

Anställningsbidragens roll i handeln

En jämförelse med branscherna hotell- och restaurang, städ och bemanning



Författare:
Olle Frödin
Anders Kjellberg

Forskningsrapport 2019:6



Forskningsrapport 2019:6
Anställningsbidragens roll i handeln
ingår i Handelsrådets rapportserie.
Rapporten är finansierad av Handelsrådet,
men forskarna är själva ansvariga
för rapportens innehåll. Rapporten är läst och
godkänd av Handelsrådets vetenskapliga råd.
Publiceringsår 2019.
Grafisk produktion: Fotoskrift AB
Tryck: Typografiska Ateljén AB
www.handelsradet.se
ISBN: 978-91-86508-60-9

Förord

Forskningen som vi presenterar i föreliggande rapport har genomförts inom ramen för forskningsprojektet "Anställningsbidrag inom handeln" av forskarna Olle Frödin och Anders Kjellberg med hjälp av Vesa Leppänen och Ann-Mari Sellerberg.



Vi vill främst rikta ett tack till Handelsrådet som finansierat projektet under åren 2017–2019 och sektionschef Bengt Andersson och hans medhjälpare vid Arbetsförmedlingen i Helsingborg utan vilkas medverkan projektet inte varit möjligt att genomföra. Birgitta Andersson vid Arbetsförmedlingens analysenhet har försett oss med värdefull statistik. Vi vill även tacka Imad Rasan, doktorand på sociologiska institutionen för de intervjuer som han genomfört för projektets räkning. Slutligen vill vi tacka Stefan Carlén, chefsekonom och utredare på Handelsanställdas förbund, Michael Wahlström, arbetsrättsexpert och förhandlare, Svensk Handel och Håkan Olsson, butikschef Ica Tuna Malmborg, Lund som ingått i projektets referensgrupp. Dessutom är Handelsrådets vetenskapliga råd förtjänt av ett stort tack för värdefulla synpunkter.

Lund, oktober 2019

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

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

Sammanfattning

Projektet "Anställningsbidrag inom handeln" syftar till att undersöka konsekvenserna av den ökande användningen av *anställningsbidrag* (anställningar där hela eller delar av lönekostnaderna betalas av någon annan än arbetsgivaren) inom den svenska handelsbranschen. Mer specifikt syftar studien till att beskriva och analysera förekomsten, tillämpningen och konsekvenserna av den ökande användningen av anställningsbidrag inom handeln.

För att kunna urskilja branschspecifika trender har vi valt att även inkludera jämförande data från ytterligare tre branscher där anställningsbidrag är särskilt vanliga, nämligen hotell- och restaurang-, städ- och bemanningsbranscherna.

Vi har undersökt vilka typer av *företag* som använder anställningsbidrag. Vidare har vi kartlagt vilka som anställs genom anställningsbidrag, exempelvis om de är födda i Sverige eller utomlands, ålder, kön och eventuell funktionsnedsättning samt hur de fördelar sig på olika stödformer och branscher. Slutligen har vi haft som syfte att genom analyser av våra resultat försöka förklara den sedan 2007 kraftiga ökningen av anställningsbidrag inom handeln och andra branscher.



Studien innehåller huvudsakligen tre hypoteser. Den första är att anställningsbidragen används som avsett, det vill säga som ekonomisk kompensation för den risk och osäkerhet som föreligger vid anställning av långtidsarbetslösa eller funktionsnedsatta vars produktivitet kan vara svårbedömd. Den andra hypotesen är att anställningsbidragen används på olika sätt av olika kategorier av arbetsgivare. Det kan också finnas skillnader mellan olika branscher och branschsegment. Företag med låga vinstmarginaler kan tänkas använda anställningsbidragen för att sänka lönekostnaderna och därigenom stärka sin konkurrenskraft. Enligt en tredje hypotes arbetar många bidragsanställda födda utomlands 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.

För att besvara våra frågeställningar och testa våra hypoteser genomförde vi en totalundersökning av samtliga personakter hos Arbetsförmedlingen avseende nya anställningsbidrag år 2016 i handels-, hotell- och restaurang-, städ- och

bemanningsbranscherna i Helsingborgs kommun (N=424). Vi har även sammanställt relevant statistik på riksnivå, med hjälp av data från Arbetsförmedlingen och SCB.

Vår studie visar att det inom handeln främst är små arbetsgivare utan kollektivavtal som rekryterar genom bidragsanställningar.¹ Bidragen tycks användas mest frekvent av mindre företag ägda av personer med utrikes bakgrund, exempelvis servicebutiker och annan specialiserad dagligvaruhandel², torghandlare och partihandlare, som huvudsakligen rekryterar andra utrikes födda genom anställningsbidrag. En del av ökningen av antalet anställningsbidrag inom handeln kan sannolikt förklaras av att de i tilltagande utsträckning har kommit att användas inom denna företagstyp för att minska lönekostnaderna och därmed stärka företagets konkurrenskraft. I detta avseende liknar dessa segment inom handeln vissa mindre företag inom restaurangsektorn som utmärks av låg kollektivavtalsäckning och sannolikt också låga vinstmarginaler. Handeln har sedan tidigare haft en betydligt högre andel funktionsnedsatta men dessa återfinns huvudsakligen utanför de segment där kollektivavtal är mindre vanligt förekommande. De funktionsnedsatta är däremot vanligare i dagligvaruhandel med brett sortiment (till exempel Ica och Hemköp) och fackhandeln (till exempel klädbutik, garnaffär, loppis), där det är vanligare att arbetsgivare har kollektivavtal och inrikes bakgrund.

Projektet "Anställningsbidrag inom handeln" syftar till att undersöka konsekvenserna av den ökande användningen av anställningsbidrag inom den svenska handelsbranschen.

Medan detta å ena sidan stärker kopplingen till arbetsmarknaden bland nyanlända och utrikes födda, finns å andra sidan en risk för att anställningsbidragen främjar en utveckling mot en tilltagande etnisk segmentering på arbetsmarknaden. Om nyanlända genom anställningsbidrag rekryteras till mindre företag som drivs av personer som själva har utrikes bakgrund finns risken att det uppstår segment som utrikes födda får svårt att lämna. Om utrikes födda arbetstagare i högre omfattning arbetar för arbetsgivare med utrikes bakgrund finns risken att de inte får nätverkskontakter som sträcker sig utanför segmentet ifråga. De får inte heller chansen att erhålla arbetslivserfarenheter som kan leda till reguljära anställningar inom andra delar av arbetsmarknaden, som präglas av exempelvis andra språkrav. En slutsats är således att i den mån man vill undvika en sådan utveckling, bör anställningsbidragen utformas på ett annat sätt.

1 Av de totalt 122 handelsanställda med nya subventionerade jobb i Helsingborg 2016 saknade 74 (61 procent) kollektivavtal. Samtliga dessa återfanns i företag med 0–19 anställda och de allra flesta av dem hos arbetsgivare med 0–9 anställda. Sammanlagt svarade företagen med 0–9 anställda för 82 av de 122 bidragsanställda inom handeln i Helsingborg.

2 I SNI 2007 (Svensk Näringsgrensindelning, 2007, SCB) betecknas det vi kallar "specialiserad dagligvaruhandel" som "specialiserad butikshandel med livsmedel, drycker och tobak". Det vi benämner som "dagligvaruhandel med brett sortiment" motsvaras av "detaljhandel med brett sortiment".

Innehållsförteckning

1	Bakgrund	7
2	Syfte, frågeställningar och hypoteser	13
3	Metod och empiriskt material	16
4	Trender inom handels-, hotell- och restaurang- och städbranscherna	17
5	Anställningsbidragens utveckling i de fyra branscherna	20
6	Helsingborgsstudien	26
	Kön, ursprung och bidragsform	27
	Företag med flera nya anställningsbidrag 2016	30
	Arbetsgivarnas bakgrund, funktionsnedsättning och fördelningen mellan delbranscher	30
	A-kassemedlemskap bland bidragsanställda	34
	Andel bidragsanställda med kollektivavtal	35
	Typfall företag och bidragsanställda med/utan kollektivavtal	39
	Andelen "enkla jobb" bland de 2016 nytillkomna anställningsbidragen i Helsingborg	46
	Fackliga yttranden	48
	Intervjuerna	49
7	Slutsatser och sammanfattande analys	52
	Referenser	55

Bakgrund

Den svenska arbetsmarknadens jobbstruktur och arbetskraftens sammansättning har genomgått stora förändringar under de senaste decennierna. Samtidigt som kvalifikationskraven ökat inom många yrken har antalet relativt *lågavlönade* jobb inom servicesektorn ökat (Åberg, 2015). Det betyder inte att andelen *lågkvalificerade* jobb ökat.

Lön och kvalifikation följs inte alltid åt, i synnerhet inte vid en jämförelse mellan mans- och kvinnodominerade yrken (Tåhlin, 2019). Snarare har det skett en kvalifikationsmässig uppgradering av jobbstrukturen. Dessutom har andelen lågkvalificerade jobb minskat även om vissa yrken som städare och köks- och restaurangbiträden sysselsätter fler än tidigare. Samtidigt har konkurrensen om de lågkvalificerade jobb som finns kvar ökat.

Det har även skett en marginalisering av vissa grupper som har särskilt svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, i synnerhet utrikes födda med låg utbildning, personer utan gymnasieexamen och de som har funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.³ Den högre arbetslösheten bland utrikes födda förklaras bland annat av att Sverige tagit emot fler flyktingar per capita än nästan alla andra EU-länder. Många utrikes födda har bristande svenska språkkunskaper, begränsad svensk arbetslivserfarenhet och få eller inga nätverkskontakter som kan leda till reguljära anställningar. Dessutom löper utrikes födda risk att utsättas för diskriminering. Sysselsättningen bland infödda svenskar är bland de högsta i Europa, samtidigt som sysselsättningsglappet mellan inrikes och utrikes födda är det största inom OECD, jämsides med Nederländerna (Joyce, 2015; OECD, 2016).

Av de statliga insatserna för att minska marginaliseringen på den svenska arbetsmarknaden tillhör anställningsbidrag de mer omfattande och kostsamma. Syftet är att öka efterfrågan på arbetskraft som stått utanför arbetsmarknaden under en längre tid och att motverka arbetslöshet bland nyanlända. Tanken är att staten täcker en del av

3 Enligt SCB har omkring 12 procent av befolkningen i åldern 16–64 år en funktionsnedsättning, vilket motsvarar 752 000 personer. SCB uppger att den vanligaste typen av funktionsnedsättning är nedsatt rörelseförmåga vilket omkring tre procent i befolkningen har, cirka två procent har astma eller allergi och lika många har någon form av psykisk funktionsnedsättning. Knappt två procent har en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Två tredjedelar bedömer att funktionsnedsättningen medför nedsatt arbetsförmåga, det är vanligare bland kvinnor än män." Totalt sett uppger åtta procent av befolkningen 16–64 år att de har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Inrikes födda är överrepresenterade bland personer med funktionsnedsättning, både med och utan nedsatt arbetsförmåga (SCB, 2018, 6, 14, 22). Arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning var 2018 11 procent och i befolkningen totalt sex procent. Bland personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga var arbetslösheten 12 procent 2018 (SCB, 2018, 30).

lönekostnaden⁴ för att kompensera arbetsgivare för den risk och 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 (Gerdes, Mikkonen och Taslimi, 2015).

Svenska arbetsmarknadsåtgärder har sedan länge inbegripit olika former av anställningsbidrag och stöd såsom arbetslivsutveckling (ALU), aktivitetsgarantin och så kallade plusjobb. Plusjobben ersattes 2007 av instegs- och nystartsjobb (Statskontoret, 2011). *Nystartsjobben* riktas till privata och offentliga arbetsgivare som vid anställning av personer som stått utanför arbetslivet länge⁵ får reducerad arbetsgivaravgift. *Instegsjobben* är avsedda för nyanlända invandrare och *särskilt anställningsstöd* för de som har avslutat minst fas 1 inom jobb- och utvecklingsgarantin. Sedan 2015 finns *extratjänster* för att stärka vård och omsorg genom anställningar av personer som står långt från arbetsmarknaden. För personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga finns flera former av anställningsbidrag som främst riktas till dessa – lönebidrag, trygghetsanställning och utvecklingsanställning. Se vidare tablå 1 för olika former av anställningsbidrag och vilka de riktar sig till.

Tablå 1. Olika former av anställningsbidrag.

Bidragsform	Långtids- arbetslösa	Nyanlända	Funktions- nedsatta
Instegsjobb: före 2007 Plusjobb; från 2018 Introduktionsjobb		•	
Nystartsjobb: före 2007 Plusjobb	•	•	
Särskilt anställningsstöd (för de i jobb- och utvecklingsgarantin): från 2000-11; från 2018-05 Introduktionsjobb	•		
Förstärkt särskilt anställningsstöd: från 1999; från 2018-05 Introduktionsjobb	•		
Lönebidrag: från 1995; från 2017-07 Lönebidrag för anställning			•
Trygghetsanställning: från 2006; från 2017-07 Lönebidrag för trygghet i anställning			•
Utvecklingsanställning: från 2006; från 2017-07 Lönebidrag för utveckling i anställning			•
Utvecklingsanställning sysselsättningsfasen Samhall: från 2014			•
Kulturarslyftet: från 2012; upphörde 2015			•
Offentligt skyddat arbete (OSA): från 1995			•
Extratjänst (för ideella föreningar och offentlig sektor): från 2015, upphörde 2019, återinförd från 2020-01	•	•	
Yrkesintroduktion (för de som saknar erfarenhet av yrket): från 2014-01 ⁶	•	•	
Introduktionsjobb: från 2018-05	•	•	
Traineejobb inom välfärd respektive bristyrken (för de som utbildar sig inom ett yrke): från 2015-08; från 2018-05 Introduktionsjobb			
Moderna beredskapsjobb i staten ⁷ : från 2017; upphörde 2019	•	•	

Källa: Arbetsförmedlingen, bland annat Arbetsförmedlingen (2018a), 9–10.

4 Vid instegsjobb, särskilt anställningsstöd och förstärkt särskilt anställningsstöd är subventionsgraden 80 procent av lönen. Vid extratjänst och modernt beredskapsjobb subventioneras lönen till 100 procent samt vid traineejobb till 50–65 procent. Vid nystartsjobb är det fråga om reducerad arbetsgivaravgift (Arbetsförmedlingen, 2018a, 9).

5 Nystartsjobben vänder sig även till den som är nyanländ i Sverige och deltar i etableringsprogrammet (eller har en etableringsplan) eller är nyanländ och under de senaste 36 månaderna fått uppehållstillstånd eller uppehållskort som familjemedlem till en EU/EES-medborgare.

6 Förutsätter att det finns kollektivavtal om yrkesintroduktion inom branschen.

7 När extratjänst används som anställningsstöd på statliga myndigheter kallas det för moderna beredskapsjobb i staten.

Antalet personer med subventionerade anställningar har ökat kraftigt. År 2007 var nystartsjobb och lönebidrag de vanligaste formerna med 18 600 respektive 15 700 nya beslut (tabell 1). Sedan dess har nystartsjobb blivit den i särklass vanligaste bidragsformen med 48 600 nya beslut 2015. Trots det starkt ökande antalet nyanlända och fortsatt hög arbetslöshet bland utrikes födda minskade antalet nya nystartsjobb till cirka 36 000 år 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 2018:11a). Lönebidragen har minskat till 11 100 år 2018. Från nästan ingenting 2015 har extratjänsterna ökat till 10 800 nya beslut 2017 och 14 200 år 2018. Det totala antalet nya beslut om bidragsanställningar fördubblades mellan 2007 och 2013 från strax under 50 000 till närmare 100 000. Efter en toppnotering på 103 000 nya beslut 2014 har en stabilisering skett på strax under 100 000.

Mansdominansen har hela tiden varit stor. Kvinnorna svarade för cirka 35 procent av anställningsbidragen såväl 2007 som 2016 och 2018. Bland personer med nystartsjobb sjönk andelen kvinnor från 32 procent 2016 till 27 procent 2018.

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

	Insteigsjobb	Nystartsjobb	Särskilt anställningsstöd	Förstärkt särskilt anställningsstöd	Utvecklingsanställning	Lönebidrag	Trygghetsanställning	Extratjänst	Introduktionsjobb	Övriga	Totalt	Kvinnor
2007	400 (1%)	18 600 (39%)	3 400 (7%)		3 700 (8%)	15 700 (33%)	3 800 (8%)			1 800 (4%)	47 500 (100%)	17 200 (36%)
2008	3 300	18 200	7 000		2 700	16 100	4 600			1 700	53 500	21 000
2009	4 900	23 400	4 400		2 400	13 100	5 700			1 500	55 300	21 400
2010	5 300	44 600	4 300		3 500	16 100	5 900			1 600	81 300	29 500
2011	5 500	46 100	6 100		4 200	17 100	6 000			1 600	86 700	33 400
2012	4 500	40 000	5 700	2 400	5 000	16 000	7 700			2 800	84 100	33 000
2013	5 600	43 900	6 800	6 000	7 400	13 100	12 300			2 000	97 200	36 500
2014	6 900	46 500	7 400	6 100	9 100	13 300	10 300			3 600	103 100	37 500
2015	7 600	48 600	6 000	4 200	8 000	13 100	7 100			3 400	98 100	33 500
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%)	33 000 (34%)
2017	6 700	42 600	4 400	1 600	8 400	11 700	6 900	10 800		6 600	99 800	33 800
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%)	34 000 (35%)

Anmärkning: Kategorin "övriga" omfattar utvecklingsanställning sysselsättningsfasen Samhall (2016: 1 850; 2017: 3 000; 2018: 2 200), traineejobb, modernt beredskapsjobb, offentligt skyddad anställning, kulturavslutet och yrkesintroduktion. Kursiverade är de bidragsformer som främst avser personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga (utvecklingsanställning, lönebidrag och trygghetsanställning).

Källa: Arbetsförmedlingens analysenhet.

Mansdominansen har hela tiden varit stor. Kvinnorna svarade för cirka 35 procent av anställningsbidragen såväl 2007 som 2016 och 2018.

Handeln var åren 2007–2015 näringsgrenen med flest nya beslut om anställningsbidrag varefter hotell och restaurang under de följande två åren kom på första plats. Högst antal nya beslut 2016 hade hotell och restaurang (13 600), handel (13 200), uthyrning och fastighetservice med mera (11 800), offentlig förvaltning med mera (9 700), vård, omsorg med mera (7 400), tillverkning (6 600) samt utbildning (6 300) – se tabell 2.

Två år senare hade ”offentlig förvaltning med mera” genom extratjänsternas tillväxt avancerat till förstaplatsen. Då var näringarna med flest nya beslut offentlig förvaltning med mera (12 600), hotell- och restaurang (12 500), handel (12 000), uthyrning och fastighetservice med mera (11 300), utbildning (7 900), vård, omsorg med mera (7 800) samt tillverkning (6 600).

Tabell 2. De sju branscherna med högst antal nya beslut om anställningsbidrag 2018.

Rang	Näringsgren	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1.	O. Offentlig förvaltning med mera	3 600	5 900	2 800	7 000	7 100	8 100	9 300	10 100
2.	I. Hotell och restaurang	3 500	4 600	6 800	9 300	10 400	10 900	12 700	14 100
3.	G. Handel, reparation av motorfordon och motorcyklar	8 200	8 700	9 100	12 800	13 700	12 800	14 500	15 000
4.	N. Uthyrning, fastighets-service med mera	3 500	3 400	3 600	7 100	8 400	8 200	9 500	10 800
5.	P. Utbildning	2 300	3 700	4 200	4 600	4 900	4 900	5 800	6 000
6.	Q. Vård, omsorg, sociala tjänster	2 400	3 800	6 300	5 000	6 200	5 900	6 600	7 000
7.	C. Tillverkning	6 100	5 500	4 200	9 000	8 500	6 400	6 600	7 400
	Totalt samtliga näringar	47 500	53 500	55 300	81 300	86 700	84 100	97 200	103 100

Rang	Näringsgren	2015	2016	2017	2018
1.	O. Offentlig förvaltning med mera	8 700	9 700	12 400	12 600
2.	I. Hotell och restaurang	14 300	13 600	13 500	12 500
3.	G. Handel, reparation av motorfordon och motorcyklar	14 400	13 200	12 500	12 000
4.	N. Uthyrning, fastighets-service med mera	10 600	11 800	13 000	11 300
5.	P. Utbildning	5 800	6 300	7 500	7 900
6.	Q. Vård, omsorg, sociala tjänster	6 900	7 400	7 600	7 800
7.	C. Tillverkning	7 200	6 600	6 800	6 600
	A–U. Totalt samtliga näringar	98 100	97 300	99 800	97 200

Anmärkning: Näringsgrenen mest högst antal nya beslut fetmarkerad.

Källa: Arbetsförmedlingens analysenhet.

Anställningsbidragens effekter på svensk arbetsmarknad har varit föremål för intensiva diskussioner. Arbetsgivarorganisationer i vissa branscher ställer sig relativt positiva och menar att de i stort fungerar som avsett⁸ medan representanter för Svensk Handel hävdar att de varken efterfrågat eller förespråkade subventionerade anställningar, samtidigt som

8 http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/matching-arbetsmarknad/regelandering-for-nystartsjobb-forsamar-jobbchanser_584538.html, 2015-09-30.

de välkomnar satsningar för att minska arbetslösheten.⁹ Företrädare för fackförbundet Handels menar att anställningsbidragen riskerar snedvrída konkurrensen i branschen.¹⁰ Krogföreträdare har via Svenskt Näringsliv framfört samma synpunkt.¹¹ Liknande problem tycks förekomma i städbranschen, där arbetsgivarorganisationen Almega Serviceföretagen rapporterat att medlemsföretag upplever att ”vissa aktörer satt i system att utnyttja statliga lönesubventioner för att vinna kontrakt” vid upphandlingar.¹² Sedan 2010 har Almegas medlemsföretag kraftigt ökat andelen tidigare arbetslösa när de anställer (Almega Serviceföretagen, 2015, 29; Thörnquist, 2015, 27–28).

Av rapporter från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) och Riksrevisionen framgår att de som haft instegs- och nystartsjobb har fått en bättre arbetsmarknadsanknytning. Samma studier visar emellertid även att anställningsbidragen förefaller ha ersatt och trängt ut många ordinarie anställningar (Riksrevisionen, 2013; Sjögren och Vikström, 2012). Den trots högkonjunkturen höga arbetslösheten inom Hotell- och Restauranganställdas a-kassa (18 procent 2018) tyder också på att många arbetsgivare väljer att anställa personer på subventionerade jobb istället för att erbjuda reguljära anställningar.¹³ Arbetsökande uppmanas att gå till Arbetsförmedlingen och undersöka om de kan få bidragsanställningar.

Av rapporter från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) och Riksrevisionen framgår att de som haft instegs- och nystartsjobb har fått en bättre arbetsmarknadsanknytning.

Ovan har antalet *nya beslut* per år om anställningsbidrag redovisats. Tabell 3 visar det genomsnittliga antalet *pågående* anställningsbidrag per år. Eftersom ett och samma anställningsbidrag kan beröra mer än ett år blir dessa tal större än de som återfinns i tabellerna 1 och 2. Som framgår av tabell 3 ökade det genomsnittliga antalet bidragsanställda mellan 2007 och 2016 från 83 900 till 137 500 för att sedan minska till 136 300 år 2018. Toppåret 2014 var det genomsnittliga antalet bidragsanställda 138 600. Flest pågående instegs- och nystartsjobb var det 2016 med 4 300 respektive 47 400.

Det genomsnittliga antalet lönebidragsanställda mer än halverades mellan 2007 och 2018: från 59 500 till 26 200. Däremot ökade två andra bidragsformer avsedda för funktionsnedsatta: utvecklingsanställning (från 2 500 till 8 700) och trygghetsanställning (från 2 500 till 34 900).

9 <http://www.borsen.se/Nyheter/sa-manga-far-jobb-efter-nystartsbidrag>.

10 <http://www.gp.se/ekonomi/1.959114-handels-laglost-loneland>.

11 <http://www.dn.se/ekonomi/krogforetradare-vill-ha-sankta-avgifter-och-farre-subventioner/>, 2015-11-20.

12 Almega Serviceföretagen, 2015, 21ff.

13 Hotellrevyn, 10, 2018, <https://www.hotellrevyn.se/branschen-kvar-i-arbetsloshet/> och <https://www.hotellrevyn.se/professorn-om-bidragsjobben/>.

Tabell 3. Antalet pågående anställningsbidrag (årsgenomsnitt).

År	Insteigsjobb	Nystartsjobb	Särskilt anställningsstöd	Förstärkt särskilt anställningsstöd	Utvecklingsanställning	Lönebidrag	Trygghetsanställning	Introduktionsjobb	Yrkesintroduktion	Utvecklingsanställning Samhall	Utvecklingsanställning sysselsättningsfasen Samhall
2007	81	8 412	5 978	0	2 495	59 529	2 499	0	0	0	0
2008	1 169	16 065	5 922	0	2 529	57 136	6 021	0	0	0	0
2009	2 414	19 517	4 379	0	1 915	50 629	9 918	0	0	0	0
2010	2 731	34 095	3 036	0	2 494	46 916	13 929	0	0	0	0
2011	2 756	46 435	4 011	0	3 322	46 156	17 728	0	0	0	0
2012	2 255	43 756	4 398	745	3 878	44 320	21 033	0	0	275	0
2013	2 752	43 189	4 653	4 029	5 230	37 770	27 609	0	0	949	0
2014	3 501	46 011	5 726	5 495	7 216	32 344	33 047	0	268	459	748
2015	4 012	46 584	5 700	4 859	6 836	30 821	34 760	0	998	4	843
2016	4 272	47 383	4 931	3 802	6 777	29 379	35 028	0	823	0	1 284
2017	4 065	42 657	4 502	2 611	6 982	28 028	35 067	0	709	0	2 245
2018	1 643	34 605	2 778	1 163	8 732	26 195	34 926	2 917	703	0	2 365

År	Offentlig skyddad anställning	Modernt beredskapsjobb	Extratjänst	Kulturanslyftet	Traineejobb, brist	Traineejobb, välfärd	Summa
2007	4 945	0	0	0	0	0	83 937
2008	4 732	0	0	0	0	0	93 573
2009	4 449	0	0	0	0	0	93 222
2010	4 454	0	0	0	0	0	107 655
2011	4 346	0	0	0	0	0	124 753
2012	4 217	34	0	34	0	0	124 910
2013	3 889	233	0	233	0	0	130 304
2014	3 592	219	0	219	0	0	138 626
2015	3 133	1	4	1	1	5	138 562
2016	2 733	0	888	0	19	146	137 464
2017	2 465	0	5 162	0	43	413	135 429
2018	2 196	0	15 823	0	30	213	136 255

Källa: Arbetsförmedlingens analysenhet.

Syfte, frågeställningar och hypoteser

Ett övergripande syfte med föreliggande studie är att beskriva och analysera förekomsten, tillämpningen och konsekvenserna av den ökande användningen av anställningsbidrag inom handelsbranschen.



Vi har valt att även inkludera tre ytterligare branscher i studien som jämförelsepunkter, nämligen hotell och restaurang-, städ- och bemanningsbranscherna (de båda senare ingår i näringsgrenen ”Uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster” med beteckningen N i SNI 2007). Som vi sett är anställningsbidrag särskilt vanliga i dessa branscher (tabell 2). Studien är avgränsad till den privata sektorn. Den utgörs av en totalundersökning av samtliga nya bidragsanställda i Helsingborg i de fyra utvalda branscherna år 2016 och innehåller originaldata som inte står att finna i Arbetsförmedlingens statistik. Jämförelser görs med utvecklingen på riksnivå utifrån de variabler där data finns för bidragsanställda såväl nationellt som på lokal nivå.

Mer specifikt är avsikten att undersöka:

- Vilka typer av *företag* som använder anställningsbidrag avseende antal anställda, förekomst av kollektivavtal, delbransch (till exempel dagligvaruhandel och fackhandel), ägarens nationella bakgrund med mera.
- Vilka *motiv* arbetsgivare kan tänkas ha för använda anställningsbidrag.
- Vad som utmärker *de som anställs genom anställningsbidrag* avseende ålder, kön, födelse land, eventuell funktionsnedsättning, medlemskap i a-kassa samt fördelningen på olika stödformer, branscher och yrken.
- Hur användandet av olika bidragsformer *förändrats* över tid med avseende på bransch, de bidragsanställdas födelse land med mera.

En av frågeställningarna är att förklara den ökade användningen av anställningsbidrag. Det är troligt att det ökande antalet nyanlända ligger bakom en del av ökningen. Av betydelse är naturligtvis också den ekonomiska konjunkturen, hur attraktiva olika bidragsformer framstår för arbetsgivarna och vilka behov som de bidragsanställda kan fylla i företagen.

Från 2017 krävdes för nystartsjobb anställningsvillkor motsvarande kollektivavtal. Det kan ha bidragit till att antalet påbörjade nystartsjobb sjönk 2017 och 2018. Från augusti 2019 slopades kravet om att andra anställningsförmåner än lön ska vara enligt kollektivavtal, vilket förväntas öka antalet nystartsjobb.

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 risk och osäkerhet som föreligger vid anställning av långtidsarbetslösa eller funktionsnedsatta vars produktivitet kan vara svårbedömd. Motiven varierar sannolikt mellan olika kategorier av arbetsgivare. Det är exempelvis tänkbart att funktionsnedsatta anställs med lönebidrag för att signalera samhällsansvar till kunder och andra (Cook, 2009). Ett annat tänkbart motiv är att sänka lönekostnaderna genom att anlita subventionerad arbetskraft för arbeten med kort upplärningstid. Då är det inte alls säkert att bidragsanställningen övergår till reguljär anställning eftersom det kan öka lönekostnaderna (Atkinson, 1984). Om individen istället 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.

En annan 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 och Kjellberg, 2017, 2018).

Av Daunfeldt (2018, 19–23) framgår att detaljhandelsföretag anställer relativt få arbetslösa invandrare från Afrika och Asien, men att sannolikheten mer än sexdubblas om den anställande chefen är född i någon av dessa regioner. Chefens ursprung förefaller i detaljhandeln vara viktigare än i andra branscher när det kommer till hur arbetskraft ur olika nationaliteter rekryteras.¹⁴

Även Andersson Joona 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 och Urban, 2010, 120–121, 125).

 14 Möjliga förklaringar till den förhållandevis låga andelen utrikes födda i detaljhandeln är att dessas personliga nätverk är mindre utbredda än i exempelvis hotell- och restaurangbranschen samtidigt som kravet på svenska språkkunskaper är större och konkurrensen från unga inrikes födda (ofta studenter) hårdare (Daunfeldt, 2018, 33). Här kan det ha betydelse att ingångslönerna (inklusive OB-tillägg) är högre i detaljhandeln. Ett annat resultat i Daunfeldts studie är att invandrare från Afrika och Asien som anställs i detaljhandeln löper större risk att återigen bli arbetslösa än inrikes födda. Risken för arbetslöshet är större än i andra arbetskraftsintensiva branscher som hotell och restaurang (Daunfeldt, 2018, 27, 31–32).

Nystartsjobb är inte något arbetsmarknadspolitiskt program och fordrar ingen arbetsmarknadspolitisk bedömning eller samråd med arbetstagarorganisation inför beslut. De beviljas alltid så länge som arbetsgivaren och den arbetssökande uppfyller de allmänna villkoren. Lagen om anställningsskydd gäller och en anställning med nystartsjobb kvalificerar till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Arbetsgivaren ska erbjuda lön och andra anställningsförmåner som följer av kollektivavtal eller som i väsentliga delar är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal (gäller bara lönen från augusti 2019). Anledningen till att reglerna om 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. Dessa krav gällde inte året som studien avser. Mot den bakgrunden är en hypotes att en del företag 2016 anlätade bidragsanställda under anställningsvillkor som avvek så mycket från vad som gäller på svensk arbetsmarknad att det kan liknas vid exploatering (*exploateringshypotesen*).

Nystartsjobb är inte något arbetsmarknadspolitiskt program och fordrar ingen arbetsmarknadspolitisk bedömning eller samråd med arbetstagarorganisation inför beslut.

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 med flera, 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 och Hammarstedt, 2015). Anställningsbidrag kan tänkas lindra pressen på företagen och deras anställda 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 som har mycket låga vinstmarginaler.

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.

3

Metod och empiriskt material

För att besvara våra frågeställningar och testa våra hypoteser genomförde vi en undersökning av samtliga 424 personakter hos Arbetsförmedlingen avseende nya anställningsbidrag 2016 i handels-, hotell och 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. För utvecklingen på riksnivå inhämtades statistik från Arbetsförmedlingens analysenhet och SCB.

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

Nedan görs först en genomgång av nationell statistik om anställningsbidrag i de fyra utvalda branscherna. Därefter redovisas och analyseras det som framkom av Helsingborgsundersökningen. Slutligen görs en övergripande analys av studiens resultat.



Trender inom handels-, hotell- och restaurang- och städbranscherna

Handelsbranschen hade år 2016 456 000 anställda, varav 44 procent var kvinnor.¹⁵ Motsvarande siffror i hotell- och restaurang var 119 000 (51 procent kvinnor) och i städbranschen (SNI lokalvård) 37 900 (58 procent kvinnor). Fackanslutningsgraden var högst inom handeln (60 procent), följt av städbranschen (50 procent) och lägst inom hotell- och restaurangbranschen (34 procent).¹⁶

I tabell 4 redovisas anställda 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 av arbetarna födda utomlands. I städbranschen var två tredjedelar födda utanför Norden. Som förväntat är bidragsanställda i högre grad än anställda i allmänhet födda utomlands. Likaså är män och personer med för-gymnasial utbildning överrepresenterade, de senare ofta från utomeuropeiska länder (Arbetsförmedlingen, 2018a, 12).

Som framgår av tabellen var andelen fackligt anslutna lägre bland arbetare (54 procent inom handeln, 48 procent i städbranschen och 42 procent i hotell och restaurang) än de ovan redovisade talen som inkluderar tjänstemän.

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

Arbetare 2016	Handel (G)	Hotell och 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	54%	28%	48%	59%
– Inrikes födda	54%	29%	(55)%	62%
– Utrikes födda	52%	28%	46%	51%

Anmärkning: AKU 16–64 år exklusive deltidsarbetande heltidsstuderande. Tal inom parentes osäkra till följd av litet urval.

¹⁵ Exklusive heltidsstuderanden som arbetar vid sidan om studierna. Specialkörningar AKU 16–64 år (exklusive deltidsarbetande heltidsstuderande). Siffrorna avser anställda (arbetare + tjänstemän).

¹⁶ Kjellberg, 2019.

Inom handeln ökade enligt SCB:s yrkesregister antalet butikssäljare i dagligvaruhandeln mellan 2005 och 2017 från 58 400 till 85 500 (+46 procent) och i fackhandeln från 80 000 till 103 700 (+30 procent) – se tabell 5. Kassapersonalens antal var nästan detsamma 2017 (15 300) som 2005 (14 400). Även lagerassistenternas tillväxt var betydligt blygsammare än butikssäljarnas. Övergången till ny yrkesindelning medför att full jämförbarhet inte föreligger längre fram i tiden. Mellan 2015 och 2017 växte kategorin lager- och terminalpersonal från 78 900 till 81 500.

En snabbväxande grupp inom restaurangbranschen är köks- och restaurangbiträdena: från 52 000 år 2005 till 68 100 år 2017. Antalet städare ökade under samma tid från 62 200 till 73 400 samtidigt som andelen utrikes födda steg från 35 till 57 procent. Även bland köks- och restaurangbiträdena är numera andelen utlandsfödda hög, men inte lika hög, cirka 40 procent eller nästan en fördubbling sedan 2005. Bland pizzabagare, gatuköksbiträden med flera var nästan 80 procent födda utomlands år 2017.

Vissa avvikelser förekommer mellan våra olika datakällor beroende på att i det ena fallet är det fråga om branschstatistik (till exempel ”lokalvård”, det vill säga städbranschen) och i det andra yrkesstatistik (till exempel städare oberoende av bransch och sektor).

Inom handelsyrkena är andelen utrikes födda avsevärt lägre, bland butikssäljare i dagligvaruhandel 12 procent och butikssäljare fackhandel tio procent (2017). Var femte inom kategorin lager- och terminalpersonal och nästan lika många bland kassapersonal med flera är dock födda i annat land än Sverige.

Var femte inom kategorin lager- och terminalpersonal och nästan lika många bland kassapersonal med flera är dock födda i annat land än Sverige.

De flesta yrkena redovisade i tabell 5 är kvinnodominerade även om kvinnornas dominans mellan 2005 och 2017 minskat:

- Städare: från 81 till 74 procent kvinnor.
- Köks- och restaurangbiträden: från 79 till 63 procent.
- Butikssäljare dagligvaror: från 70 till 65 procent.
- Kassapersonal: från 84 till 70 procent.

Andelen kvinnliga butikssäljare inom fackhandeln är dock oförändrat 60 procent. Lagerassistenterna respektive kategorin lager- och terminalpersonal domineras starkt av män, liksom pizzabagarna, medan kafé- och konditoribiträdena till övervägande delen utgörs av kvinnor.

Tabell 5. Andel kvinnor och utrikes födda anställda 16–64 år i vissa yrken (hela riket), 2005–2017.

	Totalt	Kvinnor		Utrikes födda	
		Antal	Andel	Antal	Andel
2005					
Hotell- och kontorsstädare med flera	62 600	50 500	81%	22 200	35%
Köks- och restaurangbiträden	52 000	40 900	79%	11 100	21%
Kaféförståndare och kafébiträden	2 700	2 300	86%	350	13%
Försäljare, dagligvaror	58 400	40 700	70%	4 800	8%
Försäljare, fackhandel	80 000	48 400	60%	6 300	8%
Butikskassörer med flera	14 400	12 100	84%	1 500	10%
Lagerassistenter	51 400	9 300	18%	6 600	13%
2007					
Hotell- och kontorsstädare med flera	66 100	52 600	80%	25 400	38%
Köks- och restaurangbiträden	55 400	42 500	77%	13 000	23%
Kaféförståndare och kafébiträden	3 300	2 800	85%	500	15%
Försäljare, dagligvaror	64 000	44 400	69%	5 800	9%
Försäljare, fackhandel	99 000	61 000	62%	8 300	8%
Butikskassörer med flera	15 800	13 200	83%	1 700	11%
Lagerassistenter	58 000	11 000	19%	8 100	14%
2009					
Hotell- och kontorsstädare med flera	66 100	52 100	79%	28 200	43%
Köks- och restaurangbiträden	57 600	42 500	74%	14 700	26%
Kaféförståndare och kafébiträden	3 100	2 600	85%	500	16%
Försäljare, dagligvaror	65 900	45 300	69%	6 500	10%
Försäljare, fackhandel	100 800	62 100	62%	8 700	9%
Butikskassörer med flera	16 400	13 500	82%	1 800	11%
Lagerassistenter	54 000	10 500	19%	8 100	15%
2011					
Hotell- och kontorsstädare med flera	69 800	54 200	78%	32 100	46%
Köks- och restaurangbiträden	61 600	43 600	71%	17 800	29%
Kaféförståndare och kafébiträden	4 200	3 500	83%	700	16%
Försäljare, dagligvaror	69 700	47 300	68%	7 000	10%
Försäljare, fackhandel	106 100	65 400	62%	8 400	8%
Butikskassörer med flera	17 300	13 700	79%	1 800	10%
Lagerassistenter	57 800	12 000	21%	9 700	17%
2013					
Hotell- och kontorsstädare med flera	71 100	54 600	77%	34 700	49%
Köks- och restaurangbiträden	67 700	46 200	68%	20 600	30%
Kaféförståndare och kafébiträden	5 100	4 200	83%	800	15%
Försäljare, dagligvaror	74 400	50 200	67%	7 600	10%
Försäljare, fackhandel	104 700	65 200	62%	9 600	9%
Butikskassörer med flera	16 000	12 500	78%	1 800	11%
Lagerassistenter	55 400	11 500	21%	9 700	18%
2015 (Inte jämförbart med tidigare år på grund av övergång från SSYK96 till SSYK2012)					
Städare	74 500	55 900	75%	39 300	53%
Restaurang- och köksbiträden med flera	67 700	44 900	66%	22 300	33%
Pizzabagare, gatuköksbiträden med flera	2 700	700	26%	1 900	70%
Kafé- och konditoribiträden	7 500	4 600	61%	1 200	15%
Butikssäljare, dagligvaruhandel	78 400	53 100	68%	8 600	11%
Butikssäljare, fackhandel	101 600	60 700	60%	9 600	9%
Kassapersonal med flera	14 900	10 800	73%	2 100	14%
Lager- och terminalpersonal	78 900	17 000	22%	15 000	19%
2017					
Städare	73 400	54 400	74%	42 100	57%
Restaurang- och köksbiträden med flera	68 100	42 900	63%	26 600	39%
Pizzabagare, gatuköksbiträden med flera	3 600	600	17%	2 800	79%
Kafé- och konditoribiträden	7 300	5 700	78%	1 300	18%
Butikssäljare, dagligvaruhandel	85 500	55 800	65%	10 000	12%
Butikssäljare, fackhandel	103 700	62 200	60%	10 500	10%
Kassapersonal med flera	15 300	10 800	70%	2 700	18%
Lager- och terminalpersonal	81 500	17 600	22%	17 500	21%

Anmärkning: Den genomsnittliga andelen utrikes födda inklusive andra yrken var 2009 12,1 procent, 2011 13,1 procent, 2013 14,0 procent, 2015 15,3 procent, 2016 16,2 procent och 2017 17,2 procent.

Källa: SCB:s yrkesregister.

5

Anställningsbidragens utveckling i de fyra branscherna

Antalet nya beslut om anställningsbidrag per år ökade, som noterats ovan, kraftigt mellan 2007 och 2016. Det gäller framför allt vissa bidragsformer såsom nystarts- och instegsjobb men också utvecklingsanställning och trygghetsanställning (tabell 1).

Antalet nya beslut om trygghetsanställning nästan tredubblades mellan 2007 och 2013 men har sedan dess minskat kraftigt. Även lönebidragen har gått ned. Av totalt 97 300 nya beslut 2016 avsåg 50 procent nystartsjobb, 12 procent lönebidrag och åtta procent instegsjobb. År 2018 hade nystartsjobben minskat till 37 procent, lönebidragen till 11 procent och instegsjobben till två procent samtidigt som extratjänsterna ökat till 15 procent medan den nya bidragsformen introduktionsjobb svarade för nio procent.

Tillväxten av nystartsjobb inom handeln mellan 2007 och 2016 var mindre än genomsnittet för hela arbetsmarknaden.

Tillväxten av nystartsjobb inom handeln mellan 2007 och 2016 var mindre än genomsnittet för hela arbetsmarknaden: från 44 till 46 procent respektive från 39 till 50 procent – se tabellerna 1 och 6. I handeln ökade antalet nya beslut om nystartsjobb från 3 600 år 2007 till 6 100 år 2016 för att 2018 sjunka till 4 900, medan instegsjobben mellan 2016 och 2018 föll från 1 100 till 300. Antalet nya beslut om lönebidrag uppgick toppåret 2011 till 3 100 för att sjunka till 2 000 år 2016 och 1 800 år 2018. Jämfört med genomsnittet för samtliga näringar var andelen nystartsjobb något lägre i handeln, medan andelen lönebidrag, särskilt anställningsstöd, förstärkt särskilt anställningsstöd, utvecklingsanställning och trygghetsanställning var något högre. Andelen instegsjobb var strax under genomsnittet. Övriga bidragsformer såsom extratjänst var inte alls eller endast i obetydligt omfattning representerade inom handeln.

I hotell- och restaurangbranschen var andelen nystartsjobb och instegsjobb klart högre än i handeln, och en bra bit över genomsnittet för samtliga näringar, medan andelen lönebidrag var lägre (tabell 7). Av totalt 13 600 nya beslut 2016 i hotell och restaurang avsåg 58 procent nystartsjobb, 18 procent instegsjobb och åtta procent lönebidrag. Mellan 2007 och 2015/2016 femdubblades antalet nystartsjobb från 1 600 till 7 900.

Däremot låg lönebidragen kvar på 1 100–1 600 nya per år under hela perioden 2007–2016. Nystartsjobben behöll 2018 sin starka ställning (59 procent) medan instegsjobben minskade från 18 procent 2016 till fyra procent 2018.

Tabell 6. Antalet nya beslut om anställningsbidrag i handeln per bidragsform, kön och år.

G. Handel	Instegsjobb	Nystartsjobb	Särskilt anställningsstöd	Förstärkt särskilt anställningsstöd	Utvecklingsanställning	Lönebidrag	Trygghetsanställning	Introduktionsjobb	Övriga	Totalt handeln	Funktionsnedsatta	Kvinnor
2007	78 (1%)	3 600 (44%)	500 (6%)		500 (6%)	2 900 (36%)	600 (8%)			8 200 (100%)	4 500 (55%)	3 300 (41%)
2008	500	3 000	1 100		400	3 000	750			8 700	4 900	3 600
2009	600	4 100	600		400	2 300	900		1	9 100	4 600	3 600
2010	650	6 900	700		600	2 900	1 000			12 800	5 400	4 900
2011	700	7 100	1 100		700	3 100	1 100			13 700	6 000	5 300
2012	600	5 900	1 100	300	800	2 850	1 300			12 800	6 000	5 100
2013	800	6 100	1 300	700	1 300	2 200	2 200		3	14 500	6 800	5 500
2014	1 000	6 400	1 400	700	1 400	2 300	1 800		50	15 000	6 800	5 300
2015	1 200	6 600	1 100	600	1 400	2 200	1 300		40	14 400	6 200	4 800
2016	1 100 (8%)	6 100 (46%)	900 (7%)	400 (6%)	1 400 (11%)	2 000 (15%)	1 300 (10%)		40 (0%)	13 200 (100%)	5 800 (44%)	4 100 (31%)
2017	1 000	5 650	700	200	1 400	2 100	1 300		60	12 500	5 600	3 500
2018	300 (3%)	4 900 (41%)	200 (2%)	100 (1%)	1 900 (15%)	1 800 (15%)	1 300 (11%)	1 400 (12%)	100 (1%)	12 000 (100%)	5 600 (47%)	3 500 (29%)

Anmärkning: Kategorin "övriga" omfattar utvecklingsanställning sysselsättningsfasen Samhall, traineejobb, modernt beredskapsjobb, offentligt skyddad anställning, kulturarslyftet och yrkesintroduktion.

Källa: Arbetsförmedlingens analysenhet.

Tabell 7. Antalet nya beslut om anställningsbidrag i hotell- och restaurangbranschen per bidragsform, kön och år.

I. Hotell och restaurang	Instegsjobb	Nystartsjobb	Särskilt anställningsstöd	Förstärkt särskilt anställningsstöd	Utvecklingsanställning	Lönebidrag	Trygghetsanställning	Introduktionsjobb	Övriga	Totalt hotell och restaurang	Funktionsnedsatta	Kvinnor
2007	100 (4%)	1 600 (45%)	200 (6%)		200 (6%)	1 100 (32%)	300 (7%)		1 (0%)	3 500 (100%)	1 700 (50%)	1 600 (46%)
2008	1 000	1 400	600		100	1 200	300		1	4 600	1 900	2 000
2009	1 600	2 900	500		150	1 200	300		1	6 800	2 100	2 700
2010	1 800	4 900	500		200	1 500	300		2	9 300	2 500	3 700
2011	1 700	5 700	700		300	1 600	400		3	10 400	2 900	4 300
2012	1 500	6 000	700	200	400	1 600	500		24	10 900	3 200	4 650
2013	2 000	6 500	1 000	500	700	1 200	850		3	12 700	3 500	5 000
2014	2 600	7 000	1 100	500	800	1 400	800		10	14 100	3 900	5 300
2015	2 600	7 900	900	400	600	1 300	500		4	14 300	3 500	4 800
2016	2 400 (18%)	7 900 (58%)	700 (5%)	300 (2%)	600 (5%)	1 100 (8%)	500 (4%)		9 (0%)	13 600 (100%)	3 100 (23%)	4 400 (32%)
2017	2 200	8 200	600	200	700	1 100	500		53	13 500	2 900	3 900
2018	500 (4%)	7 300 (59%)	200 (1%)	40 (0%)	900 (7%)	1 000 (8%)	500 (4%)	1 900 (16%)	80 (0%)	12 500 (100%)	2 900 (23%)	3 600 (29%)

Anmärkning: Kategorin "övriga" omfattar utvecklingsanställning sysselsättningsfasen Samhall, traineejobb, modernt beredskapsjobb, offentligt skyddad anställning, kulturarslyftet och yrkesintroduktion.

Källa: Arbetsförmedlingens analysenhet.

Inom näringsgrenen uthyrning, fastighetsservice med mera, där städ- och bemanningsbranscherna ingår svarade nystartsjobben för praktiskt taget samma andel av de nya besluten 2016 som i hotell- och restaurangbranschen, närmare bestämt 57 procent medan lönebidragen och utvecklingsanställningarna vardera svarade för sju procent och instegsjobben för fem procent (tabellerna 7–8). Liksom inom handeln och hotell- och restaurangbranschen inträffade en stark tillväxt av nystartsjobben mellan 2007 och 2016 (tabell 8). Till skillnad från handeln, men i likhet med hotell och restaurang, är andelen nystartsjobb inom uthyrning, fastighetsservice med mera högre än genomsnittet för samtliga näringar. Medan andelen lönebidrag inom handeln är högre än genomsnittet så är den lägre i de båda andra näringsgrenarna. När det gäller andelen nya beslut om instegsjobb så var den i hotell och restaurang 2016 dubbelt så hög som genomsnittet men hade två år sedan närmast sig detta.



Tabell 8. Antalet nya beslut om anställningsbidrag i städ- och bemanningsbranscherna med mera per bidragsform, kön och år.

N. Uthyrning, fastighetsservice med mera	Instegsjobb	Nystartsjobb	Särskilt anställningsstöd	Förstärkt särskilt anställningsstöd	Utvecklingsanställning	Lönebidrag	Trygghetsanställning	Introduktionsjobb	Övriga	Totalt	Funktionsnedsatta	Kvinnor
2007	30 (1%)	1 800 (51%)	150 (5%)		700 (21%)	650 (19%)	100 (3%)		7 (0%)	3 500 (100%)	1 700 (50%)	1 300 (38%)
2008	300	1 600	350		200	700	100		8	3 400	1 400	1 300
2009	400	2 100	200		100	700	200		6	3 600	1 300	1 400
2010	500	5 200	250		100	800	200		10	7 100	1 600	2 400
2011	500	6 100	400		200	1 000	200		15	8 400	2 200	3 050
2012	400	5 000	400	150	300	900	300		700	8 200	2 900	3 400
2013	600	6 000	500	400	400	900	500		300	9 500	2 800	3 600
2014	600	6 100	500	300	600	900	400		1 300	10 800	4 100	4 050
2015	600	6 500	400	300	700	800	300		1 000	10 600	3 800	3 650
2016	600 (5%)	6 700 (57%)	400 (3%)	200 (1%)	800 (7%)	800 (7%)	300 (3%)		2 050 (17%)	11 800 (100%)	4 700 (40%)	3 900 (33%)
2017	550	6 200	300	100	700	800	300		4 000	13 000	5 700	4 200
2018	110 (1%)	5 700 (51%)	90 (1%)	34 (0%)	700 (6%)	800 (7%)	400 (3%)	600 (5%)	2 900 (26%)	11 300 (100%)	4 700 (41%)	3 500 (31%)

Anmärkning: Kategorin "övriga" omfattar utvecklingsanställning sysselsättningsfasen Samhall, traineejobb, modernt beredskapsjobb, offentligt skyddad anställning, kulturarslyftet och yrkesintroduktion.

Källa: Arbetsförmedlingens analysenhet.

Samtidigt som det totala antalet bidragsanställningar ökat kraftigt sedan 2007 har sammansättningen av de bidragsanställda förändrats. Även om den *genomsnittliga* andelen kvinnor för samtliga branscher har varit omkring 35 procent under hela perioden 2007–2018, så har kvinnoandelen minskat i de studerade branscherna:

- I handeln från 41 procent 2007 till 31 procent 2016 och 29 procent 2018.
- I hotell och restaurang från 46 procent 2007 till 32 procent 2016 och 29 procent 2018.
- I uthyrning, fastighetservice med mera från 38 procent 2007 till 33 procent 2016 och 31 procent 2018.

Andelen funktionsnedsatta har minskat såväl i de studerade branscherna som genomsnittligt för samliga branscher. I handeln sjönk deras andel från 55 procent 2007 till 44 procent 2016 (47 procent 2018) – se tabell 6. Andelen funktionsnedsatta i Helsingborgsstudien var något lägre (37 procent 2016). Inom uthyrning med mera var nedgången något större (från 50 procent 2007 till 40–41 procent 2016/2018; tabell 7). I hotell och restaurang var den en fråga om halvering: från 50 procent 2007 till 23 procent 2016 och 2018 (tabell 8).

I *absoluta tal ökade* samtidigt antalet funktionsnedsatta med subventionerade jobb: från 17 200 år 2007 till 37 500 år 2014, varefter en minskning inträffat till 33 000 år 2016 (34 000 år 2018) – se tabell 1.

Andelen funktionsnedsatta har minskat såväl i de studerade branscherna som genomsnittligt för samliga branscher.

Utvecklingen av andelen funktionsnedsatta 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 (tabell 9). I de andra branscherna var uppgången huvudsakligen koncentrerad till de senare åren.¹⁷ Att de funktionsnedsattas andel av inrikes födda ökat sedan 2016 beror sannolikt på att allt fler av de som inte har nedsatt arbetsförmåga har 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 och restaurang från 34 procent 2007 till 11 procent de båda senare åren 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.

 17 I hotell och restaurang från 66 procent 2007 och 62 procent 2016 till 74 procent 2018 samt i uthyrning med mera från 56 procent 2007 och 62 procent 2016 till 76 procent 2018.

Tabell 9. Nya anställningsbidrag efter kön, födelseland och funktionsnedläggning i olika näringsgrenar.

Kön, födelseland med mera	Handel (G)	Hotell och restaurang (I)	Städ, bemanning med mera (N)	Alla näringsgrenar (A-U)
Kvinnor				
2007	41%	46%	38%	36%
2016	31%	32%	33%	34%
2018	29%	29%	31%	35%
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%
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 funktionsnedsatta. Inom parentes exklusive utvecklingsanställning sysselsättningsfasen Samhall.

Källa: Arbetsförmedlingens analysenhet.

Andelen utrikes födda med subventionerade jobb har ökat sedan 2007. Tre fjärdedelar av samtliga insatser var detta år riktade till *inrikes* födda, vilket 2016 hade sjunkit till varannan och 2018 till 40 procent. Andelen födda i Europa (exklusive Sverige) var 2016 cirka tio procent medan andelen födda utanför Europa var drygt 40 procent. Inte minst hos nystartsjobben ökade andelen utrikes födda. Från att närmare 70 procent av nystartsjobben 2007 riktats till inrikes födda hade denna andel 2016 krympt till vart tredje och 2018 till vart femte. Nystartsjobben avser numera främst personer födda utanför Europa: i genomsnitt 55 procent 2016 och 72 procent 2018 (i hotell och restaurang 78 respektive 88 procent).

Denna trend gäller dock inte alla bidragsformer. I bidragsformerna främst riktade till funktionsnedsatta (lönebidrag, trygghetsanställning och utvecklingsanställning sammantaget) var drygt 80 procent födda i Sverige alla tre åren. I handeln var det 85 procent 2016 och i hotell och restaurang 70 procent.

Sammanfattningsvis har alltså en växande andel av nystartsjobben gått till födda utanför Europa, medan andelen inrikes födda i insatser riktade till funktionsnedsatta legat kvar på en hög nivå under hela perioden 2007–2018.

Inom **handeln** ökade andelen utrikes födda med anställningsbidrag från 33 procent 2007 till 46 procent 2016 och 54 procent 2018. Motsvarande andelar hos nystartsjobben inom handeln var 29 procent 2007, 62 procent 2016 och 81 procent 2018, vilket som synes innebär en mycket kraftig ökning. Så gott som alla på instegsjobb var födda utanför Sverige.

I **hotell- och restaurangbranschen**, som rent allmänt har en hög andel personer födda utomlands, svarade de utrikes födda år 2007 för varannan bidragsanställd, vilket 2016 ökat till 77 procent och 2018 till 80 procent. Inom kategorin uthyrning, fastighetservice med mera (bemanning, städ med mera) uppgick de utrikes födda 2007 till var tredje bidragsanställd, 2016 till 52 procent och 2018 till 60 procent, det vill säga något mer än inom handeln.

Bland **nystartsjobben**, som är den bidragsform som ökat allra mest sedan 2007, återfanns fjärde kvartalet 2017 drygt åtta av tio i den privata sektorn (Arbetsförmedlingen 2018b). Varannat nystartsjobb finns hos arbetsgivare med färre än tio anställda. Mindre än vart femte nystartsjobb i näringslivet finns i företag med minst 100 anställda.

Cirka 70 procent av nystartsjobbarna var män under fjärde kvartalet 2017. En tredjedel av nystartsjobben finns inom yrken med låga formella utbildningskrav, vilket innebär att denna yrkeskategori är kraftigt överrepresenterad då den endast motsvarar fem procent av de yrkesverksamma på arbetsmarknaden i sin helhet (Arbetsförmedlingen, 2018b, 16). Det vanligaste yrket för personer med nystartsjobb var fjärde kvartalet 2017 restaurang- och köksbiträde. Andra vanliga yrken är städare, lager- och terminalarbetare, taxiförare, butikssäljare och elevassistenter. Två tredjedelar av alla med nystartsjobb var födda utanför Europa och endast var fjärde i Sverige.

6 Helsingborgsstudien

Helsingborgs kommun hade 2016 140 500 invånare (totalt i riket 9 995 200). Av dem var en något högre andel (24 procent) födda utomlands än i riket som helhet (18 procent). Arbetslösheten i Helsingborgs kommun var något högre i jämförelse med genomsnittet för hela riket.

Av de åtta procent som var arbetslösa 2016 ingick varannan i program med aktivitetsstöd, medan övriga var öppet arbetslösa vilket var något högre än riksgenomsnittet (sex procent arbetslösa i åldern 16–64 år, varav varannan hade aktivitetsstöd och varannan var öppet arbetslös).

Näringsstrukturen i Helsingborg liknar den i riket som helhet men det finns relativt många grossistföretag då staden delvis fungerar som ett logistiskt nav mellan Sverige och kontinenten.

Liksom på riksnivå var nystartsjobb den i särklass vanligaste bidragsformen men med en klart högre andel i Helsingborg (76 procent) än riksgenomsnittet (54 procent) för de *studerade* branscherna sammantaget år 2016 (tabell 10). Riksgenomsnittet för *samtliga* branscher var 50 procent (tabell 1). Omvänt hade en något lägre andel instegsjobb (sex procent) än i riket (11 procent) och i synnerhet lönebidrag (två respektive tio procent) (tabell 10). Dessa skillnader kan möjligen förklaras med att Helsingborg har en högre andel utrikesfödda, samtidigt som arbetslösheten är högre än riksgenomsnittet. Det är vidare tänkbart att lokala skillnader i Arbetsförmedlingens praxis, liksom skillnader i lokala näringsstrukturer delvis kan förklara dessa variationer.

Inom handeln i Helsingborg var andelen nystartsjobb 57 procent, jämfört med 46 procent för branschen som helhet på riksnivå, samtidigt som andelen med särskilt anställningsstöd var dubbelt så hög som riksgenomsnittet för branshen (14 procent jämfört med sju procent). Andelen trygghetsanställningar låg i stort sett i linje med riksgenomsnittet inom handeln medan lönebidragen var betydligt ovanligare (sex respektive 15 procent).

Även inom hotell och restaurang var andelen nystartsjobb betydligt högre (85 procent) än riksgenomsnittet för branschen (58 procent). Detsamma gäller städbranschen och bemanning sammantaget, där andelen nystartsjobb var 80 procent i Helsingborg jämfört med 57 procent för uthyrning, fastighetservice med mera på riksnivå som dock inkluderar mer än städ- och bemanningsbranscherna varför siffrorna inte är helt jämförbara. Sammantaget kan konstateras att andelen nystartsjobb ligger betydligt

högre i Helsingborg i de studerade branscherna än i riket som helhet. Omvänt används lönebidrag klart mindre i Helsingborg än på riksnivå.

Tabell 10. Andelen med anställningsbidrag 2016 i olika bidragsformer per bransch i Helsingborg och riket.

2016	Instegsjobb	Nystartsjobb	Särskilt anställningsstöd	Förstärkt särskilt anställningsstöd	Utvecklingsanställning	Lönebidrag	Trygghetsanställning	Övriga ¹⁸	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 och restaurang									
Riket	2 420 (18%)	7 914 (58%)	703 (5%)	258 (2%)	643 (5%)	1 114 (8%)	496 (3%)	9 (0%)	13 557 (100%)
Helsingborg	16 (8%)	170+2 (85%)	13+1 (7%)	1 (cirka 0,5%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	200+3 ¹⁹ (100%)
(3) Städ									
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) Städ + bemanning med mera									
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 med mera som innehåller mer än städ- och bemanningsbranscherna.

Källa: Arbetsförmedlingens analysenhet och projekt databasen.

Kön, ursprung och bidragsform

Könsfördelningen bland bidragsanställda i de studerade branscherna överensstämmer i Helsingborg i stort med hur det är på riksnivå (tabellerna 9 och 11). Både inom handeln och hotell och restaurang var cirka 70 procent av de bidragsanställda män såväl i Helsingborg som på riksnivå. Endast inom städ var majoriteten (57 procent) kvinnor i Helsingborg, vilket avviker från hela branschen uthyrning, fastighetsservice med

¹⁸ "Övriga" avser utvecklingsanställning sysselsättningsfasen Samhall, extratjänst, traineejobb, modernt beredskapsjobb, offentlig skyddad anställning, kulturarslyftet och yrkesintroduktion.

¹⁹ +3 avser hotellbranschen som i våra data redovisas separat.

mera på riksnivå (33 procent). Denna skillnad kan bero på att städbranschen redovisas separat i vår databas för Helsingborg, vilket gör att siffrorna inte är helt jämförbara med riksgenomsnittet för hela näringsgrenen uthyrning, fastighetsservice med mera.

Inom handeln i Helsingborg är mindre än var tredje med anställningsbidrag kvinna, trots att branschen allmänt domineras av kvinnor (tabell 11). Två tredjedelar av kvinnorna är från Sverige (65 procent) medan nästan sex av tio män är födda utomlands och alla de senare från tredje land (det vill säga länder utanför EU). Varannan bidragsanställd inom handeln i Helsingborg är född i Sverige och varannan i annat land. Det avviker kraftigt från den genomsnittliga andelen utrikes födda inom handeln, som enligt SCB var 16 procent år 2016. Bland de bidragsanställda inom handeln i Helsingborg är det mer än tre gånger vanligare bland männen att vara född utomlands (58 procent) än inom branschen i stort (18 procent) och bland kvinnorna nästan tre gånger vanligare (35 procent respektive 13 procent).

Tabell 11. Andel män och kvinnor bland bidragsanställda i Helsingborg 2016.

2016	Kvinnor	Män	Båda könen	Antal
Handel	30%	70%	100%	122
Födda i Sverige	65%	42%	49%	60
Födda utomlands	35%	58%	51%	62
Summa	100%	100%	100%	
Restaurang	31,5%	68,5%	100%	200
Födda i Sverige	13%	9%	10,5%	20
Födda utomlands	87%	91%	89,5%	180
Summa	100%	100%	100%	
Städ	57%	43%	100%	47
Födda i Sverige	15%	15%	15%	7
Födda utomlands	85%	85%	85%	40
Summa	100%	100%	100%	
Bemannning	27%	73%	100%	52
Födda i Sverige	43%	42%	42%	22
Födda utomlands	57%	58%	58%	30
Summa	100%	100%	100%	
Alla	33,5%	66,5%	100%	424*
Födda i Sverige	30%	24%	26%	111
Födda utomlands	70%	76%	74%	313
Summa	100%	100%	100%	

* Inklusive tre individer inom hotell.

Källa: Projektdatabasen.

När det kommer till arbetstagarnas ursprung är andelen inrikes födda lägre i Helsingborg (26 procent) än riksgenomsnittet för bidragsanställda i de fyra branscherna (41 procent)²⁰. Totalt var fjärde bidragsanställd i de studerade branscherna i Helsingborg 2016 var född

²⁰ Riksgenomsnittet avser handel, hotell och restaurang samt uthyrning, fastighetsservice med mera. Observera att den siffrorna avser mer än städ- och bemanningsbranscherna, varför siffrorna inte är helt jämförbara.

i Sverige, omkring 70 procent i tredje land och cirka fem procent i ett annat EU-land. Underrepresentationen av inrikes födda är sannolikt en återspeglning av att en högre andel av Helsingborgs befolkning är utrikes födda och av att en hög andel lågkvalificerade arbeten finns i de studerade branscherna, i synnerhet i städ och restaurang. Dessa branscher absorberar i hög grad grupper som står långt från arbetsmarknaden. Detta gäller dock inte i lika hög utsträckning handeln där omkring hälften av de bidragsanställda i Helsingborg är födda i Sverige.

Nystartsjobben dominerar stort bland utrikes födda bidragsanställda i Helsingborg. Inom restaurang och städ innehar 85 respektive 73 procent av utrikes födda nystartsjobb och inom handeln 77 procent (riksgenomsnittet i restaurang var 2016 64 procent nystartsjobb bland utrikes födda, i uthyrning, fastighetservice med mera 71 procent och i handeln 62 procent). I handeln i Helsingborg är det ungefär dubbelt så vanligt att inneha nystartsjobb bland utrikes födda än bland inrikes födda (37 procent).

Även om nystartsjobben inte alls är lika vanliga bland inrikes som bland utrikes födda inom Helsingborgshandeln är de likväl den oftast förekommande bidragsformen också bland de som är födda i Sverige. Inom handeln är det dock betydligt vanligare att inrikes födda bidragsanställda har bidragsformer som riktar sig till personer med funktionsnedsättning, såsom trygghetsanställning (22 procent), utvecklingsanställning och lönebidrag (12 procent vardera), jämfört med utrikes födda. Samtliga inom handeln med trygghetsanställning och lönebidrag var inrikesfödda. De inrikes födda var även i klar majoritet ifråga om utvecklingsanställning och särskilt anställningsstöd. En förklaring till att handeln har en något lägre andel nystartsjobb är att en högre andel av de inrikes födda bidragsanställda i denna bransch är funktionsnedsatta och innehar bidragsformer som är specifikt avsedda för denna grupp.

Medan utrikes födda dominerar inom restaurang och städbranscherna, framstår handeln som mer splittrad. Fördelningen av inrikes och utrikes födda skiljer sig kraftigt åt mellan olika delbranscher inom Helsingborgshandeln. Andelen bidragsanställda födda i Sverige är särskilt hög inom fackhandeln (handel med kläder med mera) där 80 procent är födda i Sverige och i dagligvaruhandeln med brett sortiment där det gäller två tredjedelar. Åtta av tio bidragsanställda i denna del av dagligvaruhandeln arbetar dessutom hos ägare med inrikes bakgrund och i fackhandeln mer än nio av tio. I den specialiserade dagligvaruhandeln (servicebutik, köttaffär, tobakshandel, konditori med mera) är däremot andelen svenskfödda låg (29 procent), liksom inom partihandel (37 procent).

Detta förhållande antyder att handelsarbetsgivare använder anställningsbidragen på olika sätt, för att rekrytera olika grupper av arbetstagare inom olika branschsegment. Inom just handeln finns således tecken på att anställningsbidragen är involverade i en etnisk segmenteringsprocess där en högre andel av inrikes födda rekryteras genom bidragsformer riktade till funktionsnedsatta.

Företag med flera nya anställningsbidrag 2016

Av de 122 nya anställningsbidragen inom handeln i Helsingborg 2016 gick 75 (61 procent) till företag som samma år beviljades minst två nya anställningsbidrag. Nio av dem tilldelades två loppmarknadsföretag (varav det ena av ideell karaktär), sju ett partihandelsföretag (livsmedel) med 15 anställda, fem ett större dagligvaruföretag (brett sortiment), fyra ett torghandelsföretag med nio anställda samt tre vardera till ytterligare fem företag.

I bemanningsbranschen hamnade hela 81 procent (42 av totalt 52) av de nya bidragsanställda i företag som 2016 erhöll minst två nya subventionerade jobb. Tio av dem mottog ett större bemanningsföretag.

I städbranschen gick 57 procent av de nya bidragsanställda (27 av totalt 47) till företag som erhöll minst två nya subventionerade jobb. Ett av städföretagen mottog år 2016 tio nya bidragsanställda, ett annat fyra och ett tredje tre stycken.

En större snabbmatskedja beviljades 2016 inte mindre än 21 nya anställningsbidrag i Helsingborg, en restaurang sex stycken, en annan fem stycken, två andra vardera fyra stycken medan sju restauranger vardera mottog tre bidragsanställda. Allt som allt hamnade 55 procent (111 av 203) av hotell- och restaurangbranschens nya bidragsanställda i företag som 2016 beviljades minst två nya anställningsbidrag.

Det bör observeras att både antalet företag och antalet bidragsanställda i företagen är högre i de studerade branscherna än de som redovisas ovan eftersom det tillkommer såväl förlängningar av tidigare beviljade anställningsbidrag som bidrag beviljade *före* 2016. Det betyder att företagen i Helsingborgsstudien kan ha haft ännu fler bidragsanställda år 2016 än vad som framgår ovan.

Allt som allt fick 60 procent eller 255 av de totalt 424 nya bidragsanställda i Helsingborg år 2016 sällskap av minst en annan ny bidragsanställd i företaget som de kom till. Det tyder på att åtminstone en del företag kan ha satt i system att anlita bidragsanställda och att subventionerade jobb spelar en stor, eller i vissa fall avgörande, roll för deras verksamhet. Det gäller främst en del mindre företag där bidragsanställda svarar för en stor eller mycket stor del av personalen.

Arbetsgivarnas bakgrund, funktionsnedsättning och fördelningen mellan delbranscher

Den ojämna fördelningen av inrikes och utrikes födda inom Helsingborgshandelns olika delbranscher överlappar delvis med skillnader ifråga om arbetsgivarnas bakgrund. Variabeln arbetsgivarens bakgrund bygger på arbetsgivarens/ägarens namn och på uppgifter från företagsregister och Skattemyndigheten. De större företag där ägandeförhållandena är mer komplicerade men som har en svenskdominerad företagsledning i Sverige har kodats som inrikes bakgrund.

Av de 424 bidragsanställda i de studerade branscherna hade drygt hälften (55 procent) en arbetsgivare med utländsk bakgrund, men stora skillnader förekommer mellan branscherna. I restaurangbranschen arbetade drygt 70 procent hos arbetsgivare med utrikes bakgrund (tabell 12) och av de utrikes födda närmare 80 procent (tabell 13). Endast åtta procent av de 203 bidragsanställda i denna bransch var inrikes födda hos arbetsgivare med inrikes bakgrund.



I städbranschen arbetade en något lägre andel – drygt 60 procent – hos arbetsgivare med utländsk bakgrund och av utrikes födda 65 procent. Däremot fanns mindre än var tionde i bemanningsbranschen hos arbetsgivare med utländsk bakgrund och även andelen utrikes födda (knapp 60 procent) var väsentligt lägre än i restaurang (90 procent) och städ (85 procent). Det förhållandet att drygt 90 procent av de bidragsanställda i bemanningsbranschen fanns hos arbetsgivare med inrikes bakgrund hänger samman med att ett större svenskt bemanningsföretag i Helsingborg hade många bidragsanställda. Kombinationen utrikes född arbetstagare och arbetsgivare med inrikes bakgrund är följaktligen betydligt vanligare i bemanningsbranschen än i de andra branscherna.

Tabell 12. Inrikes/utrikes födda bidragsanställda i olika branscher i Helsingborg.

Bidragsanställd	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 och 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	

Källa: Projektdatabasen.

Fetstil i tabell 12 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: $44\% + 38\% = 82\%$
- Restaurang: $7\% + 70,5\% = 77,5\%$
- Städ: $9\% + 55\% = 64\%$
- Bemanning: $40\% + 6\% = 46\%$

Som synes är den etniska segmenteringen störst i handels- och restaurangbranscherna och minst i bemanningsbranschen. I restaurangbranschen arbetade nästan 75 procent hos arbetsgivare med utrikes bakgrund (tabell 12) och av de utrikes födda närmare 80 procent (tabell 13).

Tabell 13. 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%
Bemannings	95%	5%	90%	10%
Alla fyra**	86%	14%	31%	69%

* AG = arbetsgivare med inrikes respektive utrikes bakgrund.

** Inklusive hotell.

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

Källa: Projektdatabasen.

Som synes är den etniska segmenteringen störst i handels- och restaurangbranscherna och minst i bemanningsbranschen.

I handeln hade en klar majoritet (57 procent) av de bidragsanställda arbetsgivare med svensk bakgrund (tabell 12), men med betydande skillnader mellan olika delbranscher (tabell 14). En majoritet inom den specialiserade dagligvaruhandeln (servicebutiker med mera) (79 procent) och partihandeln (53 procent) samt samtliga inom torghandeln arbetade för arbetsgivare med *utländsk* bakgrund. I dagligvaruhandel med brett sortiment arbetade däremot åtta av tio bidragsanställda hos ägare med *svensk* bakgrund och i fackhandeln (klädbutiker med mera) drygt 90 procent.

Tabell 14. Inrikes/utrikes födda bidragsanställda i handelns delbranscher i Helsingborg.

Bidragsanställd	Inrikes född		Utrikes född		Summa	Andel utrikes födda	Andel hos utrikes AG	Andel män	Antal
	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 (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

Källa: Projektdatabasen.

Inom handelns olika delbranscher fås följande ”segmenteringsindex”:

- Partihandel: $32\% + 47\% = 79\%$
- Fackhandel (klädbutiker med mera): $77\% + 3\% = 80\%$
- Specialiserad dagligvaruhandel (servicebutik, tobaksaffär, konditori med mera):
 $17\% + 67\% = 84\%$
- Dagligvaruhandel (brett sortiment): $64\% + 21\% = 85\%$
- 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.

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 en klar majoritet (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 har inrikes bakgrund (cirka 80 respektive cirka 60 procent).

Vissa delbranscher inom handeln domineras av bidragsanställda födda i Sverige, närmare bestämt fackhandel (klädbutiker med mera) (80 procent) och dagligvaruhandel med brett sortiment (64 procent) – tabell 14. Inom dessa båda delbranscher har nästan alla arbetsgivare svensk bakgrund (93 respektive 79 procent – tabell 14). I andra delbranscher, såsom specialiserad dagligvaruhandel (servicebutik, tobak, konditori med mera) och parti/grossisthandel är de flesta bidragsanställda födda utomlands. Inom den specialiserade dagligvaruhandeln har åtta av tio bidragsanställda arbetsgivare med utländsk bakgrund medan detta gäller varannan inom partihandeln.

Vid en närmare studie av hur de bidragsanställda med funktionsnedsättning fördelar sig inom och mellan branscherna, stärks intrycket av att handeln avviker från de övriga studerade branscherna.

I städ-, bemannings- och restaurangbranscherna i Helsingborg var få bidragsanställda funktionsnedsatta oavsett om arbetsgivaren hade inrikes eller utrikes bakgrund. I restaurang- och städbranscherna hade endast 6–7 procent av de bidragsanställda

funktionsnedsättning eller hade tidigare haft det. Inom bemanningsbranschen var denna andel 13 procent.

Handeln skiljer sig från de andra branscherna genom att 45 av de 122 bidragsanställda eller 37 procent var funktionsnedsatta, uppdelat på 31 procent som 2016 hade funktionsnedsättning och sex procent som tidigare haft det. Inom handeln förekommer även stora skillnader mellan utrikes/inrikes födda och mellan de som arbetar för en arbetsgivare med olika nationell bakgrund. Medan 65 procent av de inrikes födda inom handeln hade eller hade haft funktionsnedsättning gällde detsamma bara tio procent av de som kommer från andra länder. Hos handelsarbetsgivarna med inrikes bakgrund var sex av tio bidragsanställda funktionsnedsatta eller hade varit det medan detsamma endast gällde sex procent hos arbetsgivare med utrikes bakgrund. Det är alltså inom handeln mycket vanligt att funktionsnedsatta, som oftast själva är inrikes födda, rekryteras av arbetsgivare med inrikes bakgrund. Allt som allt fanns nio av tio funktionshindrade inom handeln hos arbetsgivare med inrikes bakgrund.



Handeln skiljer sig från de andra branscherna genom att 45 av de 122 bidragsanställda eller 37 procent var funktionsnedsatta.

Det finns tecken på en etnisk segmentering bland bidragsanställda inom handeln såtillvida att mindre arbetsgivare med utrikes bakgrund inom specifika branschsegment, såsom service- och tobaksbutiker, anställer utrikes födda främst genom nystarts- och instegsjobb, medan det är betydligt vanligare att arbetsgivare med inrikes bakgrund i andra delbranscher, såsom klädbutiker och dagligvaruhandel med brett sortiment, anställer inrikes födda under bidragsformer som främst riktas till funktionsnedsatta.

A-kassemedlemskap bland bidragsanställda

Betydande skillnader mellan utrikes och inrikes födda förekommer i samtliga undersökta branscher ifråga om medlemskap i a-kassa (tabell 15). Drygt varannan utlandsfödd bidragsanställd är inte medlem i en a-kassa, medan en klar majoritet (80 procent) av de inrikes födda är det.

Bland de utrikes födda som vistats i Sverige 1–3 år är mindre än var femte medlem i en a-kassa. Medlemskapet i a-kassan ökar med vistelsetiden i Sverige inom samtliga branscher. Bland de som vistats i Sverige mindre än ett år saknade 93 procent

a-kassemedlemskap jämfört med 33 procent efter 7–10 år i Sverige. Inom handeln var denna kontrast ännu tydligare. Där saknade samtliga som vistats i Sverige mindre än ett år medlemskap i a-kassa, medan motsvarande siffra bland de som vistats i Sverige 7–10 år var 25 procent. Detta indikerar att nyanlända bidragsanställda inte har samma skydd som andra vid arbetslöshet, men också att information om a-kassorna tycks spridas ganska effektivt bland utrikes födda, så att merparten inom några år blivit medlemmar i en a-kassa.

Det är vidare vanligare att utrikes födda som har utrikes arbetsgivare saknar medlemskap a-kassa än de som arbetar för en inrikes arbetsgivare.

Tabell 15. Medlemskap i a-kassa bland utrikes och inrikes födda (procent och antal).

	Nej	Ja	Uppgift saknas	Antal
Handel				
Utrikes född	52% (32)	48% (30)		62
Inrikes född	22% (13)	78% (47)		60
Alla	37% (45)	63% (77)		122
Restaurang				
Utrikes född	56% (101)	44% (78)	(1)	179 (180)
Inrikes född	25% (5)	75% (15)		20
Alla	53% (106)	47% (93)	(1)	199 (200)
Städ				
Utrikes född	47,5% (19)	52,5% (21)		40
Inrikes född	29% (2)	71% (5)		7
Alla	45% (21)	55% (26)		47
Bemanning				
Utrikes född	50% (15)	50% (15)		30
Inrikes född	9% (2)	91% (20)		22
Alla	33% (17)	67% (35)		52
Alla				
Utrikes född	54% (168)*	46% (144)*	(1)	311 (312)*
Inrikes född	20% (22)*	80% (89)*		112*
Alla	45% (190)*	55% (233)*	(1)	423 (424)*

* Inklusiv hotellbranschen.

Källa: Projektdatabasen.

Andel bidragsanställda med kollektivavtal

I likhet med medlemskap i a-kassa är kollektivavtal vanligare bland inrikes födda (55 procent) än bland utrikes födda (41,5 procent). Det förekommer emellertid ganska stora skillnader *mellan* branscherna och inom handeln också mellan olika delbranscher (tabell 16).

Av de 424 bidragsanställda i de studerade branscherna i Helsingborg saknade 55 procent kollektivavtal, 35 procent hade riksavtal och tio procent hängavtal. Kollektivavtal är mindre vanliga inom handeln (39 procent) och restaurang (35 procent) än inom städ (70 procent) och bemanning (73 procent) – se tabell 16.

Tabell 16. Andel bidragsanställda med kollektivavtal efter företagstorlek med mera 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							
– hos inrikes AG	55%	35%	100%	57%	68%	55%	111
– hos utrikes AG	59%	36%	100%	50%	71%	59%	95
– hos utrikes AG	17%	33%	–	67%	0%	31%	16
Utrikes AN							
– hos inrikes AG	24%	34%	100%	72,5%	77%	41,5%	313
– hos inrikes AG	62,5%	79,5%	100%	79%	85%	78%	97
– hos utrikes AG	11%	22%	–	69%	0%	25%	216
Inrikes AG							
– hos inrikes AG	60%	68%	100%	72%	79%	69%	192
– hos utrikes AG	11,5%	22%	–	69%	0%	25%	232
Män							
– hos inrikes AG	36%	35%	100%	70%	82%	44%	282
Kvinnor							
– hos inrikes AG	46%	33%	100%	70%	50%	45%	142
Antal AN							
– hos inrikes AG	122	200	3	47	52	424	

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

Källa: Projektdatabasen.

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. Samtliga bidragsanställda i företagen med minst 50 anställda hade kollektivavtal (tabell 17). 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.

Nästan tre fjärdedelar av de bidragsanställda i Helsingborg fanns i företag med högst 19 anställda. Andelen var klart högre bland arbetsgivare med *utrikes* bakgrund (cirka 90 procent) än bland de med *inrikes* bakgrund (cirka 50 procent). Detta förklarar delvis kollektivavtalens lägre täckningsgrad hos arbetsgivarna med *utrikes* bakgrund, men även *inom* kategorin mindre företag är kollektivavtalen avsevärt mindre frekventa hos ”*utrikes*” arbetsgivare. Som framgår av tabell 17 var täckningsgraden i företagen med högst fyra anställda mer än dubbelt så hög hos arbetsgivarna med *inrikes* bakgrund (33 procent) som hos de med *utrikes* bakgrund (12 procent). Denna olikhet får desto större genomslag som nästan varannan bidragsanställd hos arbetsgivarna med utländsk bakgrund fanns i de allra minsta företagen (109 av 232 bidragsanställda). Hos arbetsgivarna med *inrikes* bakgrund fanns däremot bara var femte bidragsanställd i den minsta storleksklassen. Omvänt fanns 41 procent av bidragsjobben hos arbetsgivarna med svensk bakgrund i företag med minst 50 anställda men bara sex procent av de hos arbetsgivarna med utländsk bakgrund. Av tabellen framgår att i *samtliga* storleksklasser var kollektivavtalens täckningsgrad klart högre hos arbetsgivarna med *inrikes* bakgrund än hos de med *utrikes* bakgrund.

Tabell 17. Andel bidragsanställda med kollektivavtal efter företagstorlek och ägarens bakgrund.

Antal anställda	Ägarens bakgrund					
	Inrikes*	Antal BA	Utrikes*	Antal BA	Alla*	Antal BA
0–4	32,5%	40	12%	109	17%	149
5–9	45%	38	17%	65	27%	103
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

* Andel bidragsanställda med kollektivavtal.

BA = bidragsanställda.

Källa: Projektdatabasen.

Att kollektivavtalen i Helsingborg var betydligt vanligare bland bidragsanställda i städ- och bemanningsbranscherna än i handels- och restaurangbranscherna beror 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 är vanligare bland inrikes födda (55 procent) än bland utrikes födda (drygt 40 procent). Det förekommer emellertid ganska stora skillnader *mellan* branscherna och inom handeln också mellan olika delbranscher.

Inom handeln är det betydligt ovanligare med kollektivavtal bland utrikes än bland inrikes födda. Tre av fyra som kommer från tredje land²¹ saknar kollektivavtal jämfört med mindre än varannan född i Sverige. Bland inrikes födda i handeln har 45 procent riksavtal men bara 13 procent av dem från tredje land. I båda grupperna har runt 10–11 procent hängavtal. Det betyder att riksavtal är relativt vanligare än hängavtal bland inrikes födda medan det är tvärtom bland utrikes födda.

I motsats till de andra branscherna har i städbranschen en betydligt större andel av utrikes födda riksavtal (70 procent) jämfört med inrikes födda (43 procent). En förklaring till denna avvikande tendens kan vara att var femte utrikes född städare arbetade för ett större städföretag (i storleksklassen 50–99 anställda) med utrikes ägare som tecknat riksavtal. Inom bemanning har en klar majoritet av både inrikes och utrikes födda riksavtal.

I de studerade branscherna sammantaget är det vanligare med kollektivavtal 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.

I handeln har 60 procent av de bidragsanställda hos arbetsgivare med inrikes bakgrund kollektivavtal men bara var nionde hos arbetsgivare med utrikes bakgrund. Det betyder att kollektivavtal inom handeln är fem gånger vanligare hos arbetsgivare med inrikes bakgrund än där ägaren har utrikes bakgrund. Det får särskilt stora konsekvenser med

21 Alla utom en av de 62 utrikes födda bidragsanställda (med nya beslut 2016) inom handeln kommer från tredje land.

tanke på att cirka nio av tio bidragsanställda hos arbetsgivare med utrikes bakgrund inom handeln är födda utomlands. Bland utrikes födda hos arbetsgivare med utrikes bakgrund inom handeln arbetar bara cirka tio procent under kollektivavtal jämfört med cirka 60 procent av de inrikes födda hos arbetsgivare med inrikes bakgrund.

I restaurangbranschen saknar nästan 80 procent av de som har arbetsgivare med utländsk bakgrund kollektivavtal mot bara var tredje bidragsanställd hos inrikes arbetsgivare. Med tanke på att cirka tre fjärdedelar av alla bidragsanställda inom restaurangbranschen i Helsingborg finns hos arbetsgivare med utrikes bakgrund är det inte förvånande att två tredjedelar av alla bidragsanställda i branschen saknar kollektivavtal. Däremot har åtta av tio bidragsanställda födda utomlands som arbetar för arbetsgivare med *inrikes* bakgrund kollektivavtal.

I städbranschen finns ingen större skillnad mellan bidragsanställda hos arbetsgivare med olika bakgrund: omkring 70 procent har avtal i båda fallen, men bland arbetsgivare med mindre än 20 anställda är det vanligare med kollektivavtal hos arbetsgivare med inrikes bakgrund.

Det förekommer betydande skillnader i kollektivavtalsanslutning mellan handelsdelbranscher. I dagligvaruhandel med brett sortiment har drygt 90 procent kollektivavtal, i fackhandeln (klädbutiker med mera) 57 procent och i partihandel 37 procent. Inom den delen av dagligvaruhandeln som innehåller servicebutiker, tobaksbutiker med mera var andelen däremot endast åtta procent. I torghandel och postorder saknade samtliga avtal.

Likaså finns det inom handeln stora skillnader mellan olika bidragsformer. Två tredjedelar av dem med instegs- eller nystartsjobb saknar kollektivavtal och cirka 85 procent bland de med särskilt anställningsstöd eller förstärkt sådant. Däremot har en klar majoritet kollektivavtal bland de som har lönebidrag (57 procent), utvecklingsanställning (63 procent) och trygghetsanställning (85 procent), det vill säga bidragsformerna som domineras av svenskfödda och funktionsnedsatta.²² Gemensamt för de studerade branscherna är att det är vanligare med kollektivavtal bland arbetstagare som har funktionsnedsättning (60 procent) än bland de som inte har det (43 procent).

När det kommer till kön fanns nästan inga skillnader mellan män och kvinnor i städ- och restaurangbranscherna, medan det inom handeln var vanligare med kollektivavtal bland kvinnor (cirka 45 procent) än bland män (cirka 35 procent) – se tabell 16. 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 använder bidragen för att anställa långtids-

²² De allra flesta funktionsnedsatta fanns inom handeln och där var det betydligt vanligare med kollektivavtal bland dem som var funktionsnedsatta (drygt 60 procent) eller varit det (drygt 70 procent) än bland dem som inte var det (25 procent).

arbetslösa och nyanlända utan funktionshinder för att begränsa lönekostnaderna. I handeln är det sedan länge vanligt att funktionsnedsatta anställs i subventionerade anställningar, oftast inrikes födda hos arbetsgivare med inrikes bakgrund och kollektivavtal. Utrikes födda arbetar däremot ofta i mindre företag utan kollektivavtal där ägaren har utrikes bakgrund och som tycks använda nystartsjobb och instegsjobb för att begränsa lönekostnaderna. Utöver vissa segment av handeln gäller detta även restaurangbranschen.

Typfall företag och bidragsanställda med/utan kollektivavtal

Som nämnts i inledningen har föreliggande studie som syfte att kartlägga vilka grupper av arbetstagare som anställs genom anställningsbidrag, och hur olika stödformer och arbetstagargrupper, exempelvis utrikes födda och funktionsnedsatta, fördelar sig över de studerade branscherna och delbranscherna. Vidare är syftet att undersöka vilka typer av företag (i termer av delbransch, antal anställda med mera) och kategorier av bidragsanställda som har respektive inte har kollektivavtal inom handels-, restaurang, städ- och bemanningsbranscherna. För att besvara denna fråga sammanställdes typfall i de nämnda branscherna med hänsyn till om kollektivavtal föreligger eller inte. Med typfall avses vad som utgör en statistiskt sett typisk bidragsanställd i företag med eller utan kollektivavtal, med utgångspunkt i våra egna data.

Tabell 18. Profil* bidragsanställda i företag **inom handeln** utan kollektivavtal.

Torghandel	100% (7 av de 7 bidragsanställda)
Postorder	100% (5 av 5)
Specialiserad dagligvaruhandel (servicebutik etcetera)	92% (22 av 24)
Utrikes född + arbetsgivare med utrikes bakgrund	89% (41 av 46)
Arbetsgivare med utrikes bakgrund	88% (46 av 52)
Utrikes född: 0–3 år i Sverige	85% (23 av 27)
Särskilt anställningsstöd + förstärkt särskilt anställningsstöd	84% (16 av 19)
Inrikes född + arbetsgivare med utrikes bakgrund	83% (5 av 6)
Företag med 0–4 anställda	81% (46 av 57)
Utrikes född totalt	76% (47 av 62)
Utan funktionsnedsättning	75% (58 av 77)
Från tredje land	75% (46 av 61)
Utrikes född: 4–10 år i Sverige	68% (15 av 22)
Nystartsjobb	66% (46 av 70)
Utrikes född: 16 år eller mer i Sverige	64% (7 av 11)
Män	64% (54 av 85)
Handel totalt	61% (74 av 122)

* Ska tydas som att sju av de sju bidragsanställda inom torghandeln saknade kollektivavtal. För att förklara tabellens konstruktion kan nämnas att även samtliga inom postorderhandeln saknade avtal, vidare 92 procent av de bidragsanställda inom den specialiserade dagligvaruhandeln (22 av totalt 24 bidragsanställda), 89 procent av utrikes födda bidragsanställda i handelsföretag vars ägare hade utrikes bakgrund (41 av 46 bidragsanställda) samt 88 procent av de som arbetade i handelsföretag vars ägare hade utrikes bakgrund (46 bidragsanställda av de totalt 52 bidragsanställda i handelsföretag vars ägare hade utrikes bakgrund).

Källa: Projektdatabasen.

Inom handeln är det vanligast att bidragsanställda i företag *utan* kollektivavtal arbetar inom torghandeln, servicebutiker, postorder samt partihandel. Den bidragsanställda tenderar här att vara en utrikes född man utan funktionsnedsättning, med en vistelsetid i Sverige på mindre än tre år. Det är vidare vanligt att den bidragsanställda i företag utan

kollektivavtal arbetar hos en arbetsgivare med utrikes bakgrund med få eller relativt få anställda (0–19 anställda enligt företagsregister eller uppgift från arbetsgivaren till Arbetsförmedlingen). De vanligast förekommande bidragsformerna är nystartsjobb och (förstärkt) särskilt anställningsstöd.

Motsvarande typprofil för bidragsanställda i handelsföretag *med* kollektivavtal är en inrikes född som har eller har haft funktionsnedsättning och som arbetar för en inrikes arbetsgivare med minst 20 anställda inom dagligvaruhandel med brett sortiment²³. Vidare dominerar kollektivavtalen inom fackhandeln, exempelvis klädbutiker.

Det förekommer således ganska stora skillnader inom handeln mellan företag med och utan kollektivavtal, liksom skillnader ifråga om hur de använder anställningsbidragen. Företagen med kollektivavtal tenderar att vara större och mer väletablerade samt att de rekryterar relativt många inrikes födda med funktionsnedsättning med hjälp av anställningsbidrag särskilt avsedda för denna grupp. Handelsföretag *utan* kollektivavtal tenderar att vara små och drivna av utrikes födda. De har en benägenhet att rekrytera utrikes födda utan funktionsnedsättning genom instegs- och framför allt nystartsjobb. De har även nischat sig mot vissa branscher såsom servicebutiker, torghandel och partihandel.

Tabell 19. Profil bidragsanställda i företag **inom handeln** med kollektivavtal.

Företag med minst 20 anställda	100% (21 av 21 bidragsanställda)
Dagligvaruhandel med brett sortiment	93% (13 av 14)
Trygghetsanställning	85% (11 av 13)
Har funktionsnedsättning eller har haft	64% (29 av 45)
Utrikes född + arbetsgivare med inrikes bakgrund	62,5% (10 av 16)
Utvecklingsanställning	62,5% (5 av 8)
Arbetsgivare med inrikes bakgrund	59% (41 av 70)
Inrikes född + arbetsgivare med inrikes bakgrund	59% (32 av 54)
Lönebidrag	57% (4 av 7)
Fackhandel	57% (17 av 30)
Inrikes född	55% (33 av 60)
Funktionsnedsatta	53% (24 av 45)
Handel totalt	39% (48 av 122)

Källa: Projektdatabasen.

Skillnaderna mellan bidragsanställda i städ- restaurang- och bemanningsbranscherna är inte lika uttalade. Dessa branscher innehåller för det första en avsevärt lägre andel funktionsnedsatta. Den typiske bidragsanställda inom restaurangbranschen är en utrikes född person utan funktionsnedsättning hos en arbetsgivare med utrikes bakgrund som *inte* tecknat kollektivavtal och som har ett litet (0–9 anställda) företag. Typiska bidragsformer är nystartsjobb och särskilt anställningsstöd.

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

Tabell 20. Profil bidragsanställda i företag inom restaurangbranschen utan kollektivavtal.

Städ/fastighetsservice (inom restaurangbranschen)	100% (3 av 3)
Utrikes född: 4–6 år i Sverige	92% (12 av 13)
Från annat EU-land	88% (7 av 8)
Särskilt anställningsstöd	85% (11 av 13)
Kafé/konditori	83% (10 av 12)
Företag med 0–4 anställda	82% (65 av 79)
Utrikes född: 16 år eller mer i Sverige	81% (21 av 26)
Företag med 5–9 anställda	79% (49 av 62)
Utrikes född + arbetsgivare med utrikes bakgrund	78% (110 av 141)
Arbetsgivare med utrikes bakgrund	78% (114 av 147)
Utrikes född: 7–10 år i Sverige	77% (27 av 35)
Restaurang totalt	66% (131 av 200)

Källa: Projektdatabasen.

Motsvarande profil för restauranganställda med kollektivavtal är en utrikes född person som arbetar för en arbetsgivare med inrikes bakgrund med minst 50 anställda.

Tabell 21. Profil bidragsanställda i företag inom restaurangbranschen med kollektivavtal.

Företag med minst 50 anställda	100% (25 av 25 bidragsanställda)
Utrikes född + arbetsgivare med inrikes bakgrund	79% (31 av 39)
Utrikes född: 11–15 år i Sverige	69% (9 av 13)
Arbetsgivare med inrikes bakgrund	68% (36 av 53)
Inrikes född	65% (13 av 20)
Företag med 10–19 anställda	52% (15 av 29)
Instegsjobb	44% (7 av 16)
Restaurang totalt	35% (69 av 200)

Källa: Projektdatabasen.

I städbranschen utmärks de bidragsanställda i företag utan kollektivavtal av att arbeta i företag med få anställda (0–9 anställda). Den anställde i ett företag med minst tio anställda har nästan alltid kollektivavtal.

Tabell 22. Profil bidragsanställda i företag inom städbranschen utan kollektivavtal.

Företag med 0–4 anställda	100% (8 av 8)
Företag med 5–9 anställda	63% (5 av 8)
Städbranschen totalt	30% (14 av 47)

Tabell 23. Profil bidragsanställda i företag inom städbranschen med kollektivavtal.

Företag med minst 10 anställda	97% (30 av 31)
Utrikes född: 4–6 år i Sverige	89% (8 av 9)
Från annat EU-land	83% (5 av 6)
Utrikes född + arbetsgivare med inrikes bakgrund	79% (11 av 14)
Nystartsjobb	77% (27 av 35)
Utrikes född	73% (29 av 40)
Arbetsgivare med inrikes bakgrund	72% (13 av 18)
Städbranschen totalt	70% (33 av 47)

Källa: Projektdatabasen.

Profilen för anställda inom bemanningsbranschen *utan* kollektivavtal är en utrikes född hos en mindre arbetsgivare (0–9 anställda). Motsvarande profil för anställda hos bemanningsföretag *med* kollektivavtal är en inrikes född man som arbetar för en arbetsgivare med inrikes bakgrund med minst 50 anställda. Vidare har drygt 80 procent av de med nystartsjobb kollektivavtal. Inom bemanningsbranschen är det framför allt företagets storlek som skiljer företagen med kollektivavtal från de utan avtal.

Tabell 24. Profil bidragsanställda i företag **inom bemanningsbranschen utan kollektivavtal**.

Företag med 0–9 anställda	100% (10 av 10)
Arbetsgivare med utrikes bakgrund	100% (4 av 4)
Särskilt anställningsstöd	86% (6 av 7)
Utrikes född	77% (23 av 30)
Funktionsnedsatta inklusive tidigare funktionsnedsatta	57% (4 av 7)
Kvinna	50% (7 av 14)
Företag med 10–49 anställda	50% (4 av 8)
Inrikes född	32% (7 av 22)
Bemanningsbranschen totalt	27% (14 av 52)

Källa: Projektdatabasen.

Tabell 25. Profil anställda i företag **inom bemanningsbranschen med kollektivavtal**.

Företag med minst 50 anställda	100% (34 av 34)
Inrikes född + arbetsgivare med inrikes bakgrund	85% (23 av 27)
Man	82% (31 av 38)
Nystartsjobb	82% (36 av 44)
Från tredje land	81% (21 av 26)
Utrikes född: 1–3 år i Sverige	79% (11 av 14)
Utan funktionsnedsättning	78% (35 av 45)
Arbetsgivare med inrikes bakgrund	77% (37 av 48)
Bemanningsbranschen totalt	73% (38 av 52)

Källa: Projektdatabasen.

Om vi riktar blicken mot *samtliga* 424 bidragsanställda i de fyra undersökta branscherna framträder ett tydligt mönster där det inte oväntat är främst i de mindre företagen som kollektivavtal saknas (tabell 26). Det gäller framför allt de allra minsta, det vill säga de som enligt företagsregister eller uppgift från arbetsgivaren själv har 0–4 anställda. Inte mindre än 83 procent av de 149 bidragsanställda i denna storleksklass finns i kollektivavtalslösa företag.

För det andra sticker företagen ut där ägaren har utrikes bakgrund genom att 75 procent av de bidragsanställda här arbetar under avtalslöst tillstånd, inom handeln nästan 90 procent och i restaurangbranschen närmare 80 procent (i bemanningsbranschen 100 procent av de få som finns hos arbetsgivare med utrikes bakgrund). I städbranschen har dock de allra flesta kollektivavtal även där ägaren har utländsk bakgrund. En tredje observation är att sex av tio utrikes födda finns i företag utan kollektivavtal.

Även den genomsnittliga kollektivavtalstäckningsgraden på 45 procent bland de bidragsanställda i Helsingborg ligger klart under täckningsgraden för samliga anställda i privat sektor i Sverige som 2016 var 84 procent. Om man kombinerar födelseland

med arbetsgivarens bakgrund blir mönstret ännu tydligare. Tre fjärdedelar av de 216 utlandsfödda bidragsanställda hos arbetsgivare med utrikes bakgrund saknar kollektivavtal. Dessa 216 personer svarar för en betydande del av de 424 som ingår i undersökningen, närmare bestämt drygt varannan individ. Sammanlagt var 313 personer eller 74 procent av de bidragsanställda i Helsingborgsstudien födda utomlands. Däremot förefaller det inte spela någon större roll hur länge utlandsfödda bidragsanställda vistats i Sverige. Snarare arbetar de med kort vistelse i Sverige oftare i företag *med* kollektivavtal.

Tabell 26. Profil bidragsanställda i **alla undersökta branscher** i företag utan kollektivavtal.

Summa företag med 0–4 anställda	83% (123 av 149)
Särskilt anställningsstöd	80% (35 av 44)
Arbetsgivare med utrikes bakgrund	75% (173 av 232)
Utrikes född + arbetsgivare med utrikes bakgrund	75% (162 av 216)
Företag med 5–9 anställda	73% (75 av 103)
Förstärkt särskilt anställningsstöd	71% (5 av 7)
Inrikes född + arbetsgivare med utrikes bakgrund	69% (11 av 16)
Utrikes född: 7–10 år i Sverige	64% (41 av 64)
Utrikes född: 16 år eller mer i Sverige	60% (32 av 53)
30–44 år	60% (103 av 172)
Utrikes född: 4–6 år i Sverige	59% (17 av 29)
Från tredje land	59% (172 av 294)
Utrikes född	58% (183 av 313)
Från annat EU-land	58% (11 av 19)
Utrikes född: 1–3 år i Sverige	58% (76 av 131)
Utrikes född: mindre än 1 år i Sverige	57% (8 av 14)
Ej funktionsnedsatta	57% (204 av 356)
Man	55% (156 av 282)
Samtliga branscher totalt	55% (233 av 424 bidragsanställda individer)

Källa: Projektdatabasen.

I företagen med minst 50 anställda omfattas alla bidragsanställda av kollektivavtal (tabell 27). Även i företagen med 20–49 anställda arbetar de flesta (cirka 80 procent) under kollektivavtal. Cirka tre fjärdedelar av de bidragsanställda i Helsingborgsstudien finns emellertid i företag med mindre än 20 anställda.

Hos arbetsgivarna med inrikes bakgrund har närmare 70 procent av de bidragsanställda kollektivavtal, vilket ligger långt över genomsnittet på 45 procent. Hos utrikesfödda i dessa företag är täckningsgraden hela 78 procent vilket är avsevärt mer än den genomsnittliga täckningsgraden på 42 procent för utrikes födda respektive endast 25 procent för utrikes födda i företagen där arbetsgivaren har utrikes bakgrund.²⁴ Av detta framgår att *arbetsgivarens* nationella koppling betyder mer än var den bidragsanställda är född.

24 Motsvarande kollektivavtalstäckning för inrikes födda bidragsanställda är 59 procent hos arbetsgivare med inrikes bakgrund och 31 procent hos arbetsgivare med utrikes bakgrund. Genomsnittliga täckningsgraden för inrikes födda är 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 åtta i större städföretag, likaså med inrikes företagsledning. Totalt sett hade 76 av de 97 utrikes födda som arbetade hos "inrikes arbetsgivare" kollektivavtal (78 procent).

Bidragsformer med hög eller relativt hög andel arbetstagare under kollektivavtal är trygghetsanställning (85 procent), utvecklingsanställning (63 procent) och lönebidrag (57 procent). Nystarts- och instegsjobb ligger klar lägre, i båda fallen på 46 procent. Detta mönster ligger i linje med att funktionsnedsatta förhållandevis ofta omfattas av kollektivavtal (60 procent). Den övervägande majoriteten av dem är födda i Sverige. Nystarts- och instegsjobben domineras av utrikes födda.

Tabell 27. Profil bidragsanställda i **alla undersökta branscher** i företag med kollektivavtal.

Företag med minst 50 anställda	100% (92 av 92)
Trygghetsanställning	85% (11 av 13)
Företag med 20–49 anställda	78% (18 av 23)
Utrikes född + arbetsgivare med inrikes bakgrund	78% (76 av 97)
Arbetsgivare med inrikes bakgrund	69% (132 av 192)
Utvecklingsanställning	63% (5 av 8)
Med funktionsnedsättning	60% (30 av 50)
Inrikes född + arbetsgivare med inrikes bakgrund	59% (56 av 95)
Utrikes född: 11–15 år i Sverige	59% (13 av 22)
Funktionsnedsättning inklusive tidigare nedsättning	57% (39 av 68)
Lönebidrag	57% (4 av 7)
Inrikes född	55% (61 av 111)
Företag med 10–19 anställda	52% (32 av 62)
16–29 år	50% (63 av 126)
Tidigare funktionsnedsatta	50% (9 av 18)
45–64 år	47% (59 av 126)
Nystartsjobb	46% (149 av 321)
Instegsjobb	46% (11 av 24)
Kvinna	45% (126 av 282)
Samtliga branscher totalt	45% (191 av 424 bidragsanställda individer)

Källa: Projektdatabasen.

Tabell 28 ger en översiktlig bild av de bidragsanställda och deras arbetsgivare i de undersökta branscherna i Helsingborg. Med undantag av städbranschen intar männen en stark dominans. I handels-, restaurang- och bemanningsbranscherna utgörs sju av tio bidragsanställda av män. Restaurangerna har en hög andel unga (drygt var tredje bidragsanställd är 16–29 år). På andra plats kommer handeln (omkring 30 procent) medan tyngdpunkten i städ- och bemanningsbranscherna ligger i åldersgruppen 45–64 år.

Av de bidragsanställda i de fyra branscherna sammantaget (inklusive hotell) är tre av fyra födda utomlands och den överväldigande delen av dem i tredje land (länder utanför EU).

Av de bidragsanställda i de fyra branscherna sammantaget (inklusive 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 (tabell 4). Av samtliga bidragsanställda födda utomlands har nästan hälften vistats högst tre år i Sverige. Andelen i städbranschen är dock lägre.

Tabell 28. 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 (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%)

Källa: Projektdatabasen.

Hela 37 procent av de bidragsanställda inom handeln är funktionsnedsatta (31 procent) eller har varit det (sex procent). De allra flesta av dessa är födda i Sverige. De övriga branscherna rymmer få funktionsnedsatta.

Handeln särskiljer sig tillsammans med bemanningsbranschen genom att en klar majoritet av de bidragsanställda finns hos arbetsgivare med svensk bakgrund (57 procent och inom bemanning hela 92 procent). I kontrast härtill arbetar nästan tre av fyra inom restaurang för arbetsgivare med utrikes bakgrund. Det får stort genomslag på det sammanlagda antalet bidragsanställda i de studerade branscherna i Helsingborg eftersom restaurangbranschen ensam svarar för nästan varannan individ, närmare bestämt 200 av de totalt 424 bidragsanställda. Tillsammans med den höga andelen utrikes födda med anställningsbidrag i Helsingborgs restauranger medför det att hela 70 procent eller 140 av de 200 bidragsanställda i denna bransch utgörs av utrikes födda i företag där arbetsgivaren har utländsk bakgrund. I handeln är det vanligast att såväl den anställde som arbetsgivaren har svensk bakgrund. Det gäller 44 procent eller 54 av de 122 bidragsanställda i branschen. Därtill kommer 16 utrikes födda som arbetar hos arbetsgivare med svensk bakgrund, vilka således sysselsätter totalt 57 procent av de bidragsanställda i handeln. Inom bemanning finns 92 procent hos arbetsgivare med svensk bakgrund men majoriteten av dessa bidragsanställda är födda *utomlands*.

Handeln särskiljer sig tillsammans med bemanningsbranschen genom att en klar majoritet av de bidragsanställda finns hos arbetsgivare med svensk bakgrund.

Instegs- och nystartsjobben omfattar tillsammans 82 procent av de 424 bidragsanställda i Helsingborgsstudien. I samtliga branscher utgör de en klar majoritet, men den är mindre inom handeln (61 procent) än i de andra branscherna där 80–93 procent av de anställda finns i dessa båda stödformer.

Andelen "enkla jobb" bland de 2016 nytillkomna anställningsbidragen i Helsingborg

Flera politiska partier efterlyser statliga åtgärder för att skapa "enkla jobb" till lägre löner än vad som är vanligt på svensk arbetsmarknad. Syftet anges vara att underlätta för nyanlända att få ett jobb. De olika formerna av anställningsbidrag innebär lägre lönekostnader än normalt för de företag som använder sig av dem. Som vi har sett tillfaller den stora majoriteten subventionerade jobb personer som är födda i tredje land, det vill säga i länder utanför EU.

Vad är det då för typ av jobb som är förknippade med anställningsbidrag? Om vi ser på den bransch som har klart flest anställningsbidrag av de i Helsingborg undersökta, nämligen restaurangbranschen, gick år 2016 det stora flertalet av de 200 restaurangjobben

med anställningsbidrag till yrken som kan betraktas som mindre kvalificerade eller med andra ord ”enkla jobb”. Allra talrikast var de som fick anställning som köks/restaurangbiträden (149 stycken inklusive fyra kafébiträden), varpå följer sjutton pizzabagare och åtta servitörer/servitriser. Andra restaurangyrken var sju kockar, fyra kallskänkor, fyra administratörer, fyra städare, två chaufförer samt vardera en kocklärling, bagare, hovmästare, butiksansvarig och trädgårdsarbetare. Om de tre bidragsanställda i hotellbranschen läggs till stiger antalet köks/restaurangbiträden till 150 och antalet städare till fem (den tredje personen i hotellbranschen var receptionist).

Inom städbranschen var nästan alla de 47 med nya anställningsbidrag år 2016 städare, närmare bestämt 40 stycken (varav tre i hem), vartill kom två fastighetsarbetare och en tvättare. Därtill arbetade två som administratörer och en som vardera vaktmästare och trädgårdsarbetare.

Av de 122 nya bidragsanställda inom handeln i Helsingborg år 2016 var 56 butiksbiträden (inklusive fyra torghandelsbiträden), 31 lagerarbetare (inklusive åtta diversearbetare inom lager), elva fiskrökeri-, fabriks- och charkuteriarbetare (inklusive tre montörer, två cykelreparatörer och en trädgårdsarbetare) samt vardera två kafébiträden, städare och chaufförer. Samtliga dessa 104 subventionerade jobb inom handeln kan i varierande grad betraktas som mindre kvalificerade. Av de övriga 18 bidragsanställda inom handeln var fyra ordermottagare/lagerexpeditör/lageransvarig eller butiksansvarig, tre drifttekniker, två administratörer, två postordersäljare, två konditor/bagare, en bageriassistent, en bilförsäljare, en telefonförsäljare, en elektronikreparatör och en frisör.

Inom bemanningsbranschen återkommer helt naturligt flera av de ovan nämnda yrkena bland branschens 52 nya bidragsanställda 2016. Handeln är rikligt representerade med 19 lagerarbetare (inklusive tre diversearbetare inom lager), en telefonförsäljare, en säljare i övrigt, en florist och en administratör. Sex hade städjobb medan hotell- och restaurangbranschen var orepresenterad. Fyra av de övriga fick jobb på bemanningsföretagen själva och ytterligare sju anställdes som rekryterare/handledare/coach och tre som konsulter. Sex fick jobb som svetsare, montör, fabriksarbetare eller maskinoperatör och en vardera som AMR-tekniker, ekonomiassistent respektive kvalitetskontrollör.

Allt som allt gick 153 av de sammanlagt 424 subventionerade jobben till köks/restaurangbiträden (inklusive sex kafébiträden och en bageriassistent), 56 till butiks- och torghandelsbiträden, 54 till städare (inklusive en tvättare), 19 till montörer, maskinoperatörer med flera (inklusive cykelreparatörer och fiskrökeri- och trädgårdsarbetare), 17 till pizzabagare, åtta till servitörer/servitriser och fyra till chaufförer. *Tre fjärdedelar* (310 av 424) av de bidragsanställda hade således mindre kvalificerade eller så kallade enkla jobb. Bland de mer kvalificerade yrkena märks sju rekryterare/handledare/coach, sju kockar och tre drifttekniker.

Fackliga yttranden

Facket har endast yttrat sig om var femte i Helsingborg 2016 beviljad subventionerad anställning i de fyra studerade branscherna. Det överväldigande flertalet av de ärenden som saknar yttrande rör nystartsjobb. Enligt regelverket för nystartsjobb görs ingen arbetsmarknadspolitisk bedömning eller sker något samråd med de fackliga organisationerna. Det förutsätts helt enkelt att lön och andra anställningsförmåner följer branschens kollektivavtal eller ”som i väsentliga delar är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal.” (från augusti 2019 gäller att endast lönen ska vara enligt kollektivavtal; kravet på försäkringar enligt kollektivavtal slopades). Det är ett villkor för att nystartsjobb ska inrättas. Det förhållandet att tre fjärdedelar av de nya anställningsbidragen inom handels-, restaurang-, städ- och bemanningsbranscherna i Helsingborg utgjordes just av nystartsjobb medför att facket aldrig beretts möjlighet att granska den stora majoriteten jobberbudanden som inkom till Arbetsförmedlingen. Endast för fyra av de 321 nystartsjobben föreligger ett fackligt yttrande.

Det förhållandet att tre fjärdedelar av de nya anställningsbidragen inom handels-, restaurang-, städ- och bemanningsbranscherna i Helsingborg utgjordes just av nystartsjobb medför att facket aldrig beretts möjlighet att granska den stora majoriteten jobberbudanden som inkom till Arbetsförmedlingen.

Vad gäller de återstående 103 bidragsjobben saknas fackligt yttrande i 26 fall. Det innebär att de fackliga organisationerna yttrat sig om tre fjärdedelar av de ansökningar som rör andra bidragsformer än nystartsjobb. En genomgång av de 81 fall²⁵ i vilka fackligt samråd förekommit visar att facket avstyrkt ansökan i nästan vartannat fall (44 procent), tillstyrkt i två procent, inte haft något att erinra i 30 procent samt avstått från att ge ett omdöme i drygt var femte fall. Till följd av nystartsjobbets höga andel inom hotell- och restaurangbranschen i Helsingborg (85 procent) saknas fackliga yttranden om närmare nio av tio bidragsanställningar i denna bransch. Högst är andelen fackliga yttranden inom handeln där facket yttrat sig i drygt 30 procent av de beviljade ansökningarna. Rekommendation om avslag (37 procent av yttrandena) är i handeln inte lika vanlig som i övriga branscher (51 procent). Genomsnittet för alla fyra branscherna är 44 procent.

Av de sammanlagt 36 fackliga yttrandena som avstyrker anställningsbidrag är den i särklass vanligaste motiveringen att kollektivavtal saknas och att facket därför inte kan garantera att lön och andra anställningsvillkor uppfyller miniminivåerna i kollektivavtalet (29 fall), varpå följer att den erbjudna lönen är för låg (sex fall) vilket även kan hända där kollektivavtal finns. Angående ett bemanningsföretag anser facket det olämpligt att arbetsgivaren både fakturerar kundföretaget och erhåller stöd från

²⁵ Inklusive de fyra som berör nystartsjobb.

Arbetsförmedlingen i form av anställningsbidrag. Det är en invändning som i princip gäller alla de 52 subventionerade jobben inom bemanningsbranschen.

En undersökning som Arbetsförmedlingen genomförde 2018 visar att samråd långt ifrån alltid förekommer, alldeles bortsett från att de inte behövs vid nystartsjobb. Tidsbrist var en av flera anledningar till att samrådsblanketten inte skickades till det aktuella fackförbundet (Arbetsförmedlingen, 2018c, 20–21). Ett annat skäl var att Unionen²⁶ och Hotell- och Restaurang Facket (HRF) fattat principbeslut att dra sig ur samrådet, men HRF hade valt att tillsvidare fortsätta att delta och lämna yttranden. Ytterligare ett skäl var att fackförbunden där kollektivavtal saknades kunde ha bristande kännedom om företaget ifråga. Vidare saknades ibland uppgifter om lön, handledning och arbetstidens omfattning på samrådsblanketten. Det förekom också att blanketten skickades till fel fackförbund. En försvårande omständighet är att facken har högst fem dagar på sig att besvara Arbetsförmedlingens förfrågan.

Enligt enkäten avråder fackförbunden anvisning till subventionerad anställning eller praktik i 30 procent av fallen (Arbetsförmedlingen, 2018c, 26–31). Den vanligaste anledningen var att kollektivavtal saknades²⁷, andra att lönen var felaktig, att det förelåg risk för undanträngning eller att företaget ansågs ha för många personer med stöd. Eftersom kollektivavtal inte är ett krav vid subventionerade anställningar (däremot kollektivavtalsliknande villkor i vissa avseenden) tog Arbetsförmedlingen inte någon större hänsyn till fackliga avstyrkanden. I tre fjärdedelar av fallen där facket avstyrker ändrade Arbetsförmedlingen inte sitt beslut.

Intervjuerna

Intervjuer gjordes med bidragsanställda, arbetsgivare som använder subventionerad arbetskraft samt handläggare på Arbetsförmedlingen i Helsingborg. Ett av syftena var att belysa arbetsgivares motiv att ansöka om anställningsbidrag, ett annat att ta del av erfarenheterna hos personer med en subventionerad anställning och vad detta innebär i praktiken. Av särskilt intresse är här utrikes födda eftersom de kan förväntas ha minst kännedom om vad som normalt gäller på svensk arbetsmarknad och av flera orsaker kan befinna sig i en utsatt position med risk att utsättas för exploatering.

26 Enligt Arbetsförmedlingens rapport var Unionens skäl att dra sig ur samrådet "att arbetsbelastningen var för hög i förhållande till kvalitén i samråden och möjligheten till reell påverkan på beslut och uppföljning. Många samråd skickades dessutom felaktigt till förbundet. Unionen ansåg inte heller att deras yttranden beaktades i tillräcklig grad av Arbetsförmedlingen. Vidare hade förbundet ett behov av personuppgifter på den som skulle anvisas insatsen. Anledningen var att förbundet ville veta om personen var medlem i Unionen och då skulle kunna följa upp insatsen med denne. Om personen inte var medlem fanns ändå ett behov av kontakt för att diskutera medlemskap. De sekretessregler som Arbetsförmedlingen lyder under gör det omöjligt att lämna ut dessa personuppgifter. I blanketten om samråd anges därför endast födelsedata." (Arbetsförmedlingen, 2018c, 21–22).

27 Att fackförbund avstyrker när kollektivavtal saknas kan bero på att man då har bristande kännedom om arbetsgivaren. Vidare ifrågasätts om arbetsgivaren har tillräcklig kännedom om kollektivavtalet när kollektivavtal saknas och kollektivavtalsliknande villkor ska tillämpas. Det kan tilläggas att facket inte heller kan stämma kollektivavtalslösa företag när dåliga anställnings- och arbetsvillkor upptäcks – det föreligger ju inget avtalsbrott i och med att inget avtal ingåtts.

Den stora majoriteten utrikes födda bidragsanställda i de studerade branscherna i Helsingborg 2016 kom från tredje land, det vill säga länder utanför EU, och en hög andel av dem från Asien och inte minst Mellanöstern. År 2017 genomfördes intervjuer på arabiska med tre personer från Irak och en från vardera Syrien och Palestina. Av de fem intervjupersonerna (IP) var tre anställda inom partihandeln, en i ett privatägt service- och postdistributionsföretag samt en i specialiserad dagligvaruhandel (som även inkluderar produktion och distribution):

- IP 1: Anställd i litet lager med uppgift att lasta och köra varor till restauranger (varav en del inte var arabisktalande) och lossa dem där (utrikes arbetsgivare).
- IP 2: Arbete i litet lager (samma företag som IP 1) som distribuerar livsmedel till företag ägda av personer med arabisk bakgrund (utrikes arbetsgivare).
- IP 3: Distribution från litet livsmedelslager med lastbil av produkter från Mellanöstern till livsmedelsaffärer runtom i Sverige ägda av personer med arabisk bakgrund (utrikes arbetsgivare).
- IP 4: Arbete i litet familjeägt service- och postdistributionsbolag (utrikes arbetsgivare).
- IP 5: Paketeringsarbete i företag som producerar och distribuerar specialiserad mat (svensk arbetsgivare).



Den första intervjupersonen (IP 1) arbetade med långa lastbilskörningar och tungt lastnings- och lossningsarbete (vilket förorsakade ryggproblem) utan raster och lunchpaus. Arbetsdagarna var långa och arbete förväntades även på lördagar. Det rörde sig om 10–20 extratimmar per arbetsvecka. Ingen semester beviljades. Det skrivna anställningsavtalets 40-timmarsvecka och 25 dagars semester gällde inte i praktiken. Företaget sysselsatte enbart bidragsanställda. Nya anställdes när gamla kontrakt löpte ut. IP 2 arbetade i samma lager som IP 1 och hade liksom denne nystartsjobb. Enligt IP 2 accepterade arbetsgivaren inte att tillgängliga hjälpmedel användes för att lasta eftersom de förbrukade ström. IP 2 bekräftade att de saknades lunchpaus (däremot en halvtimme för bön och det blev enda pausen under hela dagen) samt att förlängda arbetsdagar och lördagsarbete tillämpades. IP 2 fick nackbesvär. Anställningsbidrag var en förutsättning för anställning i företaget.

Så fort IP 3, som hade särskilt anställningsstöd, hade undertecknat anställningskontraktet blev arbetstiden 60 timmar per vecka och utan övertidsersättning. Semestern inskränkte sig till en enda dag under året.

Däremot behövde IP 4 (förstärkt särskilt anställningsstöd) enligt egen uppgift inte arbeta mer än åttatimmarsdag (halvtid enligt anställningskontraktet!) och det var inga problem med lönen. Intervjuaren fick dock det bestämda intrycket att IP 4 inte svarade helt sanningsenligt utan ville framställa det som att allt var enligt reglerna. Företagets enda anställda var två bidragsanställda.

IP 5, som hade utvecklingsanställning, var den ende av de fem som arbetade i ett företag med inrikes ägare. Alla talade svenska. Företaget hade enligt IP 5 ordnade anställnings- och arbetsvillkor, men i likhet med de föregående saknades kollektivavtal och enligt facket var såväl den erbjudna lönen som många andra villkor sämre än kollektivavtalets. Den bidragsanställda fick ett lätt paketeringsarbete eftersom han ofta var sjuk (och funktionsnedsatt). IP 5 trodde att jobbet upphörde efter bidragsperioden till följd av bristande svenska språkkunskaper och sjukskrivning under långa perioder.

Givet att de uppgifter som intervjupersonerna lämnat stämmer, utsattes tre för exploatering i form av arbetstider som inte är förenliga med svensk lagstiftning (arbetstidslagen, semesterlagen) och eventuellt också en fjärde. Även om lönen skulle ha motsvarat branschens kollektivavtal blev den per arbetad timme långt under detta på grund av den långa veckoarbetstiden. En annan följd av bristen på pauser, lång arbetstid, utebliven semester och att mekaniska hjälpmedel inte användes vid lastning och lossning blev att intervjupersonerna upplevde rygg- och nackproblem.

En svårighet att från arbetstagarens sida avbryta en anställning med sådana villkor var att rätten till a-kassa inte gäller om den anställda själv säger upp sig.

En svårighet att från arbetstagarens sida avbryta en anställning med sådana villkor var att rätten till a-kassa inte gäller om den anställda själv säger upp sig. Alla de fem intervjuade var enligt egen uppgift a-kassemedlemmar²⁸ men ingen var fackligt organiserad. En av dem visste inte ens vad facket är för något. Flera framhöll det underläge gentemot arbetsgivaren som bidragsanställda med bristande svenska språkkunskaper befinner sig i. Det medför enligt flera intervjupersoner otillräckliga kunskaper om de regler och rättigheter som gäller på svensk arbetsmarknad, till exempel angående semester och lördagsarbete eller villkoren för ersättning från a-kassan. Det påpekades av de intervjuade att Arbetsförmedlingen informerar för lite om detta. Däremot känner arbetsgivarna väl till regelverket och kan utnyttja situationen genom att ingå informella överenskommelser som avviker från det formella anställningskontraktet med exploatering som resultat. Det efterlystes vidare ökad kontroll och bättre uppföljning från Arbetsförmedlingens sida.

²⁸ Två av dem saknade dock enligt Arbetsförmedlingens noteringar medlemskap i a-kassa. Det kan bero på att intervjuerna gjordes vid en senare tidpunkt (januari 2017) än då Arbetsförmedlingens blanketter fylldes i (2016).

7

Slutsatser och sammanfattande analys

Ett syfte med studien är att undersöka vilka typer av företag som använder anställningsbidrag, vilka motiv de kan tänkas ha för att göra det, vilka grupper av arbetstagare (avseende kön, utrikes/inrikes födda, eventuell funktionsnedsättning och yrke) som de anställer och under vilka villkor (förekomst av kollektivavtal).

För att besvara dessa frågor gjordes en undersökning av samtliga nya beslut om anställningsbidrag 2016 i handels-, hotell och restaurang-, städ och bemanningsbranscherna i Helsingborg. Ett annat syfte är att försöka förklara den kraftiga ökningen av anställningsbidrag i de studerade branscherna.

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 Helsingborgstudien 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 restaurangbranscherna, mindre i städbranschen och minst i bemanningsbranschen där nästan alla hade inrikes arbetsgivare. Vissa delbranscher inom handeln såsom fackhandel (klädbutiker med mera) och dagligvaruhandel (brett sortiment) dominerades av i Sverige födda bidragsanställda hos ”inrikes” arbetsgivare medan utrikes födda hos ”utrikes” arbetsgivare kännetecknade servicebutiker samt torg- och partihandel.

Endast var fjärde bidragsanställd hos arbetsgivare med utrikes bakgrund omfattades i Helsingborg av kollektivavtal. De flesta nyanlända saknade dessutom medlemskap i en a-kassa och sannolikt var mycket få fackligt organiserade. Deras utsatta position

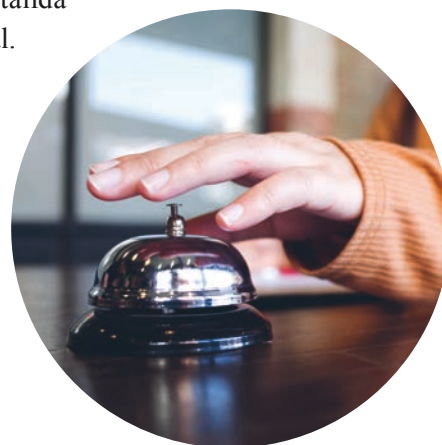
understryks av de begränsade fackliga kontrollmöjligheterna, de osäkra anställningsvillkoren och den höga utbytbarhet som följer av att de flesta hade ”enkla jobb”. Därmed riskerar många utrikes födda att hamna utanför den svenska arbetsmarknadsmodellen och i vissa fall under villkor som i Sverige anses oacceptabla. Flera av våra intervjuer tyder på att exploatering av utrikes födda bidragsanställda förekommer.

Inom vissa delar av handeln och restaurangbranschen förefaller anställningsbidragen tjäna som medel för ”etniska företag” att klara sig i konkurrensen genom att minska lönekostnaderna. I regel är dessa företag små och saknar kollektivavtal till skillnad från i städ- och bemanningsbranscherna där de flesta bidragsanställda finns i företag med minst 20 anställda och täcks av 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.

Handeln har en relativt hög andel funktionsnedsatta bland de bidragsanställda, men inte i delbranscherna med låg kollektivavtalsäckning utan i dagligvaruhandel med brett sortiment och i fackhandeln, där det är vanligare att arbetsgivare har kollektivavtal och inrikes bakgrund. Att relativt många bidragsanställda med funktionsnedsättning återfinns inom dessa delbranscher kan förstås bero på flera faktorer. En sådan kan vara att arbetsorganisationen inom exempelvis klädbutiker och dagligvaruföretag med brett sortiment skiljer sig från städ- och restaurangbranscherna. Tidigare forskning om anställningsbidrag har visat att arbetets organisation tycks spela en viktig roll för hur, om alls, företag rekryterar genom anställningsbidrag. I organisationer där medarbetare i högre grad är utbytbara och där en stor medarbetaromsättning inte påverkar organisationen nämnvärt, kan det vara mer lockande att använda anställningsbidrag som ett sätt att sänka lönekostnaderna. Dagligvaruföretag som tillhör väletablerade kedjor kan antas ha större vinstmarginaler och effektivare arbetsorganisationer än servicebutiker och mindre partihandelsföretag, vilket ger dem större möjligheter att anställa funktionsnedsatta och uppvisa socialt ansvarstagande (jämför Behrenz, med flera, 2015). Tillsammans kan båda dessa faktorer delvis förklara att en relativt hög andel funktionsnedsatta återfinns inom delar av handeln. Vissa arbetsuppgifter inom branschen, till exempel plockare, ställer möjligen inte samma snabbhets- och produktivetskrav som kan krävas i städbranschen och exempelvis partihandeln.

Det kan tänkas att det är en kombination av dessa faktorer som förklarar de trender som den här studien blottlagt. 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. Vidare har man konstaterat en skepsis bland vissa arbetsgivare till att rekrytera genom Arbetsförmedlingen då de där inte tror sig finna rätt



kompetens (Behrenz med flera, 2015). Väletablerade företag med högt uppskrivade kompetenskrav på sina reguljärt anställda kan vara mer benägna att välja bort nyanlända.

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 är ovanligt att små ”etniska” partihandelsföretag levererar frukt, grönsaker med mera till livsmedelsaffärer ägda av personer med utrikes bakgrund. Det är vidare möjligt att arbetsuppgifterna här är av ett sådant slag att en stor medarbetaromsättning inte påverkar arbetsorganisationen i särskilt stor utsträckning. Under sådana omständigheter kan anställningsbidraget vara ett välkommet sätt att minska lönekostnaderna, exempelvis genom reducerade arbetsgivaravgifter som i fallet med nystartsjobb.

Medan detta å ena sidan stärker kopplingen till arbetsmarknaden bland nyanlända och utrikes födda, finns å andra sidan en risk för att anställningsbidragen främjar en utveckling mot en tilltagande etnisk segmentering på arbetsmarknaden. Om nyanlända genom anställningsbidrag rekryteras till mindre företag som drivs av personer som själva har utrikes bakgrund för att utföra enklare arbetsuppgifter finns risken att det uppstår segment som utrikes födda får svårt att lämna och att de inte får nätverkskontakter som sträcker sig utanför segmentet ifråga. De får inte heller språkträning och arbetslivserfarenhet som kan leda till reguljära anställningar inom andra delar av arbetsmarknaden. Risken finns alltså att anställningsbidragen främjar en utveckling mot en tilltagande etnisk segmentering på arbetsmarknaden. En slutsats är således att i den mån man vill undvika en sådan utveckling, bör anställningsbidragen utformas på ett annat sätt.

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 sådana jobb. Enligt Helsingborgsstudien var de funktionsnedsatta till stor del koncentrerade till arbetsgivare med inrikes bakgrund, vilket lägger ytterligare en dimension till den etniska segregationen.

Med tanke på att många utrikes födda bidragsanställda arbetar hos arbetsgivare med utrikes bakgrund av vilka en hög andel saknar kollektivavtal riskerar en betydande del av de utrikes födda att hamna utanför den svenska arbetsmarknadsmodellen. Av intervjuerna framgår preliminärt att det här föreligger en inte obetydlig risk för exploatering. Helsingborgsstudien visar dessutom att de flesta nyanlända inte tillhör en a-kassa. Sannolikt är få av dem fackligt organiserade. Att inte så få bidragsanställda befinner sig i en utsatt position understryks av de osäkra anställningsvillkoren, den höga utbytbarhet som följer av att de flesta har ”enkla jobb” samt de begränsade fackliga kontrollmöjligheterna.

Referenser

Almega Serviceföretagen (2015), *Branschrapport 2015*, Stockholm: Stadföretagen Almega.

Andersson J. P. och 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. och Hammarstedt, M. (2015), Ethnic Enclaves, Networks and Self-Employment among Middle Eastern Immigrants in Sweden, *International Migration*, 53(6), 27–40.

Arbetsförmedlingen (2018a), *Subventionerade anställningar. En översikt*, Stockholm, Arbetsförmedlingen analys, 2018:8.

Arbetsförmedlingen (2018b), *Perspektiv på subventionerade anställningar. En fördjupad analys av effekterna av det ändrade regelverket för nystartsjobb*, Stockholm, Enheten Utredning.

Arbetsförmedlingen (2018c), *Arbetsförmedlingens återrapportering 2018*, Kartläggning av samråd med arbetstagarorganisationerna, Stockholm, Arbetsförmedlingen.

Atkinson, J. (1984), Manpower Strategies for Flexible Organizations, *Personnel Management*, 16(8), 28–31.

Behrenz, L., Delander, L., Frödin, O., Mathieu, C., Månsson, J. och Ottosson, M. (2015), Arbetsgivares perspektiv på subventionerade anställningar, avrapportering av Regeringsuppdrag A2014/2020/A, Växjö och Lund, Linnéuniversitet och Lunds Universitet.

Cook, M. (2009), *Personnel Selection: Adding Value Through People*, Sussex, Wiley & Son.

Daunfeldt, S-O. (2018), Handels betydelse för integrationen av utrikes födda, Stockholm, Handelsrådet, Forskningsrapport, 2018:5.

Frödin, O. och Kjellberg, A. (2017), Arbetskraftsmigration från tredje land i låglöneyrken, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(1), 84–102.

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

Gerdes, C., Mikkonen, M. och Taslimi, M. (2015), Lönebidrag – en jämställdhetsanalys, i *Bilaga till arbetsmarknadsrapport 2015*, Arbetsförmedlingen.

Joyce, P. (2015), Integrationspolitik och arbetsmarknad: en översikt av integrationsåtgärder i Sverige 1998–2014, i *Delmi kunskapsöversikt 2015:3*, Stockholm, Delegationen för Migrationsstudier Ju.

Kjellberg, A. (2019), Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Department of Sociology, Lund University.

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

Klinthäll, M. och Urban, S. (2010), Kartläggning av företagande bland personer med utländsk bakgrund i Sverige, i Engstrand, Å.-K. (red.) *Möjligheternas marknad. En antologi om företagare med utländsk bakgrund*, Stockholm, Tillväxtverket, 107–130.

OECD (2016), *Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden*, Paris, OECD Publishing.

Riksrevisionen (2013), Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?, RiR 2013:17, Stockholm, Riksrevisionen.

SCB (2018), *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2017*, redigerad av Statistiska centralbyrån, Örebro, SCB.

Sjögren, A. och Vikström, J. (2012), Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?, Rapport 2012:6, Uppsala, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Statskontoret (2011), *Subventionerade anställningar*, En kartläggning 2011:34, Stockholm, Statskontoret.

Thålin, M. (2019), *Polariseringsmyten. Försvinner verkligen de medelkvalificerade jobben?*, Stockholm, Arena Idé.

Thörnquist, A. (2015), *East-West Labour Migration and the Swedish Cleaning Industry*, Norrköping, Linköping University.

Åberg, R. (2015), Svensk arbetsmarknad mot polarisering efter millennieskiftet, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(4), 8–25.

” Forskning för att stärka handelns konkurrenskraft och skapa goda villkor för branschens medarbetare.



Handelsrådet | 103 29 Stockholm
Besöksadress: Kungsgatan 24
Telefon växel 010-471 85 80
www.handelsradet.se