

Bättre villkor för företagen kan underlätta integration

Dagens Nyheter den 8 oktober 2018

Integrationsproblemen på den svenska arbetsmarknaden är i hög grad begränsade till människor födda i länder utanför Europa. Under lång tid har stora resurser lagts ned på att öka sysselsättningen i denna grupp, och inte minst under de senaste åren har debatten kring hur nyanländas inträde på arbetsmarknaden ska underlättas varit intensiv.

Ett sätt för utrikes födda att etablera sig på arbetsmarknaden är att starta eget företag. Från tid till annan har olika satsningar vilka syftat till att förmå arbetslösa personer födda utomlands att starta eget företag genomförts. I dag finns en relativt omfattande forskning kring utrikes föddas egenföretagande och vilka villkor dessa företagare möter i sina verksamheter. Denna forskning tecknar inte någon särskilt ljus bild av utrikes föddas egenföretagande.

Bland annat framkommer att andelen företagare är speciellt hög i de grupper som har de största problemen på arbetsmarknaden (personer med ursprung i länder i Mellanöstern). Vidare framkommer att utrikes födda företagare har lägre inkomster än andra företagare, och att företag startade av personer födda i länder utanför Europa oftare än andra av olika skäl tvingas upphöra med sina verksamheter. Forskningen visar också att företagare födda i länder utanför Europa oftare än andra upplever att de diskrimineras av banker, kunder och leverantörer.

Kring ett antal frågor är dock kunskaperna om utrikes föddas egenföretagande allttjämt begränsade. Hit hör exempelvis frågan om vilka personer som anställs i företag som ägs och drivs av utrikes födda personer.

I ett nyligen genomfört forskningsprojekt vid Linnéuniversitetet i Växjö har vi studerat hur utrikes föddas företagande utvecklats under 2000-talet och vilka personer det är som är anställda i företag som ägs och drivs av utrikes födda. Resultaten är av intresse för den svenska integrationspolitiken då de visar att de utrikes födda företagare som faktiskt har framgång i sina verksamheter kan spela en viktig roll för integrationen av andra utrikes födda.

Av resultaten i projektet framkommer att inrikes födda företagare i högre grad än utrikes födda företagare driver sina företag som aktiebolag. Speciellt låg är andelen personer som driver företag som aktiebolag bland utrikes födda med ursprung i Mellanöstern och Afrika. I undersökningen inkluderar vi dock samtliga bolagsformer. Så länge vi begränsar oss till att studera bolagsformen enskild firma visar resultaten att andelen företag som har anställda är högre bland de företag som ägs av utrikes födda än bland företag ägda av inrikes födda.

När vi inkluderar samtliga bolagsformer i undersökningen framkommer dock den omvända bilden. Andelen företag som anställer personal är högre bland företag som ägs av inrikes födda personer än bland företag som drivs av utrikes födda personer. Detta bekräftar vad som framkommit i tidigare forskning. Inrikes födda företagare är i genomsnitt mer framgångsrika än utrikes födda företagare

och framgångsrika företagare driver i hög grad sina företag som aktiebolag. Det är företag som drivs som aktiebolag som sysselsätter flest personer.

Intressanta resultat framkommer särskilt när vi studerar vilka personer det är som anställs i företagen. Här kan konstateras att företag som ägs och drivs av utrikes födda personer i väsentligt högre grad än företag som ägs och drivs av personer födda i Sverige anställer personer födda i länder utanför Europa och personer med kort vistelsetid i Sverige. Låt oss ta några exempel från undersökningen:

Bland de företag som ägs och drivs av inrikes födda, och som dessutom har anställd personal, uppgår andelen företag som har minst en anställd person som är född i ett land utanför Europa till runt 10 procent. Motsvarande andel bland de företag som ägs och drivs av personer födda i Mellanöstern är runt 60 procent. Bland de företag som ägs av personer födda i Sverige och som har anställd personal har knappt 7 procent av företagen minst en anställd som invandrat till Sverige den senaste femårsperioden. Bland företag ägda av personer födda i Mellanöstern, och som har anställda, uppgår andelen företag med minst en anställd som invandrat till Sverige under den senaste femårsperioden till närmare 40 procent.

Skillnaderna blir än större om vi studerar andelen anställda som är födda utanför Europa och som invandrat till Sverige de senaste fem åren. Medan drygt 3 procent av företagen som ägs av en person född i Sverige, och som har anställd personal, har minst en sådan person anställd uppgick motsvarande andel till omkring 35 procent bland företag som ägs av personer födda i Mellanöstern.

Integrationsproblemen på svensk arbetsmarknad är väl dokumenterade. Olika åtgärder är nödvändiga för att korta ner den långa tid det tar för nyanlända att etablera sig på arbetsmarknaden. Vidare är det ett känt faktum att exempelvis personer med ursprung i länder i Mellanöstern diskrimineras på den svenska arbetsmarknaden.

Ett sätt för utrikes födda att komma in på arbetsmarknaden är att starta eget företag, men forskning har visat att utrikes födda företagare möter andra hinder och problem i sina verksamheter än företagare födda i Sverige. Detta förtar dock inte det faktum att framgångsrika företagare födda utomlands spelar en viktig roll i integrationen av utrikes födda på arbetsmarknaden. Vår undersökning visar att företag som drivs av personer födda utanför Europa, och som anställer personal, faktiskt i väsentligt högre grad än andra företag anställer nyanlända personer från länder utanför Europa.

Utrikes föddas entreprenörskap kan således vara ett viktigt bidrag till integrationen. Men det innebär inte nödvändigtvis att satsningar på ett ökat företagande bland arbetslösa personer födda utomlands är effektiva. Snarare bör politiken utformas så att villkoren för företagande i allmänhet förbättras. Då förbättras också möjligheterna för utrikes födda företagare som har rätt förutsättningar att expandera sina verksamheter.

Mats Hammarstedt

Chizheng Miao