

Kvinnliga invandrarföretagare viktiga för integrationen

Svenska Dagbladet den 4 januari 2019

Integrationsproblemen på den svenska arbetsmarknaden har flera dimensioner. Vid sidan av den allmänt låga sysselsättningen och höga arbetslösheten bland utrikes födda från länder utanför Europa är framför allt kvinnor med utomeuropeisk bakgrund en grupp som utmärker sig, inte enbart genom låg sysselsättning och hög arbetslöshet utan även genom lågt arbetskraftsdeltagande.

Hur sysselsättningen ska öka i denna grupp har inte sällan varit i fokus för debatten under senare år, och vägar som framförts som en möjlig lösning är satsningar på att få kvinnor med utomeuropeisk bakgrund att starta eget företag.

Andelen kvinnor med utländsk bakgrund som startar och driver egna företag har ökat under de senaste årtiondena. Bland exempelvis utrikes födda kvinnor från Iran, Syrien och Turkiet har andelen egenföretagare flerdubblats de senaste tjugofem åren.

Det är känt att utrikes födda personer, och inte minst utrikes födda kvinnor, möter andra problem och hinder i sitt företagande än inrikes födda personer. Exempelvis visar forskning från Linnéuniversitetet att utrikes födda företagare från länder utanför Europa i högre grad än andra upplever att de diskrimineras av kunder, leverantörer och banker. Vidare har kvinnliga företagare födda i länder utanför Europa ofta låga inkomster och löper högre risk än andra att tvingas upphöra med sitt företagande.

Detta förtar dock inte det faktum att de utrikes födda kvinnliga företagare som är framgångsrika i sitt företagande också anställer personal. Därigenom skapas inte sällan arbetstillfällen för andra utrikes födda kvinnor. I en studie från Linnéuniversitetet, finansierad av Jan Wallander och Tom Hedelius stiftelse, framkommer att framgångsrika kvinnliga invandrarföretagare med utomeuropeisk bakgrund faktiskt bidrar till integrationen genom att de anställer andra kvinnor med utomeuropeisk bakgrund.

I studien, vilken omfattar utrikes födda företagare som driver företag i bolagsformen enskild firma, har vi studerat i vilken utsträckning utrikes födda företagare har anställda personer i sina företag och vilka egenskaper dessa personer har.

Resultaten visar bland annat att företagare med ursprung i länder utanför Europa i högre grad än inrikes födda företagare har anställda i sina företag. Detta gäller även kvinnor med utomeuropeiskt ursprung.

Bland företag som ägs av kvinnor med ursprung i Mellanöstern eller Afrika hade runt 20 procent av de företag som hade anställd personal minst en kvinna med utomeuropeisk bakgrund anställd i företaget. Bland företag ägda av utrikes födda kvinnor födda i länder i Asien (förutom Mellanöstern) hade över 40 procent av de företag som hade anställda minst en kvinna med utomeuropeisk bakgrund anställd i företaget. Som jämförelse kan nämnas att andelen företag med minst en kvinna med utomeuropeisk bakgrund som anställd uppgick till runt 4 procent bland kvinnliga företagare

födda i Sverige. Bland företag ägda av män födda i Sverige uppgick denna andel till mindre än 2 procent.

Vidare framkommer i undersökningen att såväl kvinnliga som manliga företagare med utomeuropeisk bakgrund i högre grad än andra företagare även anställer nyanlända, relativt lågutbildade, personer med utomeuropeisk bakgrund.

Det är sedan tidigare känt att utrikes födda företagare ofta anställer andra utrikes födda personer i sina företag. Kvinnliga företagare från länder utanför Europa möter oftare än andra hinder och problem i sina verksamheter, men kvinnor med utomeuropeisk bakgrund som har framgång i sitt företagande anställer i hög grad andra kvinnor med utomeuropeisk bakgrund. Framgångsrika kvinnliga invandrarföretagare kan därmed spela en viktig roll för att förbättra integrationen av utrikes födda kvinnor.

Mats Hammarstedt
Chizheng Miao