillkoren.

Nedan redovisas först nationell statistik om anställningsbidrag från Arbetsförmedlingens analysenhet och därefter Helsingborgsundersökningen. Slutligen görs en övergripande analys av studiens resultat.

ANSTÄLLNINGSBIDRAGENS UTVECKLING I DE FYRA BRANSCHERNA

Som framgår av *tabell 1* fördubblades antalet nyinrättade subventionerade jobb mellan 2007 och 2013. Mellan 2009 och 2010 nästan fördubblades antalet

bidragsanställda genom nystartsjobbets kraftiga expansion sedan arbetslösheten i spåren av finanskrisen hamnat på betydligt högre nivåer än 2007-2008. Sedan 2013 har antalet nya beslut om anställningsbidrag legat på omkring 100 000. Redan 2007 var nystartsjobb den vanligaste bidragsformen. En topp nåddes 2015-16 då drygt 48 000 inrättades per år. Trots det stora antalet nyanlända och fortsatt hög arbetslöshet bland utrikesfödda minskade antalet nya nystartsjobb till cirka 36 000 år 2018. Det förklaras i hög grad av det 2017 skärpta regelverket (Arbetsförmedlingen 2018:11). Augusti 2019 togs kravet om försäkringar bort och antalet nya beslut om nystartsjobb ökade återigen till cirka 48 000.

Tabell 1. Antalet nya beslut om anställningsbidrag per år och bidragsform

	Instegs- jobb	Nystarts- jobb	Särskilt anställ- ningsstöd	Förstärkt särskilt anställ- ningsstöd	Utveck- lingsan- ställning	Löne- bidrag	Trygg- hetsan- ställning	Extra- tjänst	Intro- duktions- tjänstjobb	Övriga	Totalt
2007	400 (1%)	18 600 (39%)	3 400 (7%)		3 700 (8%)	15 700 (33%)	3 800 (8%)			1 800 (4%)	47 500 (100%)
2008	3 300	18 200	7 000		2 700	16 100	4 600			1 700	53 500
2009	4 900	23 400	4 400		2 400	13 100	5 700			1 500	55 300
2010	5 300	44 600	4 300		3 500	16 100	5 900			1 600	81 300
2011	5 500	46 100	6 100		4 200	17 100	6 000			1 600	86 700
2012	4 500	40 000	5 700	2 400	5 000	16 000	7 700			2 800	84 100
2013	5 600	43 900	6 800	6 000	7 400	13 100	12 300			2 000	97 200
2014	6 900	46 500	7 400	6 100	9 100	13 300	10 300			3 600	103 100
2015	7 600	48 600	6 000	4 200	8 000	13 100	7 100			3 400	98 100
2016	7 800 (8%)	48 200 (50%)	5 100 (5%)	3 100 (3%)	8 300 (9%)	11 800 (12%)	6 900 (7%)	2 000 (2%)		4 100 (4%)	97 300 (100%)
2017	6 700	42 600	4 400	1 600	8 400	11 700	6 900	10 800		6 600	99 800
2018	1 800 (2%)	35 800 (37%)	1 400 (1%)	500 (0%)	10 100 (10%)	11 100 (11%)	6 900 (7%)	14 800 (15%)	8 800 (9%)	6 100 (6%)	97 200 (100%)
2019		47 800 (47%)			13 000 (13%)	14 300 (14%)	7 600 (7%)	2 800 (3%)	9 300 (9%)	6 900 (7%)	101 700 (100%)

"Övriga" omfattar Utvecklingsanställning sysselsättningsfasen Samhall, Traineejobb, Modernt beredskapsjobb, Offentligt skyddad anställning, Kulturarvslyftet och Yrkesintroduktion. År 2019 tillkom Lönebidrag för utveckling i anställning hos Samhall, som tidigare ingick i Utvecklingsanställning men nu redovisas under "Övriga".

Likaså har instegsjobben minskat kraftigt under senare år, medan extratjänster (avsedda för offentlig verksamhet och ideella föreningar) och introduktionsjobb² expanderat. Båda avser långtidsarbetslösa och nyanlända. Under 2019 reducerades extratjänsterna radikalt till följd av budgetnedskärningar men återupplivas 2020. Introduktionsjobben infördes maj 2018 för att förenkla hanteringen och stimulera fler arbetsgivare att använda subventionerade jobb.

De tre bidragsformer som riktar sig till funktionsnedsatta – utvecklingsanställning, lönebidrag och trygghetsanställning (kursiverade i *tabell 1*) – svarade 2007 för vartannat nytt anställningsbidrag medan andelen 2016/18 var under 30 procent.

År 2016 inrättades flest subventionerade jobb inom hotell- och restaurangbranschen (13 600) följt av handeln (13 200), uthyrning, fastighetsservice mm, som bl a rymmer städ- och bemanningsbranscherna (11 800) samt offentlig förvaltning med mera (9 700) (se Frödin och Kjellberg 2019:10). Två år senare hade ”offentlig förvaltning med mera” genom extratjänsternas tillväxt avancerat till förstaplatsen.

Som framgår av *tabell 2* dominerade instegs- och nystartsjobben 2016 i alla de studerade branscherna över bidragsformerna riktade till funktionsnedsatta. Instegs- och nystartsjobben svarade tillsammans för 55 procent i handeln, 76 procent i hotell & restaurang och 62 procent i uthyrning med mera. Omvänt var andelen nya anställningsbidrag riktade till funktionsnedsatta 35 procent i handeln och endast 16-17 procent i hotell & restaurang och uthyrning med mera.

Två år senare vägde det ganska jämnt inom handeln, men i de andra näringarna dominerade instegs- och nystartsjobben starkt över bidragsformerna riktade till funktionsnedsatta.

Tabell 2. Nya anställningsbidrag per bidragsform i olika näringsgrenar

Bidragsform, födelse-land mm	Handel (G)	Hotell & restaurang (I)	Städ, bemanning mm (N)	Alla näringsgrenar (A-U)
Instegsjobb				
2007	1%	4%	1%	1%
2016	8%	18%	5%	8%
2018	3%	4%	1%	2%
2019	-	-	-	-
Nystartsjobb				
2007	44%	45%	51%	39%
2016	46%	58%	57%	50%
2018	41%	59%	51%	37%
2019	44%	66%	46%	47%
Nystarts + instegs				
2007	45%	49%	52%	40%
2016	55%	76%	62%	58%
2018	43%	63%	52%	39%
Utvecklingsanställning, lönebidrag, trygghetsanställning				
2007	49%	46%	43%	49%
2016	35%	17%	16%	28%
2018	41%	19%	16%	29%
2019	46%	22%	14%	34%

De funktionsnedsatta är inte koncentrerade till de tre bidragsformer som främst riktas till dessa utan förekommer också i andra. Sammanlagt gick sex av tio nya bidragsjobb till funktionsnedsatta 2007, vilket minskat till fyra av tio 2016/18 (*tabell 3*). Nedgången var större i hotell & restaurang (från 50 till 23 procent) än i handeln (från 55 till cirka 45 procent) och uthyrning med mera (från 50 till cirka 40 procent). De funktionsnedsattas *andel* av de bidragsanställda sjönk således, men samtidigt ökade deras *antal* från 27 800 år 2007 till cirka 38 000 åren 2016/18 och 46 000 år 2019 då även deras andel av de nya subventionerade jobben ökade till 45 procent.

Utvecklingen skiljer sig emellertid radikalt åt mellan inrikes och utrikes födda. Av alla *inrikes* födda med anställningsbidrag i handeln svarade de funktionsnedsatta för 60 procent 2007, 67 procent 2016 och 81 procent 2018 (*tabell 3*). I de andra branscherna skedde uppgången huvudsakligen mellan de senare åren.³ Att de funktionsnedsattas andel av inrikes födda ökat sedan 2016 beror sannolikt på att alltfler av de som inte har nedsatt arbetsförmåga fått jobb på den ordinarie arbetsmarknaden.

Omvänt sjönk andelen funktionsnedsatta starkt bland *utrikes* födda: i handeln från 40 procent 2007 till 17 procent 2016/18, i hotell & restaurang från 34 till 11 procent och i uthyrning med mera från 39 till under 20 procent. Bland utrikes födda medför det stora antalet nyanlända kombinerat med hög arbetslöshet att de funktionsnedsatta utgör en krympande minoritet bland nya bidragsanställda (dock en viss ökning 2019).

Tabell 3. Nya anställningsbidrag efter kön, födelse-land och funktionsnedsättning i olika näringsgrenar

Kön, födelse-land mm	Handel (G)	Hotell & restaurang (I)	Städ, bemanning mm (N)	Alla näringsgrenar (A-U)
Kvinnor				
2007	41%	46%	38%	36%
2016	31%	32%	33%	34%
2018	29%	29%	31%	35%
2019	30%	30%	33%	35%
Inrikes födda				
2007	77%	50%	66%	76%
2016	54%	23%	48%	49%
2018	46%	20%	40%	40%
2019	48%	21%	46%	43%
Födda i Europa utom Sverige				
2007	9%	11%	13%	10%
2016	8%	6%	13%	9%
2018	6%	4%	10%	7%
2019	6%	5%	10%	7%
Födda utanför Europa				
2007	14%	39%	20%	14%
2016	38%	71%	38%	42%
2018	48%	76%	50%	53%
2019	46%	75%	44%	50%
Funktionsnedsatta				
2007	55%	50%	50%	59%
Inrikes födda*	60%	66%	56%	63%
Utrikes födda*	40%	34%	39%	44%
2016	44%	23%	40%	39%
Inrikes födda*	67%	62%	62%	64%
Utrikes födda*	17%	11%	19%	16%
2018	47%	23%	41%	39%
Inrikes födda*	81%	74%	76%	75%
Utrikes födda*	17%	11%	18%	15%
2019	50%	26%	52%	45%
Inrikes födda*	85%	80%	84%	81%
Utrikes födda*	19%	12%	25%	18%

* Andel av inrikes respektive utrikes födda bidragsanställda som är funktionsnedsatta.

I bidragsformerna riktade till funktionsnedsatta (lönebidrag, trygghetsanställning och utvecklingsanställning sammantaget) var i genomsnitt drygt 80 procent födda i Sverige alla tre åren. Samtidigt har en växande andel av nystartsjobben gått till personer från utomeuropeiska länder – i genomsnitt 55 procent 2016 och 72 procent 2018.

År 2007 var, med undantag av hotell & restaurang, ett överväldigande flertal av de bidragsanställda födda i Sverige (tabell 3). År 2016 utgjorde de inrikes födda fortfarande en majoritet i handeln, men mindre än var fjärde i hotell & restaurang. Två år senare svarade de utrikes födda för flertalet även i handeln. Sett till samtliga branscher kom den stora majoriteten av utrikes födda från länder utanför Europa.

Männen svarar för två tredjedelar av de bidragsanställda under åren som redovisas i tabell 3. I handeln och hotell & restaurang dominerade männen till en början inte lika stort, men 2016/2018 gick omkring sju av tio nya subventionerade jobb till män. Det var högre än genomsnittet för samtliga branscher.

I tabell 4 redovisas anställda i allmänhet i tre av de studerade branscherna per kön och födelseland. Tabellen begränsas till arbetare eftersom den stora majoriteten bidragsanställda i de aktuella branscherna finns i arbetaryrken. Med undantag av städbranschen var 2016 en klar majoritet födda i Sverige, i handeln hela 84 procent. I hotell- och restaurangbranschen var dock drygt 40 procent födda utomlands. I städbranschen var två tredjedelar födda utanför Norden. Som förväntat är bidragsanställda i högre grad än anställda i allmänhet födda utomlands.

Tabell 4. Arbetare efter kön, födelseland och facklig anslutning i några branscher

Arbetare 2016	Handel (G)	Hotell & Restaurang (I)	Lokalvård (8121)	Privat sektor Totalt
Kvinnor	46%	49%	59%	31%
Inrikes födda	84%	57%	34%	77%
Födda i Norden utom Sverige	1%	1%	1%	2%
Födda utom Norden	15%	42%	65%	21%
Andel fackligt anslutna, därav	54%	28%	48%	59%
inrikes födda	54%	29%	55%	62%
utrikes födda	52%	28%	46%	51%

Anm. AKU 16-64 år exklusive deltidsarbetande heltidsstuderande.

HELSINGBORGSSTUDIEN

Helsingborgs kommun hade 2016 140 500 invånare. En högre andel var födda utomlands (24 procent) än i riket som helhet (18 procent). Även arbetslösheten var högre än riksgenomsnittet (åtta respektive sex procent).

Nystartsjobb var den vanligaste bidragsformen i Helsingborg med i genomsnitt 76 procent av de nya anställningsbidragen 2016 i de studerade branscherna. Det var betydligt över riksgenomsnittet på 54 procent i samma branscher (*tabell 5*). Sett till *samtliga* branscher var genomsnittet 50 procent (*tabell 1*). Omvänt hade Helsingborg en lägre andel i bidragsformerna riktade till funktionsnedsatta (lönebidrag med mera). Dessa skillnader förklaras möjligen av kommunens högre andel utrikesfödda.

Tabell 5. Andelen med anställningsbidrag 2016 i olika bidragsformer per bransch i Helsingborg och riket

2016	Instegs-Jobb	Nystarts-Jobb	Särskilt anställningsstöd	Förstärkt särskilt anställningsstöd	Utvecklingsanställning	Lönebidrag	Trygghetsanställning	Övriga ¹	Totalt
(1) HANDEL									
Riket	1 108 (8%)	6 106 (46%)	855 (7%)	420 (3%)	1 405 (11%)	1 998 (15%)	1 287 (10%)	43 (0%)	13 222 (100%)
Helsingborg	5 (4%)	70 (57%)	17 (14%)	2 (2%)	8 (7%)	7 (6%)	13 (11%)	0 (0%)	122 (100%)
(2) HOTELL & RESTAURANG									
Riket	2 420 (18%)	7 914 (58%)	703 (5%)	258 (2%)	643 (5%)	1 100 (8%)	496 (3%)	9 (0%)	13 557 (100%)
Helsingborg	16 (8%)	170+2 (85%)	13+1 (7%)	1 (ca 0,5%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	200+3 ² (100%)
(3) STÅD									
Helsingborg	2 (4%)	35 (74%)	6 (13%)	4 (8,5%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	47 (100%)
(4) BEMANNING									
Helsingborg	1 (2%)	44 (85%)	7 (13%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	52 (100%)
(5) STÅD + BEMANNING MM									
Riket*	581 (5%)	6 734 (57%)	378 (3%)	173 (1,5%)	803 (7%)	784 (7%)	313 (3%)	2 046 (17%)	11 812 (100%)
Helsingborg	3 (3%)	79 (80%)	13 (13%)	4 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	99 (100%)
(1) + (2) + (5)									
Riket	4 109 (11%)	20 754 (54%)	1 936 (5%)	1 273 (3%)	2 851 (7%)	3 896 (10%)	809 (5%)	2 098 (5%)	38 591 (100%)
Helsingborg	24 (6%)	321 (76%)	44 (10%)	7 (2%)	8 (2%)	7 (2%)	13 (3%)	0 (0%)	424 (100%)

* Avser uthyrning, fastighetsservice mm som innehåller mer än städ- och bemanningsbranscherna.

¹ För "Övriga" se under *tabell 1*.

² +3 avser hotellbranschen som i våra data redovisas separat.

KÖN, URSPRUNG OCH BIDRAGSFORM

Trots att handeln allmänt domineras av kvinnor svarade dessa för mindre än var tredje bidragsanställd såväl i Helsingborg som på rikspanet. Endast i städbranschen var kvinnorna i majoritet. I de tre andra branscherna utgjorde männen omkring 70 procent såväl i Helsingborg som i riket.

Två tredjedelar av de bidragsanställda kvinnorna i handeln i Helsingborg var födda i Sverige medan nästan sex av tio män kom från andra länder. Såväl i Helsingborg som på riksnivå var omkring varannan bidragsanställd i handeln född utomlands. Det är avsevärt fler än bland handelsanställda i allmänhet (*tabell 4*). I genomsnitt var fjärde bidragsanställd i de studerade branscherna i Helsingborg var född i Sverige, cirka 70 procent i tredje land och cirka 5 procent i annat EU-land. I städbranschen var endast 15 procent födda i Sverige.

Medan flertalet bidragsanställda i hotell & restaurang- och städbranscherna var födda utomlands framstår handeln som mer splittrad. Andelen födda i Sverige var särskilt hög i fackhandel (klädhandel, loppis med mera) – 80 procent – och i dagligvaruhandel med brett sortiment där det gällde två av tre. I den specialiserade dagligvaruhandeln (servicebutik, köttaffär, tobakshandel, konditori med mera) var däremot andelen svenskfödda låg (29 procent), liksom i parthandeln (37 procent).

I Helsingborg dominerades nystartsjobben helt av *utrikes* födda i städ- och restaurangbranscherna (cirka 85-90 procent), något mindre i handeln (cirka 70 procent) medan det var mer jämnt i bemanningsbranschen (cirka 55 procent). Omvänt förekom nästan bara *inrikes* födda i bidragsformerna riktade till funktionsnedsatta (utvecklingsanställning, lönebidrag och trygghetsanställning), som i Helsingborgsstudien var helt koncentrerade till handeln. De få funktionsnedsatta i de andra branscherna fanns i andra bidragsformer.

TYDLIG ETNISK SEGMENTERING

Variabeln arbetsgivarens nationella bakgrund baseras på arbetsgivarens/ägarens namn. Större företag med en svenskdominerad företagsledning har kodats som *inrikes* bakgrund.

Av de 424 bidragsanställda i de studerade branscherna hade drygt hälften (55 procent) arbetsgivare med utländsk bakgrund, men stora skillnader förekommer mellan branscherna. I restaurangbranschen arbetade nästan 75 procent hos arbetsgivare med *utrikes* bakgrund (*tabell 6*) och av de *utrikes* födda närmare 80 procent (*tabell 7*). Endast sju procent av de 200 bidragsanställda i denna bransch var *inrikes* födda hos arbetsgivare med *inrikes* bakgrund (*tabell 6*).

I städbranschen arbetade en något lägre andel – drygt 60 procent – hos arbetsgivare med utländsk bakgrund (*tabell 6*) och av *utrikes* födda 65 procent (*tabell 7*).

Däremot fanns mindre än var tionde i bemanningsbranschen hos arbetsgivare med utländsk bakgrund och även andelen utrikes födda (knappt 60 procent) var väsentligt lägre än i restauranger (90 procent) eller städ (85 procent).

Tabell 6. Inrikes/utrikes födda bidragsanställda i olika branscher i Helsingborg

Bidragsanställd Arbetsgivare (AG)	Inrikes född		Utrikes född		Summa	Andel utrikes födda	Andel hos utrikes AG	Andel män	Antal
	Inrikes	utrikes	inrikes	utrikes					
Handel	44%	5%	13%	38%	100%	51%	43%	70%	122
Hotell & restaurang	8%	3%	20%	69%	100%	89%	72%	68%	203
- därav restaurang	7%	3%	19,5%	70,5%	100%	90%	73,5%	68,5%	200
Städ	9%	6%	30%	55%	100%	85%	62%	43%	47
Bemanning	40%	2%	52%	6%	100%	58%	8%	73%	52
Alla fyra branscherna	22%	4%	23%	51%	100%	74%	55%	67%	424
Antal	95	16	97	216	424	313	232	282	

Fetstil i *tabell 6* markerar höga eller relativt höga andelar utrikes födda hos arbetsgivare med utrikes bakgrund räknat på det *totala antalet* bidragsanställda i respektive bransch i Helsingborg 2016. Om man adderar andelen inrikes födda hos arbetsgivare med inrikes bakgrund fås ett mått på graden av *etnisk segmentering*:

- Handel: 44 procent + 38 procent = 82 procent
- Restaurang: 7 procent + 70,5 procent = 77,5 procent
- Städ: 9 procent + 55 procent = 64 procent
- Bemanning: 40 procent + 6 procent = 46 procent

Som synes var den etniska segmenteringen störst i handels- och restaurangbranscherna och minst i bemanningsbranschen. Inom handeln var 51 procent utrikes födda, varav 38 procentenheter hos arbetsgivare med utrikes bakgrund och 13 enheter hos inrikes arbetsgivare (*tabell 6*). Vid en uppdelning av de utrikes födda på arbetsgivare med olika nationell bakgrund hade 74 procent i handeln "utrikes arbetsgivare" och 26 procent "inrikes arbetsgivare" (*tabell 7*). Att dessa siffror avviker från de i *tabell 6* beror på att andelarna i denna tabell baseras på *samliga* bidragsanställda inom branschen ifråga, medan de som anges i *tabell 7* avser *antingen* utrikes *eller* inrikes födda.

Tabell 7. Inrikes/utrikes födda bidragsanställda hos arbetsgivare med inrikes/utrikes bakgrund i olika branscher i Helsingborg

	Inrikes född bidragsanställd hos:			Utrikes född bidragsanställd hos:		
	Inrikes AG*	Utrikes AG*	Summa	Inrikes AG*	Utrikes AG*	Summa
Handel	92%	8%	100%	26%	74%	100%
Restaurang	70%	30%	100%	22%	78%	100%
Städ	57%	43%	100%	35%	65%	100%
Bemannning	95%	5%	100%	90%	10%	100%
Alla fyra**	86%	14%	100%	31%	69%	100%

* AG = arbetsgivare

** Inklusiv hotell.

Fetstil markerar höga andelar inrikes födda bidragsanställda hos arbetsgivare med inrikes bakgrund respektive höga andelar utrikes födda bidragsanställda hos arbetsgivare med utrikes bakgrund.

I handeln hade en klar majoritet (57 procent) av de bidragsanställda arbetsgivare med svensk bakgrund (*tabell 6*), men med betydande skillnader mellan olika delbranscher (*tabell 8*). En majoritet inom specialiserad dagligvaruhandel (servicebutiker med mera) (79 procent) och partihandel (53 procent) samt samtliga i torghandeln arbetade för arbetsgivare med *utländsk* bakgrund. I dagligvaruhandel med brett sortiment arbetade däremot åtta av tio bidragsanställda hos ägare med *inrikes* bakgrund och i fackhandeln (klädbutiker med mera) drygt 90 procent.

Tabell 8. Inrikes/utrikes födda bidragsanställda i handelns delbranscher i Helsingborg

Bidragsanställd	Inrikes		Utrikes		Summa	Andel utrikes födda	Andel hos utrikes AG	Andel män	Antal
	inrikes	utrikes	inrikes	utrikes					
Arbetsgivare (AG)	inrikes	utrikes	inrikes	utrikes					
Partihandel	32%	5%	16%	47%	100%	63%	53%	84%	38
Fackhandel	77%	3%	17%	3%	100%	20%	7%	57%	30
Specialiserad dagligvaruhandel	17%	13%	4%	67%	100%	71%	79%	63%	24
Dagligvaruhandel (bred)	64%	0%	14%	21%	100%	36%	21%	64%	14
Torghandel	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	71%	7
Postorder	60%	0%	40%	0%	100%	40%	0%	80%	5
Övrig handel	75%	0%	0%	25%	100%	25%	25%	75%	4
Hela handeln	44%	13%	5%	38%	100%	51%	43%	70%	122
Antal	54	6	16	46	122	62	52	85	122

Inom handelns olika delbranscher fås följande ”segmenteringsindex”:

- Partihandel: 32 procent + 47 procent = 79 procent
- Fackhandel (klädbutiker med mera): 77 procent + 3 procent = 80 procent
- Specialiserad dagligvaruhandel (servicebutik, tobaksaffär med mera): 17 procent + 67 procent = 84 procent
- Dagligvaruhandel (brett sortiment): 64 procent + 21 procent = 85 procent
- Hela handeln: 44 procent + 38 procent = 82 procent, men stora skillnader mellan delbranscher angående om det är inrikes födda hos arbetsgivare med inrikes bakgrund eller utrikes födda hos arbetsgivare med utrikes bakgrund som dominerar.

Vidare varierar bidragsformerna inom handeln starkt mellan arbetsgivare med inrikes respektive utrikes bakgrund. Nystartsjobb och instegsjobb var vanligast bland arbetsgivare med utländsk bakgrund. I bidragsformerna riktade till funktionsnedsatta var det helt annorlunda. Samtliga med lönebidrag i handeln var födda i Sverige och hade arbetsgivare med svensk bakgrund. Bland personer med trygghetsanställning var nio av tio svenskfödda och fanns hos arbetsgivare med inrikes bakgrund.

I handels- och restaurangbranscherna fanns cirka 70 procent av de bidragsanställda i företag med mindre än tio anställda. Inom handeln gällde det fler i kombinationen utrikes född bidragsanställd – arbetsgivare med utrikes bakgrund än där både arbetstagaren och arbetsgivaren hade inrikes bakgrund (cirka 80 respektive cirka 60 procent).

Inom handeln anställde mindre arbetsgivare med utrikes bakgrund i bl a specialiserad dagligvaruhandel främst utrikes födda (nästan uteslutande genom nystarts- och instegsjobb), medan det var betydligt vanligare att arbetsgivare med inrikes bakgrund i exempelvis dagligvaruhandel med brett sortiment anställde inrikes födda under bidragsformer riktade till funktionsnedsatta. Detta antyder att handelsarbetsgivare använde anställningsbidragen på olika sätt inom olika branschsegment och att anställningsbidragen var involverade i en etnisk segmenteringsprocess.

KOLLEKTIVAVTAL OCH A-KASSA

Betydande skillnader mellan utrikes och inrikes födda förekom i alla de fyra branscherna ifråga om medlemskap i a-kassa. Mindre än varannan utlandsfödd tillhörde en a-kassa mot 80 procent av inrikes födda. Bland de som vistats i Sverige 1-3 år var mindre än var femte medlem. Medlemskapet i a-kassan ökar med vistelsetiden i Sverige, vilket tyder på att information om a-kassorna sprids

ganska effektivt. Men först efter tio års vistelse i Sverige är a-kassemedlemskap lika vanligt bland utrikes som bland inrikes födda.

Av de 424 bidragsanställda i Helsingborg saknade 55 procent kollektivavtal, 35 procent hade riksavtal och 10 procent hängavtal. Kollektivavtal var mindre vanliga inom handeln (39 procent) och restaurang (35 procent) än inom städ (70 procent) och bemanning (73 procent) – se *tabell 9*.

Tabell 9. Andel bidragsanställda med kollektivavtal per bransch

	Handel	Restaurang	Hotell	Städ	Bemanning	Alla fem	N
Anställda (AN)							
0-4	19%	18%	100%	0%	0%	17%	149
5-9	40%	21%	100%	37,5%	0%	27%	103
10-19	32%	52%	-	100%	25%	47%	57
20-	100%	90%	-	96%	97%	96%	115
Alla	39%	34,5%	100%	70%	73%	45%	424
Inrikes AN:	55%	35%	100%	57%	68%	55%	111
- Inrikes AG	59%	36%	100%	50%	71%	59%	95
- Utrikes AG	17%	33%	-	67%	0%	31%	16
Utrikes AN:	24%	34%	100%	72,5%	77%	41,5%	313
- Inrikes AG	62,5%	79,5%	100%	79%	85%	78%	97
- Utrikes AG	11%	22%	-	69%	0%	25%	216
Inrikes AG	60%	68%	100%	72%	79%	69%	192
Utrikes AG	11,5%	22%	-	69%	0%	25%	232

AN = Anställd; AG = arbetsgivare; kursivering anger högst 40% kollektivavtalstäckning.

Kollektivavtalens täckningsgrad varierade starkt mellan olika typer av arbetsgivare, delbranscher, bidragsformer mm. Det var främst i mindre företag som kollektivavtal saknades. Alla bidragsanställda i företagen med minst 50 anställda hade kollektivavtal (*tabell 10*). Omvänt hade endast 17 procent i företagen med högst fyra anställda kollektivavtal, 27 procent i de med 5-9 anställda och omkring varannan i de med 10-19 anställda.

Cirka 60 procent av de bidragsanställda i Helsingborg fanns i företag med högst 9 anställda. Andelen i denna storleksklass var klart högre bland arbetsgivare med *utrikes* bakgrund (75 procent) än de med inrikes bakgrund (41 procent). Detta förklarar delvis kollektivavtalens lägre täckningsgrad hos arbetsgivarna med utrikes bakgrund, men även *inom* kategorin mindre företag var kollektivavtalen avsevärt mindre frekventa hos "utrikes" arbetsgivare. Som framgår av *tabell 10* var täckningsgraden i företagen med högst nio anställda mer än dubbelt så hög hos

arbetsgivarna med inrikes bakgrund (drygt 38 procent) som hos de med utrikes bakgrund (14 procent). En statistisk analys visar att i företagen med högst nio anställda var kollektivavtalens täckningsgrad signifikant högre hos arbetsgivarna med inrikes bakgrund än hos de med utrikes bakgrund.⁴

Tabell 10. Andel bidragsanställda med kollektivavtal efter företagsstorlek och ägarens bakgrund

Anställda	Inrikes ägare		Utrikes ägare		Alla företag	
	Kollektivavtal	Antal BA	Kollektivavtal	Antal BA	Kollektivavtal	Antal BA
0-4	32,5%	40	12%	109	17%	149
5-9	45%	38	17%	65	27%	103
Summa 0-9	38,5%	78	14%	174	21%	252
10-19	55%	20	43%	37	47%	57
20-49	81%	16	71%	7	78%	23
50-	100%	78	100%	14	100%	92
Alla	69%	192	25%	232	45%	424

Anm. Procentsiffrorna avser andelen bidragsanställda med kollektivavtal per storleksklass och inrikes/utrikes ägare.

BA = bidragsanställda.

Att kollektivavtal i Helsingborg var betydligt vanligare bland bidragsanställda i städ- och bemanningsbranscherna än i handels- och restaurangbranscherna beror främst på skillnader i företagsstorlek. I handels- och restaurangbranscherna var andelen bidragsanställda i företag med minst 20 anställda endast 15-17 procent jämfört med 55 procent i städbranschen och 73 procent i bemanningsbranschen.

Kollektivavtal var vanligare bland inrikes födda (55 procent) än bland utrikes födda (drygt 40 procent). Det förekom emellertid ganska stora skillnader *mellan* branscherna och inom handeln också mellan olika delbranscher.

I handeln var det betydligt ovanligare med kollektivavtal bland utrikes än bland inrikes födda. Tre av fyra som kom från tredje land saknade kollektivavtal jämfört med mindre än varannan född i Sverige. Bland inrikes födda i handeln hade 45 procent riksavtal men bara 13 procent av de från tredje land. I båda grupperna hade runt 10-11 procent hängavtal.

I de studerade branscherna sammantaget var det vanligare med kollektivavtal bland de som hade arbetsgivare med inrikes bakgrund (nästan 70 procent) än hos arbetsgivare med utrikes bakgrund (25 procent). I handels-, restaurang- och bemanningsbranscherna var detta mönster särskilt framträdande. I handeln hade 60 procent av bidragsanställda hos arbetsgivare med inrikes bakgrund kollektivavtal, men bara var nionde hos arbetsgivare med utrikes bakgrund. I restaurang-

⁴ I företagen med 0-9 anställda finns en tydlig korrelation mellan kollektivavtal och ägarens bakgrund (Cramers V = 0.238 samt 0.302), men är för fler anställda inte statistiskt signifikant.

branschen saknade nästan 80 procent hos arbetsgivare med utländsk bakgrund kollektivavtal mot endast var tredje bidragsanställd hos inrikes arbetsgivare. Med tanke på att cirka tre fjärdedelar av alla bidragsanställda inom restaurangbranschen i Helsingborg arbetade hos arbetsgivare med utrikes bakgrund är det inte förvånande att två tredjedelar av alla bidragsanställda i branschen saknade kollektivavtal. Däremot hade åtta av tio utrikes födda som arbetade för arbetsgivare med *inrikes* bakgrund kollektivavtal.

I städbranschen fanns ingen större skillnad mellan bidragsanställda hos arbetsgivare med olika bakgrund: omkring 70 procent omfattades i båda fallen av avtal, men i företag med mindre än 20 anställda var det vanligare med kollektivavtal hos arbetsgivare med inrikes bakgrund.

Det förekom betydande skillnader i kollektivavtalsanslutning mellan handelns delbranscher. I dagligvaruhandel med brett sortiment hade drygt 90 procent kollektivavtal, i fackhandeln 57 procent och i partihandeln 37 procent. I den specialiserade dagligvaruhandeln (servicebutiker med mera) var andelen endast åtta procent. I torghandel och postorder saknade samtliga avtal.

Likaså fanns inom handeln stora skillnader mellan olika bidragsformer. Två tredjedelar av personerna med instegs- eller nystartsjobb saknade kollektivavtal och cirka 85 procent av de med särskilt anställningsstöd eller förstärkt sådant. Däremot hade, i likhet med genomsnittet för de undersökta branscherna, en klar majoritet kollektivavtal av de som hade lönebidrag eller utvecklingsanställning (i båda fallen cirka 60 procent) respektive trygghetsanställning (85 procent), dvs bidragsformerna dominerade av svenskfödda och funktionsnedsatta.⁵

När det kommer till kön fanns nästan inga skillnader i städ- och restaurangbranscherna, medan det inom handeln var vanligare med kollektivavtal bland kvinnor (cirka 45 procent) än bland män (cirka 35 procent). Det samvarierar med att bidragsanställda kvinnor i handeln oftare än män var funktionsnedsatta och att en högre andel arbetade för arbetsgivare med inrikes bakgrund.

Dessa resultat indikerar att mindre väletablerade företag utan kollektivavtal i restaurangbranschen och vissa segment inom handeln använde bidragen för att anställa långtidsarbetslösa och nyanlända utan funktionsnedsättning för att utföra reguljära arbetsuppgifter till en lägre lönekostnad. I handeln var det vanligt att funktionsnedsatta anställdes i subventionerade anställningar. Oftast rörde det sig om inrikes födda hos arbetsgivare med inrikes bakgrund och kollektivavtal. Däremot var det vanligt att utrikes födda arbetade i mindre företag utan kollektivavtal där ägaren hade utrikes bakgrund och som tycktes använda nystartsjobb och

⁵ De allra flesta funktionsnedsatta fanns inom handeln och där var det betydligt vanligare med kollektivavtal bland funktionsnedsatta (drygt 60 procent) eller de som varit det (drygt 70 procent) jämfört med övriga (25 procent).

instegsjobb för att begränsa lönekostnaderna. Utöver vissa segment av handeln gällde detta även restaurangbranschen.

TYPFALL

För att få en tydligare bild av de med subventionerade jobb har vi sammanställt typiska anställningsprofiler i de studerade branscherna med särskild hänsyn till om kollektivavtal föreligger eller inte.

Inom handeln var det vanligast att bidragsanställda i företag *utan* kollektivavtal fanns i specialiserad dagligvaruhandel, partihandel, postorder och torghandel. Här tenderade den bidragsanställda vara en utrikes född man utan funktionsnedsättning som vistats högst tre år i Sverige. Det var vidare vanligt att företag utan kollektivavtal hade ägare med utrikes bakgrund och få eller relativt få anställda (0-19 anställda).

Motsvarande typprofil i handelsföretag *med* kollektivavtal var en inrikes född med funktionsnedsättning och som arbetade för en "inrikes" arbetsgivare med minst 20 anställda inom dagligvaruhandel med brett sortiment. Kollektivavtalen dominerade även inom fackhandeln.

Variationerna inom städ-, restaurang- och bemanningsbranscherna var inte lika uttalade. Den typiske bidragsanställda i restaurangbranschen var en utrikes född person utan funktionshinder hos en arbetsgivare med utrikes bakgrund som *inte* tecknat kollektivavtal och som hade ett litet företag (0-9 anställda). Motsvarande profil för restauranganställda *med* kollektivavtal var en utrikes född person som arbetade för en arbetsgivare med inrikes bakgrund med minst 50 anställda.

I städbranschen kännetecknades de bidragsanställda i företag *utan* kollektivavtal av att arbeta i företag med 0-9 anställda. Den typiske anställda i ett företag *med* kollektivavtal fanns i ett företag med minst 10 anställda.

Om vi riktar blicken mot *samtliga* 424 bidragsanställda i de fyra branscherna framträder ett tydligt mönster där det inte oväntat var främst i de minsta företagen (högst fyra anställda) som kollektivavtal saknades. Inte mindre än 83 procent av de 149 bidragsanställda i denna storleksklass fanns i kollektivavtalslösa företag.

Vidare sticker företagen ut där ägaren hade utrikes bakgrund genom att 75 procent av de bidragsanställda här arbetade under avtalslöst tillstånd, inom handeln nästan 90 procent och i restaurangbranschen närmare 80 procent. I städbranschen hade dock de allra flesta kollektivavtal även där ägaren hade utländsk bakgrund. En tredje observation är att nästan sex av tio utrikes födda fanns i företag utan kollektivavtal, inom handeln tre av fyra.

Även den genomsnittliga kollektivavtalstäckningsgraden på 45 procent bland de bidragsanställda i Helsingborg låg klart under täckningsgraden för samtliga anställda i privat sektor i Sverige som 2016 var 84 procent.

Tabell 11. Profil samtliga bidragsanställda 2016 i de undersökta branscherna i Helsingborg

	Handel	Restaurang	Städ	Bemanning	Hotell	Alla
Bidragsanställd (BA)						
Man	85 (70%)	137 (68,5%)	20 (43%)	38 (73%)	2	282 (67%)
Kvinna	37 (30%)	63 (31,5%)	27 (57%)	14 (27%)	1	142 (33%)
Båda könen	122 (100%)	200 (100%)	47 (100%)	52 (100%)	3	424 (100%)
16-29 år	35 (29%)	69 (34,5%)	9 (19%)	12 (23%)	1	126 (30%)
30-44 år	53 (43%)	80 (40%)	17 (36%)	22 (42%)		172 (41%)
45-64 år	34 (28%)	51 (25,5%)	21 (43%)	18 (35%)	2	126 (30%)
Inrikes född (IF)	60 (49%)	20 (10%)	7 (15%)	22 (42%)	2	111 (26%)
Utrikes född (UF)	62 (51%)	180 (90%)	40 (85%)	30 (58%)	1	313 (74%)
- därav från tredje land	61 (50%)	172 (86%)	34 (72%)	26 (50%)	1	294 (69%)
0-3 år i Sverige	27 (43%)	93 (52%)	11 (27,5%)	14 (47%)		145 (46%)
4-6 år i Sverige	6 (10%)	13 (7%)	9 (22,5%)	0 (0%)	1	29 (9%)
7-10 år i Sverige	16 (26%)	35 (19%)	7 (17,5%)	6 (20%)		64 (20%)
11-15 år i Sverige	2 (3%)	13 (7%)	3 (7,5%)	4 (13%)		22 (7%)
16- år	11 (18%)	26 (14%)	10 (25%)	6 (20%)		53 (17%)
Funktionsnedsatt	45 (37%)	13 (6,5%)	3 (6%)	7 (14%)	0 (0%)	68 (16%)
- därav nu funktionsnedsatt	38 (31%)	6 (3%)	2 (4%)	4 (8%)	0 (0%)	50 (12%)
Ej funktionsnedsatt	77 (63%)	187 (93,5%)	44 (94%)	45 (87%)	3 (100%)	356 (84%)
Medlemskap i a-kassa	77 (63%)	93 (47%)	26 (55%)	35 (67%)	2 (67%)	233 (55%)
Arbetsgivare (AG)						
Inrikes bakgrund (IB)	70 (57%)	53 (26,5%)	18 (38%)	48 (92%)	3 (100%)	192 (45%)
Utrikes bakgrund (UB)	52 (43%)	147 (73,5%)	29 (62%)	4 (8%)	0 (0%)	232 (55%)
0-4 anställda	57 (47%)	79 (39,5%)	8 (17%)	4 (8%)	1	149 (35%)
5-9 anställda	25 (20,5%)	62 (31%)	8 (17%)	6 (11,5)	2	103 (24%)
Summa 0-9 anställda	82 (67%)	141 (70,5%)	16 (34%)	10 (19%)	3 (100%)	252 (59%)
10-19 anställda	19 (16%)	29 (14,5%)	5 (11%)	4 (8%)		57 (13%)
20-49 anställda	10 (8%)	5 (2,5%)	4 (8,5%)	4 (8%)		23 (5%)
50- anställda	11 (9%)	25 (12,5%)	22 (47%)	34 (65%)		92 (22%)
Riksavtal	35 (29%)	42 (21%)	31 (66%)	37 (71%)	2	147 (35%)
Hängavtal	13 (11%)	27 (13,5%)	2 (4%)	1 (2%)	1	44 (10%)
Summa kollektivavtal	48 (39%)	69 (34,5%)	33 (70%)	38 (73%)	3 (100%)	191 (45%)
Avtal saknas	74 (61%)	131 (65,5%)	14 (30%)	14 (27%)	0 (0%)	233 (55%)
Kombinationer AG –BA						
IB AG – IF BA	54 (44%)	14 (7%)	4 (9%)	21 (40%)	2	95 (21%)
IB AG – UF BA	16 (13%)	39 (19,5%)	14 (30%)	27 (52%)	1	97 (23%)
UB AG - UF BA	46 (38%)	141 (70,5%)	26 (55%)	3 (6%)		216 (51%)
UB AG – IF BA	6 (5%)	6 (3%)	3 (6%)	1 (2%)		16 (4%)
Bidragsform						
Instegsjobb	5 (4%)	16 (8%)	2 (4%)	1 (2%)	0	24 (6%)
Nystartsjobb	70 (57%)	170 (85%)	35 (74%)	44 (85%)	2	321 (76%)
Särskilt anställningsstöd	17 (14%)	13 (6,5%)	6 (13%)	7 (13%)	1	44 (10%)
Förstärkt särskilt anst.stöd	2 (2%)	1 (0,5%)	4 (8,5%)	0 (0%)	0	7 (2%)
Utvecklingsanställning	8 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0	8 (2%)
Lönebidrag	7 (6%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0	7 (2%)
Trygghetsanställning	13 (11%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0	13 (3%)
SUMMA bidragsanställda	122 (100%)	200 (100%)	47 (100%)	52 (100%)	3	424 (100%)

Hos arbetsgivarna med inrikes bakgrund hade närmare 70 procent kollektivavtal. Hos utrikesfödda i dessa företag var täckningsgraden hela 78 procent vilket var avsevärt mer än de 25 procenten bland utrikes födda hos arbetsgivare med utrikes bakgrund.⁶ *Arbetsgivarens* nationella koppling förefaller således betyda mer än var den bidragsanställda var född. *Tabell 11* ger en översikt av de bidragsanställda och deras arbetsgivare i Helsingborg.

Av de bidragsanställda i de fyra branscherna sammantaget var tre av fyra födda utomlands och det överväldigande flertalet i tredje land (länder utanför EU). Handeln utmärkte sig genom att varannan bidragsanställd var född i Sverige. I skarp kontrast stod restaurang- och städbranscherna med 90 respektive 85 procent *utrikes* födda. Dessa båda branscher kännetecknades rent allmänt av en hög andel från andra länder än Sverige. Av samtliga bidragsanställda födda utomlands hade cirka 45 procent vistats högst tre år i Sverige, i städbranschen mindre än 30 procent.

Handels- och bemanningsbranscherna särskiljer sig genom att en klar majoritet av de bidragsanställda fanns hos arbetsgivare med svensk bakgrund (57 respektive 92 procent). Detta i kontrast till restaurangbranschen där nästan tre av fyra arbetade för arbetsgivare med utrikes bakgrund.

SLUTSATSER OCH SAMMANFATTANDE ANALYS

Mellan 2007 och 2014 mer än fördubblades antalet nya anställningsbidrag, från knappt 50 000 till drygt 100 000, varefter en stabilisering skett på strax under 100 000. Samtidigt ökade andelen bidragsanställda födda utomlands från var fjärde 2007 till varannan 2016 och sex av tio 2018. Den ökade flyktinginvandringen och svårigheterna för nyanlända att få jobb på den ordinarie arbetsmarknaden är den viktigaste förklaringen till anställningsbidragens tillväxt. En annan förändring är att *andelen* funktionsnedsatta – trots en ökning i absoluta tal – minskat från cirka 60 till cirka 40 procent och alltmer koncentrerats till inrikes födda. Endast var sjunde utrikes född bidragsanställd är numera funktionsnedsatt jämfört med tre av fyra inrikes födda.

I Helsingborgsstudien framträder en tydlig etnisk segmentering. Sju av tio av utrikes födda bidragsanställda fanns 2016 hos arbetsgivare med utrikes bakgrund. Vidare arbetade fyra av fem inrikes födda hos arbetsgivare med inrikes bakgrund. Endast var fjärde bidragsanställd hade en arbetsgivare med annan bakgrund än den egna. Starkast var den etniska segregeringen i handels- och res-

⁶ Motsvarande kollektivavtalstäckning för inrikes födda bidragsanställda var 59 procent hos arbetsgivare med inrikes bakgrund och 31 procent hos arbetsgivare med utrikes bakgrund. Genomsnittliga täckningsgraden för inrikes födda var 55 procent. Ett betydande antal utrikes födda i företag med svensk företagsledning arbetade i större företag med kollektivavtal. Exempelvis fanns 25 utrikes födda med nya anställningsbidrag i några större snabbmatskedjor med avtal, 20 i större bemanningsföretag och 8 i större städföretag, likaså med inrikes företagsledning. Totalt sett hade 76 av de 97 utrikes födda som arbetade hos ”inrikes arbetsgivare” kollektivavtal (78 procent).

taurangbranscherna, mindre i städbranschen och minst i bemanningsbranschen där nästan alla hade inrikes arbetsgivare. I handeln dominerade inrikes födda bidragsanställda hos ”inrikes” arbetsgivare i vissa delbranscher såsom klädbutiker och dagligvaruhandel med brett sortiment, medan utrikes födda hos ”utrikes” arbetsgivare kännetecknade servicebutiker, torg- och partihandel.

Handeln hade en relativt hög andel funktionsnedsatta bland de bidragsanställda, men inte i delbranscherna med låg kollektivavtalsäckning utan i dagligvaruhandel med brett sortiment och fackhandel.⁷ Ett uttryck för de bidragsanställdas etniska segmentering är att tre fjärdedelar av samtliga inrikes födda bidragsanställda 2018 utgjordes av funktionsnedsatta. Bland utrikes födda var motsvarande andel endast 15 procent. Dessa siffror avspeglar förutom den stora flyktinginvandringen och svårigheterna för nyanlända att få jobb på den ordinarie arbetsmarknaden också att en hög andel inrikes födda under högkonjunkturåren fått reguljära jobb. Enligt Helsingborgsstudien var de funktionsnedsatta till stor del koncentrerade till arbetsgivare med inrikes bakgrund, vilket lägger ytterligare en dimension till den etniska segregationen.

Tidigare forskning om anställningsbidrag visar att många arbetsgivare inte under några omständigheter – och oberoende av subventionsgrad – vill anställa nyanlända eftersom det finns en utbredd osäkerhet om deras språkkunskaper, kompetens och färdigheter (Behrenz, et al. 2015). Mindre företag som drivs av utrikes födda är sannolikt mindre böjda att välja bort nyanlända då de kanske talar samma språk. Intervjuerna tyder på att det exempelvis inte var ovanligt att små ”etniska” partihandelsföretag levererade frukt, grönsaker med mera till livsmedelsaffärer ägda av personer med utrikes bakgrund. Om nyanlända genom anställningsbidrag rekryteras till mindre företag ägda av personer som själva har utrikes bakgrund finns emellertid risken att det uppstår segment som de får svårt att lämna då de inte erhåller nätverkskontakter som sträcker sig utanför segmentet ifråga. Därtill kommer begränsade möjligheter att träna svenska språket. Därmed riskerar anställningsbidragen främja en utveckling mot en tilltagande etnisk segmentering på arbetsmarknaden.

Endast var fjärde bidragsanställd hos arbetsgivare med utrikes bakgrund omfattades i Helsingborg av kollektivavtal. De flesta nyanlända stod dessutom utanför a-kassan och sannolikt var mycket få fackmedlemmar. Deras utsatta position understryks av de närmast obefintliga fackliga kontrollmöjligheterna när kollektivavtal saknas, de osäkra anställningsvillkoren och den höga utbytbarhet som följer av att de flesta hade ”enkla jobb”.⁸ Därmed riskerar många utrikes

⁷ Av tolv bidragsanställda i de stora livsmedelskedjorna var nio funktionsnedsatta (= tre av fyra), samtliga med kollektivavtal.

⁸ Av de 200 bidragsanställda i restaurangbranschen hade cirka 180 ”enkla jobb” såsom köks/restaurangbiträden, pizzabagare m fl. I städbranschen hade nästan alla enkla jobb. Av de sammanlagt 424 subventionerade jobben i Helsingborgsstudien var tre fjärdedelar mindre

födda att hamna utanför den svenska arbetsmarknadsmodellen och i vissa fall under villkor som i Sverige anses oacceptabla. Risken minskas knappast av att den stora majoriteten utrikes födda bidragsanställda i vår studie kom från länder utanför EU och en hög andel av dem från Asien och särskilt Mellanöstern. Flera av våra intervjuer tyder på att exploatering av utrikes födda bidragsanställda förekom (Frödin & Kjellberg 2019). Av intervjuer på arabiska med fem personer från Mellanöstern fann vi i tre fall arbetstider oförenliga med arbetstidslagen och semesterlagen. Det skrivna kontraktet tillämpades inte i praktiken. Arbetsveckan var 50-60 timmar, lunchpaus saknades och semestern indragen. Därmed blev lönen per arbetad timme långt under den avtalade i dessa små partihandelsföretag (livsmedel) vars ägare hade utrikes bakgrund. Samtliga intervjuade saknade fackligt medlemskap och kollektivavtal men var medlemmar i a-kassan. Flera av intervjuerna vittnade om de bidragsanställdas underläge gentemot arbetsgivaren, vilket bland grundade sig på bristande språkkunskaper och otillräckliga kunskaper om reglerna på svensk arbetsmarknad om t ex semester, lördagsarbete och a-kasseersättning. Underläget framhävs ytterligare av att anställda med dåliga arbetsvillkor som själva säger upp sig förlorar rätten till a-kassa.

Inom vissa delar av handeln och restaurangbranschen föreföll anställningsbidragen tjäna som medel för ”etniska företag” att klara sig i konkurrensen genom att minska lönekostnaderna. I regel var dessa företag små och saknade kollektivavtal till skillnad från i städ- och bemanningsbranscherna där de flesta bidragsanställda fanns i företag med minst 20 anställda och som hade kollektivavtal. Där medarbetarna i hög grad är utbytbara och en stor personalomsättning inte påverkar organisationen nämnvärt kan det vara lockande att använda anställningsbidrag för att sänka lönekostnaderna och då är det inte alls säkert att bidragsanställningen övergår till reguljär anställning (Atkinson 1984). Flera intervjuade företagare uppgav att när bidragstiden löpte ut så anställdes en ny person på ett subventionerat jobb eftersom det annars var svårt att få ekonomi i verksamheten. Flera företagare framhöll också att de som utnyttjar systemet med anställningsbidrag får en konkurrensfördel (Sellerberg 2020). En större snabbmat-skedja beviljades 2016 inte mindre än 21 nya anställningsbidrag i Helsingborg, en restaurang sex stycken, en annan fem, etc.⁹ Därtill kom de bidragsanställda som de redan hade. Det tyder på att åtminstone en del företag satt i system att anlita bidragsanställda och att subventionerade jobb spelar en icke obetydlig roll för verksamheten.

Om mönstren som påträffats i vår studie visar sig vara mer allmänt utbredda finns en risk att bidragsanställningar främjar segmenteringsprocesser istället för att

kvalificerade jobb (Frödin och Kjellberg 2019:46-47).

⁹ Allt som allt fick 60 procent eller 255 av de totalt 424 nya bidragsanställda 2016 sällskap av minst en annan ny bidragsanställd i företaget som de kom till.

främja integration. En slutsats är att i den mån man vill undvika en sådan utveckling, bör anställningsbidragen utformas på ett annat sätt.

REFERENSER

- Andersson Joonas P & Wadensjö E (2012): Being Employed by a Co-national: A Cul-de-sac or a Short Cut to the Main Road of the Labour Market? *Migration & Integration*, 13(19):99-120.
- Andersson L & Hammarstedt M (2015): Ethnic Enclaves, Networks and Self-Employment among Middle Eastern Immigrants in Sweden. *International Migration* 53(6):27-40.
- Arbetsförmedlingen (2018): *Subventionerade anställningar. En översikt*. Stockholm, Arbetsförmedlingen analys 2018:8.
- Atkinson J (1984): Manpower Strategies for Flexible Organizations, *Personnel Management* 16(8):28-31.
- Behrenz L, Delander L, Frödin O, Mathieu C, Månsson J & Ottosson M (2015): *Arbetsgivares perspektiv på subventionerade anställningar*. Växjö/Lund, Linnéuniversitet/Lunds Universitet.
- Engdahl M & Forslund A (2019): *Vilka tar del av nystartsjobb och andra subventionerade anställningar?* Stockholm: IFAU 2019:24.
- Frödin O & Kjellberg A (2017): Arbetskraftsmigration från tredje land i låglöneyrken. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(1), 84–102.
- Frödin O & Kjellberg A (2019): *Anställningsbidragens roll i handeln*. Stockholm: Handelsrådet 2019:6.
- Klinthäll M, Mitchell C, Schölin T, Slavnic Z & Urban S (2016): *Invandring och företagande*. Delmi Kunskapsöversikt 2016:7. Stockholm, Delmi.
- Klinthäll M & Urban S (2010): Kartläggning av företagande bland personer med utländsk bakgrund i Sverige. I Å.-K. Engstrand (red.) *Möjligheternas marknad. En antologi om företagare med utländsk bakgrund*. Stockholm, Tillväxtverket (s 107-130).
- OECD (2016): *Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden*. Paris, OECD.
- Portes A & Zhou M (1993): The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants. *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 530(Nov): 74-96.
- Riksrivisionen (2013): *Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?* RiR 2013:17. Stockholm, Riksrivisionen.
- Sellerberg A-M (2020): *Bidrag för jobb. Arbetsgivares perspektiv på anställningsstöd*. Malmö: Bokbox.
- Sjögren A & Vikström J (2012): *Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?* Rapport 2012:6 Uppsala, IFAU.

ABSTRACT

The number of persons in Sweden with subsidized jobs has grown. At the same time, the share of foreign-born with subsidized jobs has increased, while the share of disabled has declined. The subsidized jobs are most common in the retail, restaurant, cleaning and staffing sectors. The present study investigates all new subsidized jobs in 2016 in these sectors in Helsingborg. The study found clear signs of ethnic segmentation as a significant share of foreign-born persons with subsidized jobs had employers with a foreign background, while the domestic-born (including almost all disabled) usually had native employers. Most subsidized jobs provided by employers with a foreign background were in small firms without collective agreements. A conclusion is that subsidized jobs risk reinforcing the ethnic labour market segmentation.

Keywords: subsidized jobs, ethnic segmentation, collective agreement, disabled, foreign-born.