

Företagande bland utrikes födda – ett bidrag till integrationen?

Utrikes födda företagare spelar en viktig roll för integration av andra utrikes födda på arbetsmarknaden. Vi visar att företag som ägs av utrikes födda personer i hög grad anställer andra utrikes födda personer. Framför allt anställer företagare födda i länder utanför Europa i högre grad än andra företagare nyanlända personer från länder utanför Europa. Resultaten innebär inte nödvändigtvis att satsningar på ett ökat företagande bland utrikes födda är effektiva för att öka sysselsättningen. Politiken bör utformas så att villkoren för företagande i allmänhet förbättras. Då förbättras möjligheterna för utrikes födda företagare som har förutsättningar att driva företag att expandera sina verksamheter.

Integrationsproblemen på den svenska arbetsmarknaden är i hög grad begränsade till människor födda i länder utanför Europa. Under lång tid har resurser lagts ned på att öka sysselsättningen i denna grupp. 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 företagande i flera länder.¹ I Sverige visar studier att andelen företagare är speciellt hög i de grupper som har de största problemen på arbetsmarknaden, personer med ursprung i länder i Mellanöstern.² Det finns också forskning som kartlagt vilka hinder och möjligheter utrikes födda företagare möter i sina verksamheter. Denna forskning tecknar inte någon särskilt ljus bild av utrikes föddas företagande. Det 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.³ Forskningen visar också att företagare födda i länder utanför Europa oftare än andra upplever att de diskrimineras av banker, kunder och leverantörer.⁴

Kring frågan om vilka personer som anställs i företag som ägs av utrikes

MATS HAMMARSTEDT OCH CHIZHENG MIAO

Mats Hammarstedt är professor i nationalekonomi vid Linnéuniversitetet och Institutet för Näringslivsforskning (IFN). Han har bl a forskat om utrikes föddas företagande och utrikes föddas integration på den svenska arbetsmarknaden. mats.hammarstedt@lnu.se

Chizheng Miao är forskare i nationalekonomi vid Linnéuniversitetet i Växjö. Hans doktorsavhandling behandlade bl a utrikes födda personers företagande i Sverige. chizheng.miao@lnu.se

Artikeln är en del av projektet *Self-Employment among Female Middle Eastern Immigrants: Determinants, Obstacles and Outcomes*, finansierat av Jan Wallanders och Tom Hedelius stiftelse. Författarna tackar deltagare på ESPE-konferensen i Antwerpen, deltagare på Nationella konferensen i nationalekonomi 2018 samt Niclas Berggren för kommentarer.

¹ För studier från USA, se exempelvis Borjas (1986), Fairlie och Meyer (1996) och Fairlie och Robb (2007). För studier från europeiska länder, se exempelvis Clark och Drinkwater (2000), Constant och Zimmermann (2006) och Clark m fl (2017).

² Se Hammarstedt (2001) samt Andersson och Hammarstedt (2011).

³ Se Hammarstedt (2001) samt Aldén och Hammarstedt (2015, 2017).

⁴ Se Aldén och Hammarstedt (2016).

födda personer är kunskaperna dock begränsade. Denna fråga är av intresse för den svenska integrationspolitiken. Om utrikes födda företagare anställer utrikes födda personer, och framför allt nyanlända, kan utrikes föddas företagande spela en viktig roll för nyanländas möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

Syftet med denna artikel är därför att studera vilka som anställs i företag som ägs av utrikes födda personer.⁵ Vi inleder med att presentera siffror över andelen företagare i olika grupper av utrikes födda. I analysen ingår företagare som driver sina företag i bolagsformen enskild firma. Vi studerar sedan huruvida företag som ägs av utrikes födda personer har personer anställda i sina företag. Vi studerar även i vilken utsträckning företag som ägs av utrikes födda anställer andra utrikes födda personer. Slutligen studerar vi även i vilken utsträckning utrikes födda företagare anställer sina respektive i företagen. På så sätt belyser artikeln olika dimensioner av utrikes föddas företagens betydelse för integrationen.⁶

1. Data och metod

I artikeln använder vi data från Statistiska centralbyråns databas LISA. Vi inkluderar samtliga individer i åldrarna 20 till 64 år vilka var bosatta och folkbokförda i Sverige år 2014. Totalt ingår 4 690 775 individer i undersökningsmaterialet.⁷ Som företagare definieras individer vilka Statistiska centralbyrån registrerat som företagare i november 2014 och som driver sina företag som enskild firma.

I data har vi uppgifter om individernas olika bakgrundsegenskaper såsom kön, ålder, civilstånd, utbildningsnivå, antal hemmaboende barn och bostadsort. Vi har även uppgifter om år för invandring till Sverige för den utrikes födda befolkningen (personer som invandrat till Sverige efter 2009 definieras som nyanlända i studien). Det faktum att företagen och de anställda kan länkas till varandra gör det möjligt att studera vilka individer som är anställda i företag som ägs av utrikes födda respektive inrikes födda personer.

Vår empiriska analys genomförs genom att vi först studerar andelen företagare bland olika grupper av utrikes födda. Denna andel beräknas som antalet företagare i gruppen ställd i relation till det totala antalet individer i gruppen. Vi beräknar sedan andelen företag som anställer individer med olika egenskaper (kvinna, utrikes född, nyanländ, nyanländ född utanför Europa samt gift med ägaren till företaget). Slutligen skattas ett antal linjära sannolikhetsmodeller i syfte att närmare studera sannolikheten för att individer från olika grupper av utrikes födda ska vara företagare samt sannolikheten för att ett företag ska ha minst en person med en viss egenskap

⁵ För en studie av egenföretagares beslut att anställa, se Fairlie och Miranda (2017).

⁶ Resultaten i artikeln är baserade på Hammarstedt och Miao (2018). I Hammarstedt och Miao (2018) presenteras även en mängd resultat som av utrymmesskäl inte presenteras i denna artikel.

⁷ Studenter och förtidspensionerade exkluderades från undersökningen.

som anställd. I dessa modeller kontrollerar vi för de nämnda bakgrunds-egenskaperna.

Följande frågeställningar är i fokus för vår studie: 1) Finns det skillnader i sannolikheten att ha anställd personal mellan företag som ägs av inrikes födda personer och företag som ägs av utrikes födda personer med ursprung i olika regioner? 2) Finns det skillnader i sannolikheten att anställa personer med ursprung i olika regioner mellan företag som ägs av inrikes födda personer och företag som ägs av utrikes födda personer med ursprung i olika regioner? 3) Finns det skillnader i sannolikheten att ha sin respektive som anställd i företaget mellan företag som ägs av inrikes födda personer och utrikes födda personer med ursprung i olika regioner? Samtliga dessa frågeställningar studeras separat för företag som ägs av män och företag som ägs av kvinnor.

2. Resultat

Tabell 1 visar andelen företagare bland olika grupper av utrikes födda och inrikes födda. Tabell 2 och tabell 3 visar hur stor andel av företagen som har anställd personal och som har minst en anställd person med en viss egenskap. På grund av utrymmesskäl presenteras inte resultaten från skattningarna av de linjära sannolikhetsmodellerna. Dessa skattningar bekräftar dock i samtliga fall de resultat som presenteras i tabell 1, 2 och 3.

Av resultaten framkommer att andelen företagare varierar mellan olika grupper av utrikes födda. En hög andel företagare återfinns bland framför allt män med ursprung i Mellanöstern. Detta är i linje med vad som framkommit i tidigare forskning om utrikes föddas företagande.⁸ Av resultaten (de presenteras dock inte i tabellen) framkommer också att det finns stora skillnader i sannolikheten att vara företagare mellan utrikes födda med olika vistelsetid i Sverige. Andelen företagare är genomgående låg bland personer som vistats kort tid i Sverige.

Tabell 2 och tabell 3 visar andelen företag som har minst en anställd i företaget. Vidare visar tabellerna andelen företag som har minst en anställd

	Födda i								
	Norden	Väst- europa	Öst- europa	Syd- europa	Mellan- östern	Asien	Afrika	Latin- amerika	Inrikes födda
	Andel företagare								
Män	4,2	6,1	7,3	3,6	8,0	4,2	2,2	3,2	3,5
Kvinnor	3,0	5,0	5,3	1,8	3,0	4,4	1,0	2,4	2,7

Tabell 1
Andel företagare
i olika grupper av
utrikes födda och
inrikes födda (ägare i
åldrarna 20 till 64 år)

Anm: Jordbrukare exkluderas från analysen.

Källa: Egna beräkningar.

⁸ Se Hammarstedt (2006), Andersson och Hammarstedt (2011, 2015) och Aldén och Hammarstedt (2017).

Tabell 2
Anställda i företag
som ägs av män (ålder-
rarna 20 till 64 år) år
2014

Företagare född i:	Anställd	Andel (procent) företag med minst en:					Respek- tive som anställd
		Kvinnlig anställd	Utrikes född anställd	Nyanländ anställd	Nyanländ med utomeuropeisk bakgrund anställd		
Norden	13,6	24,3	21,8	7,9	4,6	2,5	
Västeuropa	10,8	30,3	40,6	22,1	8,6	3,7	
Östeuropa	23,3	19,7	59,3	44,2	2,4	2,7	
Sydeuropa	34,7	28,0	62,5	32,5	6,4	3,4	
Mellanöstern	50,4	23,5	71,2	38,6	36,8	2,4	
Asien	38,5	38,2	73,0	41,6	40,3	6,9	
Afrika	33,9	17,2	53,4	27,6	27,0	2,5	
Latinamerika	26,9	32,7	52,4	31,0	25,0	3,0	
Inrikes född	14,3	21,7	14,9	5,5	2,8	1,9	

Anm: Kolumnen Anställd visar andelen företag som har minst en anställd person. Övriga kolumner visar andelen företag som har minst en anställd person med en viss egenskap bland de företag som har anställd personal.

Källa: Egna beräkningar.

person med en viss egenskap bland de företag som har anställd personal. Det framkommer att utrikes födda företagare i större utsträckning än inrikes födda företagare har anställd personal i företagen. Bland inrikes födda män hade strax över 14 procent av företagen minst en anställd person i företaget. Motsvarande andel bland män från Mellanöstern uppgick till omkring 50 procent. Bland utrikes födda manliga företagare från övriga Asien uppgick andelen företag med minst en anställd person till drygt 38 procent.

Bland företag som ägs av kvinnor var andelen som hade en eller flera anställda personer lägre än bland män. Dock framkom ett liknande mönster i så mening att företag som ägs av utrikes födda kvinnor i högre grad än företag som ägs av inrikes födda kvinnor har personal anställd i sina företag. Omkring 10 procent av företagen som drivs av inrikes födda kvinnor hade minst en anställd i sina företag. Bland företag som ägs av utrikes födda kvinnor från länder utanför Europa är andelen genomgående högre. Bland kvinnor med ursprung i Mellanöstern hade mer än 36 procent av företagen minst en person anställd.

Det är värt att nämna att vi inkluderar bolagsformen enskild firma i undersökningen. Om vi även inkluderar bolagsformen aktiebolag förändras resultaten. Aktiebolag som ägs av inrikes födda personer har i genomsnitt fler anställda personer än aktiebolag som ägs av utrikes födda personer.⁹ Förklaringen till detta torde vara att inrikes födda företagare i genomsnitt är mer framgångsrika än utrikes födda företagare. Framgångsrika företagare driver i hög grad sina företag som aktiebolag och det

⁹ Dessa resultat presenteras i Hammarstedt och Miao (2018).

Företagare född i:	Anställd	Andel (procent) företag med minst en:					Respektive som anställd
		Kvinnlig anställd	Utrikes född anställd	Nyanländ anställd	Nyanländ med utomeuropeisk bakgrund anställd		
Norden	9,6	53,0	28,0	9,8	6,1	0,8	
Västeuropa	8,6	39,1	31,8	13,6	7,3	3,6	
Östeuropa	23,3	52,9	60,3	45,2	2,8	1,9	
Sydeuropa	24,2	46,1	60,0	33,5	4,2	3,7	
Mellanöstern	36,5	38,2	64,5	36,8	34,6	4,5	
Asien	28,5	46,2	61,9	40,4	39,7	2,2	
Afrika	28,7	33,3	53,1	32,3	29,2	2,1	
Latinamerika	21,2	38,1	47,4	36,1	32,0	2,1	
Inrikes född	9,9	59,9	13,3	4,5	2,4	1,0	

Tabell 3
Anställda i företag som ägs av kvinnor (åldrarna 20 till 64 år) år 2014

Anm: Kolumnen Anställd visar andelen företag som har minst en anställd person. Övriga kolumner visar andelen företag som har minst en anställd person med en viss egenskap bland de företag som har anställd personal.

Källa: Egna beräkningar.

är företag som drivs som aktiebolag som anställer flest personer.

Intressanta resultat framkommer när vi studerar vilka personer det är som anställs i företagen. Här kan konstateras att företag som ägs av utrikes födda personer i högre grad än företag som ägs av personer födda i Sverige anställer personer födda i länder utanför Europa och personer med relativt kort vistelsetid i Sverige.

Bland de företag som ägs av manliga inrikes födda, och som har anställd personal, uppgår andelen företag som har minst en anställd person som är utrikes född till 15 procent. Motsvarande andel bland de företag som ägs och drivs av män födda i Mellanöstern eller andra delar av Asien är över 70 procent. Bland de företag som ägs av män födda i Sverige och som har anställd personal har knappt sex procent av företagen minst en anställd som invandrat till Sverige den senaste femårsperioden. Bland företag ägda av män födda i Mellanöstern eller andra delar av Asien, som har anställda, uppgår andelen företag med minst en anställd som invandrat till Sverige under den senaste femårsperioden till omkring 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 knappt tre procent av företagen som ägs av en man född i Sverige, och som har anställd personal, har minst en sådan person anställd uppgick motsvarande andel till omkring 40 procent bland företag som ägs av personer födda i Mellanöstern eller andra delar av Asien.

En liknande bild framkommer om vi studerar företag som ägs av kvinnor. Bland företag som ägs av kvinnor födda i Sverige, och som har anställd-

da, har strax över 13 procent minst en utrikes född anställd. Bland kvinnliga företagare födda i Mellanöstern uppgick denna andel till drygt 64 procent. Bland kvinnliga företagare födda i Sverige har närmare fem procent av de företag som har anställda minst en nyanländ anställd. Bland kvinnliga företagare födda i Mellanöstern eller andra delar av Asien uppgår denna andel till strax under 37 procent respektive drygt 40 procent.

Slutligen studeras också sannolikheten för att företagare ska ha sina respektive anställda i företagen. Resultaten visar att denna andel i flera fall är relativt hög bland utrikes födda företagare. Bland män födda i Asien uppgår exempelvis andelen som har sin fru anställd i företaget till strax närmare sju procent. Bland kvinnliga företagare från Mellanöstern har knappt fem procent sin man anställd i företaget. Resultaten är i linje med vad som påpekas i bl a Borjas (1986) och visar att familjesituationen är viktigt för utrikes föddas möjligheter att lyckas som företagare.

3. Slutdiskussion

Integrationsproblemen på svensk arbetsmarknad är väl dokumenterade. 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 kan spela 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.¹⁰

Utrikes föddas företagande kan därför vara ett viktigt bidrag till integrationen. Samtidigt innebär detta inte nödvändigtvis att satsningar på ett ökat företagande bland arbetslösa personer födda utomlands är effektiva. Politiken bör i stället utformas så att villkoren för företagande i allmänhet förbättras. På så sätt förbättras också möjligheterna för utrikes födda företagare som har rätt förutsättningar att driva företag och att expandera sina verksamheter, liksom att inrikes födda företagare kan anställda fler, även utrikes födda.

REFERENSER

Aldén, L och M Hammarstedt (2015), "Exits from Immigrant Self-Employment: When, Why and Where to?", Linnaeus University Working Paper 2015:14, Linnéuniversitetet, Växjö.

Aldén, L och M Hammarstedt (2016), "Discrimination in the Credit Market? Access to Financial Capital among Self-Employed Immigrants", *Kyklos*, vol 69, s 3–31.

Aldén, L och M Hammarstedt (2017),

"Egenföretagande bland utrikes födda – en översikt av utvecklingen under 2000-talet", underlagsrapport 1/2017, Arbetsmarknads-ekonomiska rådet, Stockholm.

Andersson, L och M Hammarstedt (2011), "Invandras egenföretagande – trender, branscher, storlek och resultat", *Ekonomisk Debatt*, årg 39, nr 2, s 31–39.

Andersson, L och M Hammarstedt (2015), "Ethnic Enclaves, Networks and Self-Em-

¹⁰ Resultaten är i linje med vad som framkommer i exempelvis Åslund m fl (2014).

- ployment among Middle Eastern Immigrants in Sweden”, *International Migration*, vol 53, s 27–40.
- Borjas, G J (1986), ”The Self-Employment Experience of Immigrants”, *Journal of Human Resources*, vol 21, s 487–506.
- Clark, K och S Drinkwater (2000), ”Pushed out or Pulled in? Self-Employment among Ethnic Minorities in England and Wales”, *Labour Economics*, vol 7, s 603–628.
- Clark, K, S Drinkwater och C Robinson (2017), ”Self-Employment among Migrant Groups: New Evidence from England and Wales”, *Small Business Economics*, vol 48, s 1047–1069.
- Constant, A och K F Zimmermann (2006), ”The Making of Entrepreneurs in Germany: Are Immigrants and Natives Alike?”, *Small Business Economics*, vol 26, s 279–300.
- Fairlie, R W och B D Meyer (1996), ”Ethnic and Racial Self-Employment Differences and Possible Explanations”, *Journal of Human Resources*, vol 31, s 757–793.
- Fairlie, R W och J Miranda (2017), ”Taking the Leap: The Determinants of Entrepreneurs Hiring their First Employee”, *Journal of Economics and Management Strategy*, vol 26, s 3–34.
- Fairlie, R W och A M Robb (2007), ”Why Are Black-Owned Businesses Less Successful than White-Owned Businesses? The Role of Families, Inheritances, and Business Human Capital”, *Journal of Labor Economics*, vol 25, s 289–323.
- Hammarstedt, M (2001), ”Immigrant Self-Employment in Sweden: Its Variation and Some Possible Determinants”, *Entrepreneurship and Regional Development*, vol 13, s 147–161.
- Hammarstedt, M (2006), ”The Predicted Earnings Differential and Immigrant Self-Employment in Sweden”, *Applied Economics*, vol 38, s 619–630.
- Hammarstedt, M och C Miao (2018), ”Self-Employed Immigrants and their Employees: Evidence from Swedish Employer-Employee Data”, IFN Working Paper 1235, IFN, Stockholm.
- Åslund, O, L Hensvik och O Nordström Skans (2014), ”Seeking Similarity: How Immigrants and Natives Manage in the Labor Market”, *Journal of Labor Economics*, vol 32, s 405–441.