LUND UNIVERSITY

Framtidens subventionerade anställningar

Anställningsbidrag inom handeln

Frödin, Olle; Kjellberg, Anders

2019

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Frödin, O., & Kjellberg, A. (2019). *Framtidens subventionerade anställningar: Anställningsbidrag inom handeln*. Lunchseminarium om framtidens subventionerade anställningar, Stockholm, Sverige.

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

Svenska ILERA-föreningen

Tisdag den 28 maj kl. 13:00-14:30.

Plats: LO-borgen, Barnhusgatan 18, Stockholm.

(Reviderad 24 juli 2019 och 14/10 2019)

Lunchseminarium om framtidens subventionerade anställningar

Olle Frödin & Anders Kjellberg

Sociologiska institutionen, Lunds universitet

LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

Projekt: Anställningsbidrag inom handeln

Finansiär: Handelsrådet

Projektet bedrivs vid Sociologiska institutionen, Lunds universitet

Projektdeltagare:

Olle Frödin (projektledare), docent, olle.frodin@soc.lu.se

Anders Kjellberg, professor, anders.kjellberg@soc.lu.se

Projektet har utvidgats till att omfatta även hotell- & restaurang-, städ- och bemanningsbranscherna

Projektets bakgrund. Förändringar av arbetskraftens sammansättning:

- Tilltagande kvalifikationskrav i många yrken.

- Ökande antal låglönejobb i privata tjänstenäringar som hotell & restaurang- och städbranscherna.

- Marginalisering av grupper som har särskilt svårt att etablera sig på arbetsmarknaden såsom nyanlända, ungdomar utan gymnasiexamen och personer med nedsatt arbetsförmåga.

- Den höga arbetslösheten bland utrikes födda förklaras bland annat av att Sverige tagit emot fler flyktingar per capita än nästan alla andra EU-länder.

- Sysselsättningen bland infödda svenskar är bland de högsta i Europa, samtidigt som sysselsättningsglappet mellan inrikes och utrikes födda är det största i OECD, jämsides med Nederländerna.

Anställningsbidrag

- Syftet med anställningsbidrag är att öka efterfrågan på arbetskraft som stått utanför arbetsmarknaden under en längre tid och att motverka arbetslöshet bland nyanlända.

- Formerna varierar mellan direkta stöd, återbetalda arbetsgivaravgifter och skatteavdrag.

- Arbetsgivare ska kompenseras för den osäkerhet som kan föreligga vid anställning av de som varit arbetslösa under lång tid och vars lämplighet och produktivitet kan upplevas som svår att bedöma.

Bland stödformerna märks:

- *Nystartsjobb* avser nyanlända och personer som stått utanför arbetslivet länge.

- *Instegsjobb* avser nyanlända.

- *Lönebidrag*, *trygghetsanställning* och *utvecklingsanställning* avser främst funktionsnedsatta med nedsatt arbetsförmåga

- *Extratjänster* avser långtidsarbetslösa och nyanlända och är avsedda för offentlig verksamhet och ideella föreningar, bland annat inom vård och omsorg. Från 2019 tillsätts inga nya extratjänster till följd av budgetrestriktioner.

- *Introduktionsjobb* avser långtidsarbetslösa och nyanlända. Infördes maj 2018 för att förenkla hanteringen och stimulera fler arbetsgivare att använda subventionerade jobb. Ersätter särskilt anställningsstöd, förstärkt särskilt anställningsstöd, traineejobb (brist och välfärd) samt instegsjobb.

Studiens övergripande syfte

- Beskriva och analysera förekomsten, tillämpningen och konsekvenserna av den ökande användningen av anställningsbidrag i handels-, hotell- & restaurang-, städ- och bemanningsbranscherna.

- Den avgränsas till privat sektor och är en undersökning av samtliga med nya anställningsbidrag år 2016 i Helsingborg i de fyra branscherna. Jämförelser görs med utvecklingen på riksnivå.

Mer specifikt är avsikten att undersöka:

- Vilka typer av *företag* som använder anställningsbidrag avseende antal anställda, förekomst av kollektivavtal, delbransch (t.ex. dagligvaruhandel och fackhandel), ägarens nationella bakgrund mm.

- Vilka *motiv* arbetsgivare kan tänkas ha för använda anställningsbidrag.

- Vad som utmärker *de som anställs genom anställningsbidrag* vad gäller ålder, kön, födelseland, eventuell funktionsnedsättning, medlemskap i a-kassa samt fördelningen på olika stödformer, branscher och yrken.

- Hur användandet av olika bidragsformer förändrats över tid avsende bransch, de bidragsanställdas födelseland mm.

Hypoteser ang. arbetsgivarmotiv mm (ej ömsesidigt uteslutande)

- Anställning av exempelvis funktionsnedsatta för att **signalera samhälls-ansvar** till kunder och andra.

- **Sänka lönekostnaderna** genom att anlita subventionerad arbetskraft för arbeten med kort upplärningstid. Det är inte säkert att bidragsanställningen övergår till reguljär anställning eftersom det kan öka lönekostnaderna (Atkinson 1984).

  Om individen ersätts av en ny bidragsanställd då bidragstiden löper ut upprätthålls såväl efterfrågan på bidragsanställda som behovet av nya bidragsjobb för de som förlorar sitt tidigare.

  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) och kan således ha ett extra incitament att hålla nere lönekostnaderna. Enligt Andersson Joona och Wadensjö (2012) har nyanlända invandrare anställda av landsmän väsentligt lägre beskattade inkomster än andra.

- Främst arbetsgivare med utländsk bakgrund antas utnyttja den stora tillgången på arbetslösa födda utomlands. Enligt en sådan ***segmenteringshypotes*** bör graden av etnisk segmentering variera mellan olika branscher beroende på andelen företagare med utrikes bakgrund.

  Vår tidigare 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, 2018). Andersson Joona och Wadensjö (2012) fann att invandrarföretagare i mycket hög utsträckning anställer landsmän.

- Anledningen till att reglerna om nystartsjobb skärptes 2017 var att det förekom villkor klart under vad som är normalt i Sverige. Nu fick lönen inte längre understiga kollektivavtalets miniminivå och det skulle finnas arbetsskade-, sjuk-, liv- och tjänstepensionsföräkringar. Denna regel gällde inte 2016 (och vad gäller försäkringarna inte från augusti 2019). Mot den bakgrunden är en hypotes att en del företag anlitar bidragsanställda under villkor som mer eller mindre påminner om exploatering (***exploateringshypotesen***).

Metod och empiriskt material

- 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 sammanställdes en databas med uppgifter om de bidragsanställda, deras arbetsgivare och bidragen som beviljades. Det gäller bl a kön, ålder, nationell bakgrund, eventuell funktionsnedsättning, bidragsform, förekomst av kollektivavtal och företagsstorlek. För utvecklingen på riksnivå inhämtades statistik från Arbetsförmedlingens analysenhet och SCB.

- Intervjuer med arbetsgivare, handläggare på Arbetsförmedlingen i Helsingborg och bidragsanställda för att få en närmare bild av företagens motiv att använda anställningsbidrag och av hur de bidragsanställda uppfattar arbetsvillkoren. Intervjuerna gjordes 2017 och 2018.

Anställningsbidragens numerära utveckling på riksnivå

Tabell 1. Antalet nya beslut per år per anställningsbidragsform (riksnivå)

	Instegs-jobb	Nystarts-jobb	Särskilt anställ-ningsstöd	Förstärkt särskilt anställ-ningsstöd	Utveck-lingsan-ställning	Löne-bidrag	Trygg-hetsan-ställning
2007	400 (1%)	18 600 (39%)	3 400 (7%)		3 700 (8%)	15 700 (33%)	3 800 (8%)
2015	7 600	48 600	6 000	4 200	8 000	13 100	7 100
2016	7 800 (8%)	48 200 (50%)	5 100 (5%)	3 100 (3%)	8 300 (9%)	11 800 (12%)	6 900 (7%)
2017	6 700	42 600	4 400	1 600	8 400	11 700	6 900
2018	1 800 (2%)	35 800 (37%)	1 400 (1%)	500 (0%)	10 100 (10%)	11 100 (11%)	6 900 (7%)

	Extra-tjänst	Intro-duktions-tionsjobb	Övriga	Totalt
2007			1 800 (4%)	47 500 (100%)
2015			3 400	98 100
2016	2 000 (2%)		4 100 (4%)	97 300 (100%)
2017	10 800		6 600	99 800
2018	14 800 (15%)	8 800 (9%)	6 100 (6%)	97 200 (100%)

Anmärkning. **”Övriga”** omfattar Utvecklingsanställning sysselsättningsfasen Samhall (2016: 1 850; 2017: 3 000; 2018: 2 200), Traineejobb, Modernt beredskapsjobb, Offentligt skyddad anställning, Kulturarvslyftet och Yrkesintroduktion.
Nya bidragsformer i grönt. Främst för funktionsnedsatta i blått.

År 2007 beviljades drygt 47 000 nya anställningsbidrag. Sedan 2013 har antalet nya beslut om anställningsbidrag pendlat omkring 100 000. Nystartsjobben nådde en topp 2015-2016 då drygt 48 000 inrättades per år. Trots det starkt ökande antalet nyanlända och fortsatt hög arbetslöshet bland utrikes födda minskade antalet nya nystartsjobb till ca 36 000 2018 eller från 50 procent av samtliga nya subventionerade anställningar 2016 till 37 procent 2018. Det förklaras i hög grad av det 2017 skärpta regelverket (Arbetsförmedlingen 2018:11).

De tre bidragsformerna som främst riktar sig till funktionsnedsatta – utvecklingsanställning, lönebidrag och trygghetsanställning – svarade 2007 för vartannat nytt anställningsbidrag medan andelen 2016 och 2018 var under 30 procent

År 2016 inrättades flest nya subventionerade jobb i:

- hotell- och restaurangbranschen (13 600)
- handeln (13 200)
- uthyrning, fastighetsservice mm, som bl a rymmer städ- och bemanningsbranscherna (11 800)
- offentlig förvaltning mm (9 700).

Två år senare hade ”offentlig förvaltning mm” genom extratjänsternas tillväxt avancerat till förstaplatsen.

Tabell 2A. Nya anställningsbidrag per bidragsform i olika näringsgrenar (riksnivå)

Bidragsform	Handel (G)	Hotell & restaurang (I)	Städ, bemanning mm (N)	Alla närings-grenar (A-U)
Instegsjobb				
2007	1%	4%	1%	1%
2016	8%	18%	5%	8%
2018	3%	4%	1%	2%
Nystartsjobb				
2007	44%	45%	51%	39%
2016	46%	58%	57%	50%
2018	41%	59%	51%	37%
Nystarts + instegs 2007	45%	49%	52%	40%
Nystarts + instegs 2016	55%	76%	62%	58%
Utvecklingsanställning, lönebidrag och trygg-hetsanställning				
2007	49%	46%	43%	49%
2016	35%	17%	16%	28%
2018	41%	19%	16%	29%

Blått markerar relativt höga nivåer för anställningsbidrag främst riktade till funktionshindrade.

De tre bidragsformerna som främst riktar sig till funktionsnedsatta – utvecklingsanställning, lönebidrag och trygghetsanställning – svarade 2007 för vartannat nytt anställningsbidrag medan andelen 2016 och 2018 var under 30 procent.

Instegs- och nystartsjobben svarade 2007 för 40 procent av nya beslut om anställningsbidrag. År 2016 hade deras andel ökat till 58 procent.

Inom hotell- och restaurangbranschen var förändringarna större:

- bidragsformerna som främst riktar sig till funktionsnedsatta minskade från 46 till 17 procent

- instegs- och nystartsjobben ökade från 51 till 76 procent.

Tabell 2B. Nya anställningsbidrag per födelseland mm i olika näringsgrenar (riksnivå)

Födelseland mm	Handel (G)	Hotell & restaurang (I)	Städ, beman-ning mm (N)	Alla närings-grenar (A-U)
Inrikes födda				
2007	77%	50%	66%	76%
2016	54%	23%	48%	49%
2018	46%	20%	40%	40%
Födda i Europa utom Sverige				
2007	9%	11%	13%	10%
2016	8%	6%	13%	9%
2018	6%	4%	10%	7%
Födda utanför Europa				
2007	14%	39%	20%	14%
2016	38%	71%	38%	42%
2018	48%	76%	50%	53%
Utrikes födda totalt				
2007	23%	50%	34%	24%
2016	46%	77%	52%	51%
2018	54%	80%	60%	60%
Funktionsnedsatta				
2007	55%	50%	50%	59%
*Inrikes födda**	60%	66%	56%	63%
*Utrikes födda**	40%	34%	39%	44%
2016	44%	23%	40% (29%)	39% (38%)
*Inrikes födda**	67%	62%	62% (49%)	64% (63%)
*Utrikes födda**	17%	11%	19% (13%)	16% (16%)
2018	47%	23%	41% (27%)	39% (37%)
*Inrikes födda**	81%	74%	76% (62%)	75% (74%)
*Utrikes födda**	17%	11%	18% (11%)	15% (14%)

* Andel av inrikes respektive utrikes födda bidragsanställda som är funktionshindrade. Om summan inrikes och utrikes blir 100 procent beror det således på slumpen.
Blått markerar höga andelar funktionsnedsatta bland inrikes födda bidragsanställda.

- Andelen utrikes födda bidragsanställda ökade från 24 procent 2007 till 51 procent 2016 och 60 procent 2018.
- Andelen funktionsnedsatta av bidragsanställda *minskade* från 59 procent 2007 till 39 procent 2016 och 2018. Bland inrikes födda *ökade* andelen funktionsnedsatta från 63 procent 2007 och 64 procent 2016 till 75 procent 2018.
- Bland utrikes födda med subventionerade jobb utgör de funktionsnedsatta numera en liten minoritet: från 44 procent 2007 till 16 procent 2016 och 15 procent 2018.

Funktionsnedsatta

- Funktionsnedsatta förekommer inte bara i de tre bidragsformer som främst riktas till dessa utan i mindre utsträckning också i andra.

- Sammanlagt gick sex av tio nya bidragsjobb till funktionsnedsatta 2007, vilket 2016 och 2018 minskat till fyra av tio (tabell 2B).

- Nedgången var större i hotell & restaurang (från 50 till 23 procent) än i handeln (från 55 till ca 45 procent) och uthyrning mm (från 50 till ca 40 procent; exklusive Samhall till under 30 procent).

- I *antal* räknat var det emellertid inte fråga om någon minskning alls. År 2007 fick totalt 27 800 funktionsnedsatta bidragsjobb, 2016 var det 38 400 och två år senare 37 700.

Utvecklingen skiljer sig 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. I de andra branscherna var uppgången koncentrerad till de senare åren, i hotell & restaurang från 62 procent 2016 till 74 procent 2018 och i uthyrning mm från 63 till 74 procent (exklusive Samhall).

- Omvänt sjönk andelen funktionshindrade starkt bland bidragsanställda *födda utomlands*: i handeln från 40 procent 2007 till 17 procent 2016 och 2018, i hotell & restaurang från 34 procent 2007 till 11 procent de båda andra åren och i uthyrning mm från 39 till ca 12 procent.

- Att de funktionsnedsattas andel av inrikes födda ökat beror troligen på att alltfler av de som inte har nedsatt arbetsförmåga har fått jobb på den ordinarie arbetsmarknaden. Bland utrikes födda medför det stora antalet nyanlända kombinerat med hög arbetslöshet att de funktionsnedsatta utgör en krympande minoritet bland nya bidragsanställda.

Tabell 3. Arbetare efter kön, födelseland och facklig anslutning i några branscher

Arbetare år 2016	Handel	Hotell & restaurang	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%
Utrikes födda totalt	16%	43%	66%	23%
Utrikes födda totalt år 2018	19%	47%	64%	26%
Andel fackligt anslutna	54%	28%	48%	59%
- Inrikes födda	54%	29%	(55)%	62%
- Utrikes födda	52%	28%	46%	51%

Anm. AKU 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Tal inom parentes osäkra till följd av litet urval. Kjellberg 2019a-b.

Inom handeln var andelen utrikes födda arbetare avsevärt lägre än i de andra redovisade branscherna och lägre än genomsnittligt i privat sektor.

Helsingborgstudien i jämförande perspektiv

- 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).

- Även i Helsingborg var nystartsjobb den vanligaste bidragsformen 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 (med reservation för att näringsgrenen fastighetsservice, uthyrning mm innehåller mer än städ- och bemanningsbranscherna). Sett till *samtliga* branscher var genomsnittet 50 procent (tabell 1).

- Omvänt hade Helsingborg en lägre andel i bidragsformerna riktade till funktionshindrade (lönebidrag mm). Dessa skillnader förklaras möjligen av att Helsingborg har en högre andel utrikesfödda.

Tabell 4A. Inrikes/utrikes födda bidragsanställda hos arbetsgivare med inrikes/utrikes bakgrund i olika branscher i Helsingborg

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

Blått markerar höga eller relativt höga andelar utrikes födda hos arbetsgivare med utrikes bakgrund räknat på det totala antalet bidragsanställda i repektive bransch i Helsingborg 2016. Om man lägger ihop dessa med andelen inrikes födda hos arbetsgivare med inrikes bakgrund fås ett mått på graden av etnisk segmentering:

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

Tabell 4B. 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*	Inrikes AG*	Utrikes AG*
Handel	92%	8%	26%	74%
Restaurang	70%	30%	22%	78%
Städ	57%	43%	35%	65%
Bemanning	95%	5%	90%	10%
Alla fyra**	86%	14%	31%	69%

* AG = arbetsgivare

** Inklusive hotell.

- I hotell & restaurang arbetade 72 procent hos arbetsgivare med utrikes bakgrund (tabell 4A) och av de utrikes födda närmare 80 procent (tabell 4B).
- Endast åtta procent av de 203 bidragsanställda i denna bransch var inrikes födda och fanns hos arbetsgivare med inrikes bakgrund (tabell 4A).

Handeln mm i Helsingborg

- Två tredjedelar av de bidragsanställda kvinnorna i handeln i Helsingborg var födda i Sverige medan nästan sex av tio män kom från andra länder, i samtliga fall från utomeuropeiska länder.

- Såväl i Helsingborg som på riksnivå var cirka varannan bidragsanställd i handeln född utomlands. Det är avsevärt fler än bland handelsanställda i allmänhet (16 procent 2016).

- I genomsnitt var fjärde bidragsanställd i de studerade branscherna i Helsingborg var född i Sverige, ca 70 procent i tredje land och ca 5 procent i annat EU-land. I städbranschen var endast 15 procent födda i Sverige.

- I Helsingborg dominerades nystartsjobben helt av *utrikes* födda i städ- och restaurangbranscherna (ca 85-90 procent), något mindre i handeln (ca 70 procent) medan det var mer jämnt i bemanningsbranschen (ca 55 procent).

- Omvänt hade nästan alla inrikes födda bidragsformer riktade till personer med funktionshinder, dvs utvecklingsanställning, lönebidrag och trygghetsanställning. I Helsingborgsstudien var dessa tre bidragsformer helt koncentrerade till handeln. De få funktionsnedsatta som förekom i andra branscherna fanns istället i andra bidragsformer.

Tabell 5. Inrikes/utrikes födda bidragsanställda i handelns delbranscher i Helsingborg

Bidragsanställd	Inrikes		Utrikes		Summa	Andel utrikes födda	Andel hos utrikes AG	Andel män	Antal
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
Dagligvaruhandel (specialiserad)	17%	13%	4%	67%	100%	71%	79%	63%	24
Dagligvaruhandel (brett sortiment)	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

”Segmenteringsindex”:

- Partihandel: 32% + 47% = 79%
- Fackhandel (klädbutik, garnaffär, loppis mm): 77% + 3% = 80%
- Specialiserad dagligvaruhandel (servicebutik, köttäffär, tobaksaffär, konditori mm): 17% + 67% = 84%
- Dagligvaruhandel: 64% + 21% = 85%
- Hela handeln: 44% + 38% = 82% (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)

Medlemskap i a-kassa och andel under kollektivavtal

- Av de 424 bidragsanställda i Helsingborgsstudien tillhörde mindre än varannan utrikes född en a-kassa, men en klar majoritet (80 procent) av de inrikes födda.

- Bland de utrikes födda som vistats i Sverige 1-3 år var mindre än var femte a-kassemedlem. Medlemskapet i a-kassan ökar med vistelsetiden i Sverige i samtliga branscher, men det tar mer än tio år i Sverige innan a-kassemedlemskap är lika vanligt som bland födda i Sverige.

- Av de 424 bidragsanställda i de studerade branscherna i Helsingborg arbetade 55 procent i företag utan 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). I de senare branscherna är andelen bidragsanställda i företag med minst 20 anställda 55 respektive 81 procent, i handels- och restaurangbranscherna endast 15 procent.

- Kollektivavtalens täckningsgrad skiljer sig starkt mellan olika typer av arbetsgivare, delbranscher, bidragsformer och olika grupper av arbetstagare.

- Det är främst bidragsanställda i mindre företag som saknar kollektivavtal. Endast 17 procent i företagen med högst fyra anställda hade kollektivavtal och i de med 5-9 anställda 27 procent. Nästan alla i företag med minst 20 anställda hade kollektivavtal. I övriga företag (10-19 anställda) hade omkring varannan kollektivavtal.

- Kollektivavtal är vanligare bland inrikes födda (**55 procent**) än bland utrikes födda (**drygt 40 procent**), men det finns ganska stora skillnader mellan olika branscher och inom handeln också mellan olika delbranscher.

- Inom handeln är det betydligt ovanligare med kollektivavtal bland utrikes än bland inrikes födda. Tre av fyra utrikes födda (76 procent) saknar kollektivavtal mot mindre än varannan född i Sverige (45 procent).

- Det är vanligare med kollektivtavtal bland de som har arbetsgivare med inrikes bakgrund (**nästan 70 procent**) än bland de som finns hos arbetsgivare med utrikes bakgrund (**25 procent**). I handels-, restaurang-

och bemanningsbranscherna är detta mönster särskilt framträdande, men inte alls i städbranschen.

Tabell 6. Andel bidragsanställda (BA) med kollektivavtal

	Handel	Restaurang	Hotell	Städ	Bemanning	Alla fem	N
Anställda (BA)							
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 BA:	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 BA:	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

BA = Bidragsanställd; AG = arbetsgivare; gulmarkering = högst 40% har kollektivavtal.

Typfall

För att få en tydligare bild av de grupper av arbetstagare som anställs genom anställningsbidrag har vi sammanställt typiska anställningsprofiler i de studerade branscherna med särskild hänsyn till om kollektivavtal föreligger eller inte.

- Inom handeln är det vanligast att bidragsanställda i företag *utan* kollektivavtal finns i specialiserad dagligvaruhandel (servicebutik, köttaffär, tobaksaffär, konditori mm), partihandel, postorder och torghandel. Den bidragsanställde tenderar att vara en utrikes född man utan funktionsnedsättning och ha vistats i Sverige i högst tre år.

- Det är vidare vanligt att handelsföretag utan kollektivavtal har ägare med utrikes bakgrund och få eller relativt få anställda (0-19 anställda). De vanligaste bidragsformerna i kollektivavtalslösa företag är nystartsjobb, instegsjobb och förstärkt särskilt anställningsstöd.

- Motsvarande typprofil för bidragsanställda i handelsföretag *med* kollektivavtal är en inrikes född 45-64 åring som har eller har haft funktionsnedsättning och som arbetar för en inrikes arbetsgivare med minst 20 anställda inom dagligvaruhandel med brett sortiment (ICA, Hemköp etc). Vidare dominerar kollektivavtalen inom fackhandeln (klädbutik, garnaffär, loppis mm).

- Skillnaderna mellan bidragsanställda i städ-, restaurang- och bemanningsbranscherna är inte lika uttalade. Här finns en avsevärt lägre andel funktionsnedsatta.

- Den typiske bidragsanställde i restaurangbranschen är en utrikes född person utan funktionshinder hos en arbetsgivare med utrikes bakgrund som *inte* tecknat kollektivavtal och som har ett litet företag (0-9 anställda). Typiska bidragsformer är nystartsjobb och särskilt anställningsstöd. Motsvarande profil för restauranganställda *med* kollektivavtal är en en person som arbetar för en arbetsgivare med inrikes bakgrund med minst 50 anställda.

Översikt över de bidragsanställda i Helsingborgsstudien

Av de bidragsanställda i de fyra branscherna sammantaget (+ hotell) är tre av fyra födda utomlands och den överväldigande delen av dem i tredje land (länder utanför EU). Handeln utmärker sig genom att varannan bidragsanställd är född i Sverige. I skarp kontrast står restaurang- och städbranscherna med 90 respektive 85 procent *utrikes* födda. Dessa båda branscher kännetecknas rent allmänt av en hög andel födda i andra länder än Sverige. Av samtliga bidragsanställda födda utomlands har ca 45 procent vistats högst tre år i Sverige, i städbranschen mindre än 30 procent.

Hela 37 procent av de bidragsanställda inom handeln är funktionshindrade (31 procent) eller har varit det (6 procent), varav de allra flesta är födda i Sverige. De övriga branscherna rymmer få funktionsnedsatta. Handels- och bemanningsbranscherna särskiljer sig genom att en klar majoritet av de bidragsanställda finns hos arbetsgivare med svensk bakgrund (57 respektive 92 procent). I kontrast härtill arbetar nästan tre av fyra inom restaurang för arbetsgivare med utrikes bakgrund.

Tabell 7. Profil samtliga bidragsanställda i alla undersökta branscher

	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%)

/FORTS./

/FORTS./

	Handel	Restaurang	Städ	Bemanning	Hotell	Alla
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%)	83 (41,5%)	8 (17%)	7 (13%)	1	156 (37%)
5-9 anställda	25 (20,5%)	56 (28%)	8 (17%)	4 (8%)	2	95 (22%)
Summa 0-9 anställda	82 (67%)	139 (69,5%)	16 (34%)	11 (21%)	3 (100%)	251 (59%)
10-19 anställda	22 (18%)	31 (15,5%)	5 (11%)	4 (8%)		62 (15%)
20-49 anställda	14 (11,5%)	6 (3%)	4 (8,5%)	5 (10%)		29 (7%)
50- anställda	4 (3%)	24 (12%)	22 (47%)	32 (62%)		82 (19%)
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 (22%)
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%)

Samtliga tal och andelar avser bidragsanställda.
BA= Bidragsanställd. AG = Arbetsgivare.

Några preliminära slutsatser

- År 2007 gick sex av tio anställningsbidrag till funktionsnedsatta. År 2016 (och 2018) hade denna andel minskat till fyra av tio. (Riksdata samtliga näringsgrenar)

- Två tredjedelar av bidragsanställda födda i Sverige var funktionsnedsatta 2007 och 2016. År 2018 utgjorde de funktionsnedsatta tre av fyra inrikes födda bidragsanställda. En tolkning är att många icke funktionsnedsatta födda i Sverige fått jobb på den ordinarie arbetsmarknaden till följd av högkonjunkturen. (Riksdata samtliga näringsgrenar)

- Av utrikes födda bidragsanställda var 44 procent funktionsnedsatta 2007, 16 procent 2016 och 15 procent 2018. (Riksdata samtliga näringsgrenar)

- År 2007 var 76 procent av de bidragsanställda födda i Sverige. År 2016 hade denna andel sjunkit till 49 procent och 2018 till 40 procent. (Riksdata samtliga näringsgrenar)

- *Segmenteringshypotesen* stärks av att sju av tio utrikes födda bidragsanställda i Helsingborgsstudien fanns hos arbetsgivare med utrikes bakgrund och mer än fyra av fem inrikes födda bidragsanställda hos arbetsgivare med inrikes bakgrund. Övriga 27 procent av de bidragsanställda var följaktligen utrikes födda bidragsanställda hos arbetsgivare med svensk bakgrund (23 procent) respektive inrikes födda hos arbetsgivare med utrikes bakgrund (4 procent).

/FORTS./

- Vad gäller anställningsvillkoren hade drygt 40 procent av utrikes födda och 55 procent av inrikes födda bidragsanställda kollektivavtal på sin arbetsplats.

  Lägst andel med kollektivavtal finns bland utrikes födda som arbetar hos arbetsgivare med utrikes bakgrund – endast 25 procent har kollektivavtal (denna grupp utgör mer än hälften av de som år 2016 fick nya bidragsjobb i de fyra studerade branscherna i Helsingborg).

  I handeln har endast 11 procent av de bidragsanställda i denna grupp kollektivavtal men i städbranschen så mycket som 69 procent.

  Även inrikes födda hos arbetsgivare med utländsk bakgrund (en mycket liten grupp) har låg kollektivavtalstäckning (drygt 30 procent). Majoriteten av de bidragsanställda i Helsingborg finns hos arbetsgivare med utrikes bakgrund (55 procent).

  Motpolen utgörs av utrikes födda hos inrikes arbetsgivare (78 procent med kollektivavtal) och inrikes födda hos denna arbetsgivarkategori (59 procent med kollektivavtal).

  I genomsnitt har ca 70 procent kollektivavtal hos arbetsgivare med inrikes bakgrund jämfört med de 25 procent hos de med arbetsgivare som har utrikes bakgrund.

Referenser

Andersson Joona P. och E. 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.

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.

Frödin, O. & A. Kjellberg (2017) Arbetskraftsmigration från tredje land i låglöneyrken. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 2017 (sid. 84-102) https://portal.research.lu.se/portal/files/22883855/Fr_din_Kjellberg_Arbetskraftsmigration_i_l_gl_neyrken.pdf

Frödin, O. & A. Kjellberg (2018) "Labor Migration from Third Countries to Swedish Low-wage Jobs", *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 8 nr 1 (March 2018), s. 65-85. http://portal.research.lu.se/portal/files/40268826/Labor_Migration_from_Third_Countries_to_Swedish_Low_wage_Jobs_Fr_din_Kjellberg.pdf

Kjellberg, A. (2019a). Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund. Department of Sociology. Lund University. https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605).html

Kjellberg, A. (2019b) Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad – Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000-2023. Stockholm: Arena Idé 2019. https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/den-svenska-modellen-i-fara-fack-arbetsgivare-och-kollektivavtal-paa-en-foeranderlig-arbetsmarknad(5fc82ca8-cdca-474b-aad5-52b26f587e48).html

Klinthäll, M., Mitchell, C., Schölin, T., Slavnic, Z. och S. Urban (2016) Invandring och företagande. Delmi Kunskapsöversikt 2016:7. Stockholm, Delmi.