

# Handelns betydelse för integrationen av utrikes födda





Forskningsrapport 2018:5  
*Handelns betydelse för  
integrationen av utrikes födda*  
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 2018.  
Grafisk produktion: Fotoskrift AB  
Tryck: Typografiska Ateljén AB  
[www.handelsradet.se](http://www.handelsradet.se)  
ISBN: 978-91-86508-56-2

# Förord

När vi ansökte om medel från Handelsrådet för att genomföra detta projektet var arbetslösheten bland utrikes födda (16–64 år) 13,5 procent, medan motsvarande arbetslöshetstal för inrikes födda var 5,8 procent. Trots att projektet har sammanfallit med en lång högkonjunktur har arbetslösheten bland de utrikes födda ökat till 15,4 procent, medan den minskat till 4,2 procent för de inrikes födda (AKU, maj 2018).

Projektet har också sammanfallit med den största flyktingkrisen i Europa sedan andra världskriget. I vår projektansökan skrev vi att Migrationsverket bedömde att Sverige behövde ha en beredskap för att ta emot upp till 105 000 asylsökande under 2015. I själva verket kom nästan 163 000 asylsökande till Sverige detta år. Beslutsfattarna står nu inför utmaningen att etablera de nyanlända på den svenska arbetsmarknaden, trots att arbetslösheten är kvar på en hög nivå bland de utrikes födda som kommit till Sverige tidigare. Detta är problematiskt eftersom svårigheter med att få en stadigvarande etablering på arbetsmarknaden kan leda till bestående hög arbetslöshet, med allvarliga samhälls-ekonomiska och sociala konsekvenser.



Trots frågans betydelse har mycket få studier analyserat vad som kännetecknar de företag som anställer utrikes födda som har hamnat i ett utanförskap. Detta är förvånande eftersom det i slutändan är arbetsgivarna som tar beslutet om vem som ska rekryteras. I detta projekt har vi försökt att bidra till litteraturen om utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden genom att explicit analysera vad som kännetecknar de branscher och företag som faktiskt anställer arbetslösa första-generationens invandrare i Sverige.

Projektet har resulterat i ett flertal vetenskapliga artiklar. Vi väljer i denna slutrapport att fokusera analysen på resultaten i artiklarna ”Which firms provide jobs for unemployed non-Western immigrants?” (HUI Working Paper 133) och ”Unemployment risk among newly hired immigrants” (HUI Working Paper 126). De som har medverkat att ta fram forskningen som presenteras i denna rapport är professor Dan Johansson (Örebro Universitet och Handels forskningsinstitut), professor Karl Wennberg (Linköpings Universitet), Fil lic Elina Fergin Wennberg (Örebro Universitet och Handels forskningsinstitut), Fil lic Hans Seerar Westerberg (Örebro Universitet och Handels forskningsinstitut), samt undertecknad.

Resultaten från projektet har fått stor uppmärksamhet och presenterades bland annat under politikerveckan i Almedalen hos Kompetensföretagen och på ett seminarium arrangerat av Ica om entreprenörskap och ökad integration. Även media har uppmärksammat vår forskning, bland annat har Dagens Nyheter skrivit en längre artikel om

resultaten från projektet (22 maj, 2018). Forskningen har också presenterats på ett antal internationella konferenser, till exempel på Conference on Immigration and Labour Market Integration i Göteborg och på the 87th Annual Conference of the Southern Economic Association i Tampa (FL, USA).

Många har gett oss värdefulla synpunkter under projektet. Vi vill framförallt tacka medlemmarna i projektets referensgrupp, nämligen Stefan Carlén, Johan Davidsson, Johan Eklund och Susanne Ackum. Stort tack också till Daniela Andrén, Anders Bornhäll, Mats Hammarstedt, Lars Hultkrantz, Paul Nystedt, Johanna Rickne, Per Skedinger och Özge Öner. Sist men inte minst vill vi rikta ett stort tack till Handelsrådet som gjorde denna forskning möjlig.

Stockholm, september 2018

Sven-Olov Daunfeldt,  
projektledare, Handels forskningsinstitut

# Sammanfattning

Detaljhandeln ses ofta som en viktig instegsbransch för de grupper av individer som har problem med att etablera sig på arbetsmarknaden, till exempel utrikes födda. Vi vet dock väldigt lite om vilka företag och branscher som faktiskt anställer arbetslösa invandrare, trots en bestående hög arbetslöshet bland de utrikes födda.

Syftet med projektet ”Handelns betydelse för integrationen av utrikes födda” har varit att studera om detaljhandeln utgör en väg in på arbetsmarknaden för de utrikes födda som har svårigheter med att få en stadigvarande etablering på arbetsmarknaden. Resultaten som presenteras i rapporten visar att:



1. Detaljhandeln har *inte* varit en viktig instegsbransch för invandrare från Afrika och Asien som är arbetsökande under perioden 2011–2015. Av alla arbetslösa som anställdes i detaljhandeln var endast åtta procent arbetslösa utrikes födda från Afrika och Asien. Detta kan jämföras med att 27 procent av alla arbetslösa som anställdes i hotell- och restaurangbranschen var första-generationens invandrare från Afrika och Asien.
2. Detaljhandlare som har chefer som är födda i Afrika eller Asien anställer mer än sex gånger fler arbetslösa utrikes födda från dessa regioner jämfört med företag som inte har chefer som är födda i Afrika eller Asien. Detaljhandelsföretag som är lokaliserade i större städer anställer också signifikant fler arbetslösa invandrare från Afrika och Asien jämfört med detaljhandlare som är lokaliserade utanför dessa städer.
3. De utrikes födda som anställs från arbetslöshet har större problem att behålla sin anställning jämfört med motsvarande grupp av inrikes födda, även efter att vi kontrollerat för skillnader i utbildningsnivå, arbetslöshetshistorik, ålder, kön, etcetera. Till exempel har en individ som är arbetslös och född i Afrika i genomsnitt 20 fler arbetslöshetsdagar året efter att de anställts av ett detaljhandelsföretag jämfört med en inrikes född som befinner sig i samma position. Svårigheterna för de utrikes födda att behålla en anställning jämfört med inrikes födda är också större inom detaljhandeln jämfört med andra branscher.

*Syftet med projektet ”Handelns betydelse för integrationen av utrikes födda” har varit att studera om detaljhandeln utgör en väg in på arbetsmarknaden för de utrikes födda som har svårigheter med att få en stadigvarande etablering på arbetsmarknaden.*

En möjlig förklaring till varför detaljhandlare inte anställer fler utrikes födda från Afrika och Asien är bristen på sociala nätverk, det vill säga att invandare generellt sett har färre kontakter inom detaljhandeln jämfört med exempelvis hotell- och restaurangbranschen. En annan möjlighet är att språkbarriärerna är större inom detaljhandeln än hotell- och restaurangbranschen, vilket försvårar för utrikes födda att få ett arbete i ett detaljhandelsföretag. Skillnaden kan också förklaras av att de faktiska ingångslönerna (inklusive ersättningarna för obekväm arbetstid) är högre i detaljhandeln och att unga inrikes födda (ofta studerande) konkurrerar ut de arbetslösa utrikes födda om de vakanser som finns tillgängliga i branschen.

*Detaljhandeln ses ofta som en viktig instegsbransch för de grupper av individer som har problem med att etablera sig på arbetsmarknaden, till exempel utrikes födda.*

Resultaten från projektet indikerar att studier om invandrares etablering på arbetsmarknaden även bör ta hänsyn till egenskaperna hos de företag som anställer utrikes födda. I slutändan är det företagen som tar anställningsbeslutet och mer kunskap behövs om vilka reformer som krävs för att detaljhandlare ska realisera sin integrationspotential och anställa fler arbetslösa utrikes födda.

# Innehållsförteckning

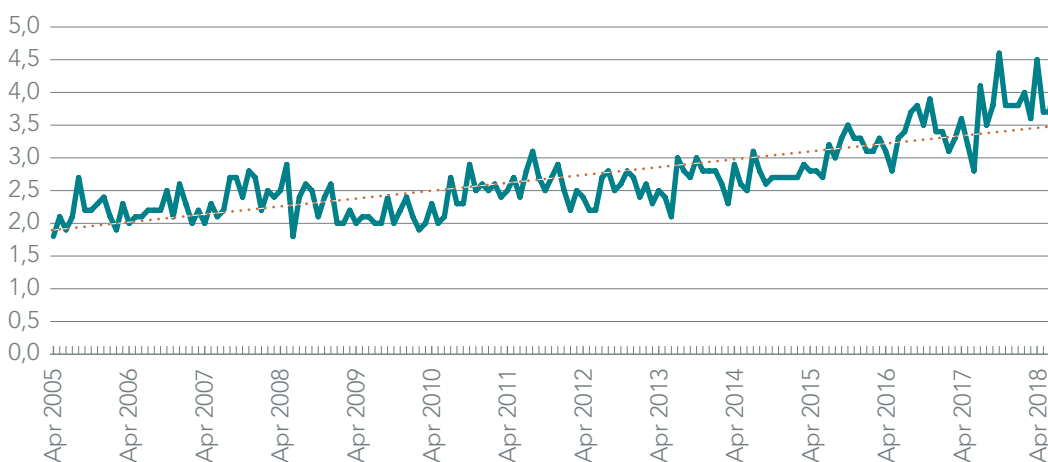
<b>1</b>	<b>Den stora utmaningen</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Rekryteringen av utrikes födda</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>Data</b>	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>Anställer detaljhandelsföretag arbetslösa utrikes födda?</b>	<b>16</b>
4.1	Angreppssätt och avgränsningar	16
4.2	Branschspecifika skillnader	16
4.3	Vad kännetecknar de detaljhandelsföretag som anställer arbetslösa utrikes födda?	20
4.4	Sammanfattande diskussion	22
<b>5</b>	<b>Arbetslöshetsrisken i detaljhandeln för tidigare arbetslösa utrikes födda</b>	<b>24</b>
5.1	Bakgrund	24
5.2	Data och angreppssätt	25
5.3	Resultat	27
5.4	Sammanfattande diskussion	31
<b>6</b>	<b>Slutsatser och policyimplikationer</b>	<b>33</b>
	<b>Referenser</b>	<b>36</b>

## 1

# Den stora utmaningen

Den ekonomiska utvecklingen i Sverige har under senare tid varit mycket gynnsam med hög BNP-tillväxt, ökad sysselsättning, minskad statsskuld och en allt lägre arbetslöshet. Den senaste statistiken från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU, maj 2018) visar exempelvis att sysselsättningsgraden är 82,4 procent för individer som befinner sig i åldersintervallet 20–64 år. Vidare uppgick arbetslösheten under maj månad 2018 till endast 6,5 procent av arbetskraften, vilket innebär att arbetslösheten är nere på de nivåer som gällde före finanskrisen.

Men trots flera år av BNP-tillväxt, ökad sysselsättning och en minskad statsskuld har vissa grupper av arbetstagare betydligt större problem än andra att få ett arbete. Arbetslösheten bland inrikes födda i åldern 16–64 år var exempelvis endast 3,36 procent i juli 2018, medan arbetslösheten bland utrikes födda var 14,91 procent. Skillnaden i arbetslöshetstal mellan inrikes och utrikes födda har också ökat kraftigt under senare år, vilket illustreras av den streckade trendlinjen i figur 1. Arbetslösheten var 2,1 gånger högre bland utrikes födda jämfört med inrikes födda i juli 2005 och hade ökat till 4,4 gånger högre i juli 2018.



Figur 1. Skillnaden i arbetslöshetstal mellan utrikes födda och inrikes födda 16–64 år, april 2005–juli 2018. Källa: SCB, AKU.

Utvecklingen är bekymmersam eftersom långa perioder av arbetslöshet kan leda till att värdet av individernas utbildning och tidigare arbetslivserfarenheter minskar, vilket leder till att de blir mindre efterfrågade på arbetsmarknaden (Kitao med flera, 2017). Utrikes födda som har långa arbetslöshetsperioder kan också få problem med att få en anställning eftersom arbetsgivarna använder detta som ett negativt urvalskriterium vid nyanställningar (Heckman och Borjas, 1980; Arulampalam med flera, 2001). En hög arbetslöshet bland de utrikes födda riskerar dessutom att leda till att det uppstår



en arbetslöshetskultur bland de etniska grupper som bor inom samma geografiska område (Hedström med flera, 2003). Ett flertal studier har också visat att arbetslöshet är förknippat med höga sociala kostnader, såsom ökad psykisk ohälsa och kriminalitet (Paul och Moser, 2009), vilket ytterligare försvårar möjligheterna för de utrikes födda att etablera sig på arbetsmarknaden.

De samlade konsekvenserna av långa arbetslöshetsperioder innebär att den höga arbetslösheten bland utrikes födda riskerar att bli bestående på en hög nivå (Phelps, 1972; Heckman och Borjas, 1980; Arulampalam med flera, 2001), vilket i sin tur leder till betydande samhälls- och sociala kostnader (Atkinson med flera, 1986; Shields och Price, 2005).

*Integrationen av utrikes födda kommer att vara en av de svåraste utmaningarna för de politiska beslutsfattarna under de kommande åren.*

Det stora antalet asylsökande under senare år gör den ovan beskrivna situationen än mer problematisk. Enbart under 2015 tog Sverige emot nästan 163 000 asylsökande (Migrationsverket, 2016). Detta motsvarar 16,6 asylsökande per 1 000 invånare och är bland den högsta kvoten asylsökande som registrerats i ett EU-land efter andra världskriget. Det stora antalet asylsökanden har också lett till långa handläggningstider på Migrationsverket. Majoriteten av de som sökte asyl i Sverige under 2015 kommer tidigast att få sitt uppehållstillstånd och registreras som arbetssökande under 2017 (Migrationsverket, 2015). Sammantaget innebär detta att integrationen av utrikes födda kommer att vara en av de svåraste utmaningarna för de politiska beslutsfattarna under de kommande åren.

En av de absolut viktigaste faktorerna för att utrikes födda ska kunna integreras i Sverige är deras möjligheter att få ett arbete (Åslund med flera, 2017). Problemet är att vi vet väldigt lite om vilka företag och branscher som erbjuder en väg in på arbetsmarknaden för de utrikes födda som är arbetslösa. Tidigare forskning har i huvudsak haft ett individperspektiv och inte analyserat vad som kännetecknar de företag och branscher som anställer utrikes födda. Vi menar att detta är en brist eftersom det i slutändan är företagen som beslutar om vem som ska rekryteras. Kunskap om vilka företag som anställer arbetslösa utrikes födda kan därmed ge viktig information till beslutsfattarna för att underlätta etableringen av utrikes födda på arbetsmarknaden och förhindra uppkomsten av långvarigt utanförskap.

I detta projekt studerar vi specifikt om detaljhandeln utgör en väg in på arbetsmarknaden för de utrikes födda som har svårigheter att få en anställning. Detaljhandeln är speciellt intressant att studera eftersom den ofta har pekats ut som en viktig etableringsbransch för de utrikes födda som är arbetslösa. Detta beror på att branschen erbjuder fler

lågkvalificerade arbeten som ofta inte kräver någon högre utbildning eller längre arbetslivserfarenhet. Vi väljer dessutom att analysera om risken för utrikes födda att återigen hamna i arbetslöshet efter att ha fått en anställning skiljer sig åt mellan företag i olika branscher, vilket är en fråga som tidigare inte har studerats.

I nästa avsnitt presenteras ett antal teorier som kan förklara varför vissa företag är viktigare än andra när det gäller att erbjuda arbeten till utrikes födda som är arbetslösa. I avsnitt tre presenteras de databaser som har använts för att studera detaljhandelns betydelse avseende de utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden. Handelsbranschens betydelse för att bryta utanförskapet bland de utrikes födda undersöks sedan i avsnitt fyra, medan vi analyserar vad som händer med de arbetslösa utrikes födda efter att de fått ett arbete inom detaljhandeln i avsnitt fem. Avslutningsvis sammanfattar vi resultaten från projektet, diskuterar policyimplikationer, samt ger förslag på fortsatt forskning.

# Rekryteringen av utrikes födda

Ett antal olika förklaringar har lanserats till varför vissa företag är mer benägna att anställa utrikes födda. Sannolikheten att ett företag rekryterar utrikes födda kan till exempel bero på:

- Efterfrågan på lågkvalificerad arbetskraft
- Nätverkseffekter
- Preferenser för homogenitet
- Företagets tillväxttakt

Den första förklaringen utgår från att arbetsgivare sorterar arbetssökande utifrån deras kompetens och uppfattad produktivitet (Kremer och Maskin, 1996). Utrikes födda har generellt sett en lägre utbildningsnivå och uppfattas ofta ha en lägre produktivitet jämfört med inrikes födda (Kremer och Maskin, 1996; Chiswick och Miller, 2009; SCB, 2016).

## Efterfrågan på lågkvalificerad arbetskraft

Efterfrågan på lågkvalificerad arbetskraft skiljer sig samtidigt åt mellan företag i olika branscher, vilket innebär att utrikes födda ofta inte konkurrerar om samma jobb som inrikes födda. Notera att arbetsgivarna kan uppleva att de utrikes födda har en lägre produktivitet än inrikes födda, även efter att vi kontrollerat för skillnader i utbildningsnivå (Flood och Ruist, 2015). Den utbildning som de utrikes födda har erhållit i sitt hemland kan exempelvis upplevas vara av lägre kvalitet än motsvarande utbildning i Sverige.

*Efterfrågan på lågkvalificerad arbetskraft skiljer sig samtidigt åt mellan företag i olika branscher, vilket innebär att utrikes födda ofta inte konkurrerar om samma jobb som inrikes födda.*

Om företagets val mellan inrikes och utrikes födda beror på den upplevda kompetensen hos den arbetssökande bör vi observera att de arbetsgivare som rekryterar fler lågutbildade också är mer benägna att rekrytera utrikes födda, medan arbetsgivare som kräver högkvalificerade anställda hellre anställer inrikes födda. Utrikes födda ska då ha större svårigheter att erbjudas arbete av företag som är verksamma inom kunskapsintensiva- och högteknologiska branscher eftersom arbetsgivare inom dessa branscher i högre utsträckning kräver en särskild kompetens och högre utbildning av sina anställda, medan detta är mindre vanligt i mer arbetskraftsintensiva tjänstebranscher som detaljhandeln.

Vissa arbetsgivare ställer också högre krav på kunskaper i det svenska språket, vilket innebär att utrikes födda är mer sannolika att rekryteras av företag där kunskaperna i svenska inte är lika viktigt eller där majoriteten av de anställda talar samma språk som den utrikes födda (Wilson och Portes, 1980; Lazear, 1999; Hellerstein och Neumark, 2008; García-Pérez, 2009). Detta innebär att det även kan finnas skillnader mellan arbetskraftsintensiva tjänstebranscher avseende möjligheten för arbetslösa utrikes födda att få ett arbete.

### Nätverkseffekter

Tillgången till privata nätverk kan också vara en viktig väg in på arbetsmarknaden för utrikes födda som har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Detta beror på att matchningen på arbetsmarknaden kännetecknas av både asymmetrisk information och höga sökkostnader (Mortensen och Pissarides, 1999). Den asymmetriska information innebär att arbetsgivarna har mer information om de positioner som de ska rekrytera till, medan de arbetssökande har mer information om sina särskilda färdigheter. Både arbetsgivare och arbetssökande har dessutom motiv att undanhålla information från varandra. De arbetssökande kan exempelvis vilja dölja information som de upplever kan förhindra dem från att få en anställning, medan företagen kan undanhålla information för att säkerställa att de får den bästa arbetssökande.

Förekomsten av asymmetrisk information innebär att arbetsgivare och arbetstagare kan behöva spendera mycket tid och resurser för att hitta en bra match. I syfte att minska dessa sökkostnader kan arbetsgivarna välja att rekrytera via sina nätverk (Calvo-Armengol, 2006; Loury, 2006), vilket bland annat innebär att de använder rekommendationer från sina anställda för att hitta lämpliga arbetstagare (Holzer, 1987; Montgomery, 1991). Utrikes födda har oftast ett mindre utbyggt nätverk jämfört med inrikes födda (Bethoui, 2006) och deras nätverk är ofta koncentrerade till arbetsplatser där andra utrikes födda är anställda och driver företaget. Om nätverken är av betydelse för var de utrikes födda får ett arbete förväntar vi oss att de är mer sannolika att rekrytera av chefer som också är utrikes födda, vilket innebär att de i högre utsträckning kommer att anställas på arbetsplatser där många andra utrikes födda arbetar. Detta innebär att nätverken kan förklara varför utrikes födda är överrepresenterade i vissa företag och branscher (Waldinger, 1994, Patel och Vella, 2013).



Den tredje förklaringen till varför utrikes födda koncentreras till vissa företag och branscher utgår från att de som rekryterar personal föredrar att socialisera sig med individer som liknar dem själva, vilket i den sociologiska litteraturen kallas för homosocialitet (McPherson med flera, 2001; O'Reilly med flera, 1989). Inrikes födda kommer att undvika att rekrytera utrikes födda eftersom de avviker från den befintliga gruppen och vice versa. Resultatet blir att utrikes födda i allt högre

utsträckning kommer att koncentrera sig i vissa företag och branscher (O'Reilly med flera, 1989).

### Preferenser för homogenitet

Preferenser för homogenitet är också nära kopplade till teorierna om diskriminering på arbetsmarknaden (Arrow, 1972; Becker, 1977). Enligt dessa teorier föredrar arbetsgivarna att rekrytera vissa typer av arbetstagare framför andra. Becker (1977) menar att vissa arbetsgivare har en aversion mot minoritetsgrupper, så kallad preferensbaserad diskriminering, vilket kan förklara varför utrikes födda inte anställs av vissa företag. Arrow (1972) argumenterade däremot att beslutet om anställning inte beror på att arbetsgivarna har en aversion mot minoriteter, utan att de istället bedömer arbetssökande från minoritetsgrupper baserat på sina tidigare erfarenheter av individer från denna minoritet (Guryan och Charles, 2013). De utrikes födda kommer då att diskrimineras i anställningsprocessen baserat på arbetsgivarens tidigare erfarenheter och de generella föreställningarna om individer som tillhör minoritetsgruppen, så kallad statistisk diskriminering.

### Företagens tillväxttakt

Slutligen kan företagens tillväxttakt påverka möjligheterna för de utrikes födda att få ett arbete (Coad med flera, 2014b). Denna förklaring utgår från antagandet att de snabbväxande företagen är i ett större behov av att snabbt rekrytera arbetstagare för att kunna bibehålla sin höga tillväxttakt. På en arbetsmarknad som kännetecknas av asymmetrisk information kommer de snabbväxande företagen vilja minimera sökkostnaderna och lägga större vikt vid att anställa individer som går att rekrytera snabbt, medan de bryr sig mindre om födelseland och tid i arbetslöshet. Snabbväxande företag bör av denna anledning vara mer benägna att anställa arbetslösa utrikes födda jämfört med företag som växer långsammare.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vi har undersökt denna förklaringsfaktor inom ramen för projektet och finner inget stöd för denna hypotes. Snabbväxande företag inom detaljhandeln är enligt våra resultat inte mer benägna att anställa arbetslösa utrikes födda jämfört med företag som växer långsammare. Om något, så är snabbväxande företag inom detaljhandeln (likt de snabbväxande företagen i andra branscher) mindre sannolika att anställa arbetslösa individer. De snabbväxande företagen verkar snarare föredra att anställa individer som redan har en anställning. Av utrymmesskäl väljer vi att inte närmare gå igenom resultaten från denna studie i denna slutrapport, utan hänvisar till Daunfeldt och Seerar Westerberg (2017).

## 3

## Data

Avsaknaden av tidigare studier beror sannolikt på att en analys av vilka företag som anställer utrikes födda kräver detaljerade data om *både* individer och företag. Data-materialet måste också innehålla information som gör det möjligt att koppla samman individerna med de företag där de är anställda. Vi har tillgång till denna typ av data från Statistiska Centralbyrån, vilket möjliggör för oss att analysera vilka individer som företag anställer.

*Information om individens arbetsmarknadsstatus är av central betydelse för att kunna studera vilka företag som anställer arbetslösa utrikes födda.*

Information om individens arbetsmarknadsstatus är av central betydelse för att kunna studera vilka företag som anställer arbetslösa utrikes födda. Vi inhämtar denna information från den så kallade LISA databasen (Longitudinell Integrationsdatabas för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier), vilket är en registerdatabas som omfattar alla invånare som är 16 år eller äldre och folkbokförda i Sverige den sista december respektive år. Informationen i LISA baseras på ett flertal registerdatabaser (SCB, 2016), till exempel Registret över totalbefolkningen (RTB), Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), Inkomst- och Taxeringsregistret (IoT) och Företagens ekonomi (FEK).

I enlighet med tidigare studier (se Mörk med flera, 2014) definierar vi en individ som sysselsatt om hen *inte* är registrerad som arbetssökande i Arbetsförmedlingens händelseregister (HÄNDEL) i november, samt har en årlig inkomst från tjänst som överstiger ett inkomstbasbelopp<sup>2</sup>. Alla individer som är registrerade som arbetssökande eller deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program i slutet av november klassificeras som arbetslösa.<sup>3</sup>



- 
- 2 Under den studerade perioden varierade inkomstbasbeloppet per år från 45 900 kronor till 58 100 kronor. Vi har även testat alternativa sysselsättningsdefinitioner som är både mer och mindre restriktiva. Resultaten är robusta och påverkas inte i någon större utsträckning av detta val.
- 3 Vi gör detta val eftersom vi vill studera vilka företag som anställer arbetslösa utrikes födda utan att få subventioner för att genomföra dessa anställningar.

Vi vill analysera om företagen inom detaljhandeln är mer benägna än andra företag att anställa arbetslösa utrikes födda, vilket innebär att vi också behöver information om individens födelseland. Den statistisk som vi har tillgång till i LISA gör det möjligt för oss att identifiera i vilken region i världen som individen, respektive deras föräldrar, är födda. Mer specifikt kan vi särskilja mellan följande kategorier av utrikes födda:

- Andra-generationens invandrare. Individer som är födda i Sverige av föräldrar som båda är utrikes födda.
- Nordiska invandrare. Individer som är bosatta i Sverige men födda i Norge, Finland, Danmark eller Island.
- Invandrare från EU25. Individer som är födda i ett land som tillhörde Europeiska Unionen år 2004 (exklusive Sverige och de nordiska länderna).
- Invandrare från övriga Europa. Individer som är födda i ett europeiskt land som inte tillhör EU25 eller är ett land i Norden.
- Invandrare från Afrika. Individer som är födda i Afrika.
- Invandrare från Sydamerika. Individer som är födda i Sydamerika.
- Invandrare från Asien. Individer som är födda i Asien.
- Övriga utrikes födda. Individer som är födda i ett land som inte omfattas av de ovanstående kategorierna (exklusive Sverige). Individer som är födda i Nordamerika, Oceanien och Ryssland ingår i denna kategori.

Informationen i LISA innehåller ett unikt identifikationsnummer för företaget där individen är anställd, vilket innebär att vi kan koppla individdata i LISA med företags-specifik information från Statistiska Centralbyråns företagsdatabas (FTG). Denna databas innehåller data från merparten av alla företag i näringslivet. Offentlig sektor ingår inte, men däremot ingår offentligt ägda bolag. Utöver detta ingår inte ideella organisationer och företag som är verksamma inom den finansiella sektorn. Företag som inte hade några anställda under hela den studerade perioden exkluderas av naturliga skäl från vår undersökning.

Vi länkar ihop FTG med Intrastat, vilket är en databas från Eurostat som innehåller information om handelsflöden mellan länder i Europa. Detta innebär att vi också kan inkludera ett mått på om företaget exporterar varor och tjänster i en större omfattning. Slutligen använder vi information från databasen Företagens och arbetsställdas dynamik (FAD) för att fastställa företagets ålder. Denna databas är konstruerad för att kunna följa nystarter, konkurser och sammanslagningar av företag.

## 4

# Anställer detaljhandelsföretag arbetslösa utrikes födda?

## 4.1 Angreppssätt och avgränsningar

Syftet med projektet är att studera handelns betydelse för att integrera invandrare som har problem med att etablera sig på arbetsmarknaden i Sverige. Vi väljer därför att analysera vad som kännetecknar de företag som anställer arbetslösa första-generationens invandrare. Detta innebär att vi *inte* studerar vad som kännetecknar de företag som anställer utrikes födda från andra företag, alternativt anställer utrikes födda som är utanför arbetskraften. Vi gör detta val eftersom de invandrare som är sysselsatta redan är etablerade på arbetsmarknaden och därmed inte befinner sig i ett utanförskap.<sup>4</sup> Vi studerar inte heller de som är utanför arbetskraften eftersom den gruppen är mycket heterogen och bland annat innehåller studenter, pensionärer, sjukskrivna, men också individer som vill jobba men inte aktivt söker ett arbete.

Vi vill analysera utfallet för de utrikes födda som generellt sett har de största problemen att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden och väljer därför att analysera om det finns branschskillnader avseende vilka företag som anställer arbetslösa första-generationens invandrare från Afrika och Asien. Merparten av invandrarna i denna grupp är asylinvandrare, alternativt anhöriginvandrare (Calleman och Herzfeld Olsson, 2015)<sup>5</sup>. Skälet till att vi väljer att studera utrikes födda från Afrika och Asien är att asylinvandrare från icke-västerländska länder är de som har haft störst problem med att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden (Lundborg, 2013).

Notera slutligen att vår analys är fokuserad mot rekryteringen av *arbetslösa* invandrare från dessa regioner, vilket innebär att arbetskraftsinvandrare med mycket hög sannolikhet utgör en minimal del av vårt urval.

## 4.2 Branschspecifika skillnader

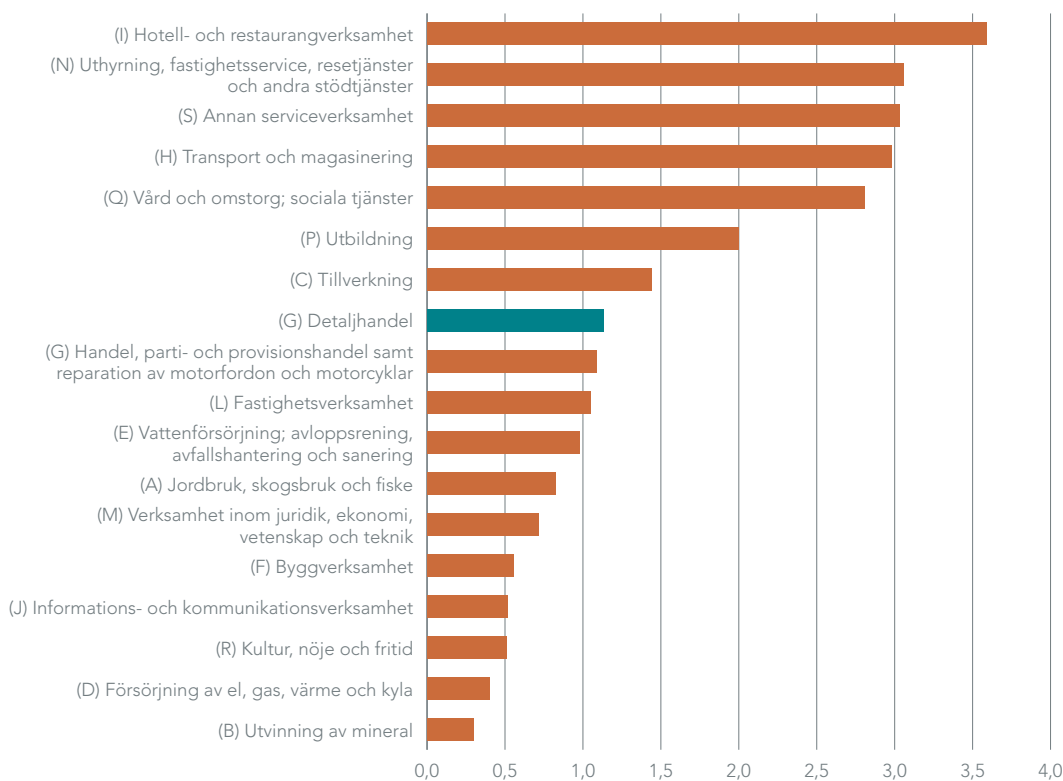
Branschspecifika skillnader avseende andelen arbetslösa utrikes födda från Afrika och Asien som rekryteras av det totala antalet nyanställda illustreras i figur 2. Resultatet för detaljhandeln är markerad med en blå stapel och vi kan konstatera att det är mycket ovanligt att företagen inom detaljhandeln rekryterar arbetslösa invandrare från Afrika

4 Notera dock att även de utrikes födda som är sysselsatta har olika starka anknytningar på arbetsmarknaden. Vissa har till exempel tillsvidarejänster, medan andra har tidsbegränsade anställningar. I nästkommande avsnitt analyserar vi därför också vad som händer med de arbetslösa individerna *efter* att de fått en anställning.

5 Vi väljer att exkludera de som är födda i Sydamerika från analysen eftersom de generellt invandrade till Sverige under tidigt 1970-tal och därmed har haft en längre tid på sig att integreras i det svenska samhället. Resultaten som presenteras i rapporten påverkas i mycket liten utsträckning av detta val.



och Asien. Endast 1,13 procent av alla nyanställningar under den studerade perioden var arbetslösa första-generationens invandrare från Afrika och Asien, vilket är en lägre andel än för företagen inom tillverkningsindustrin.

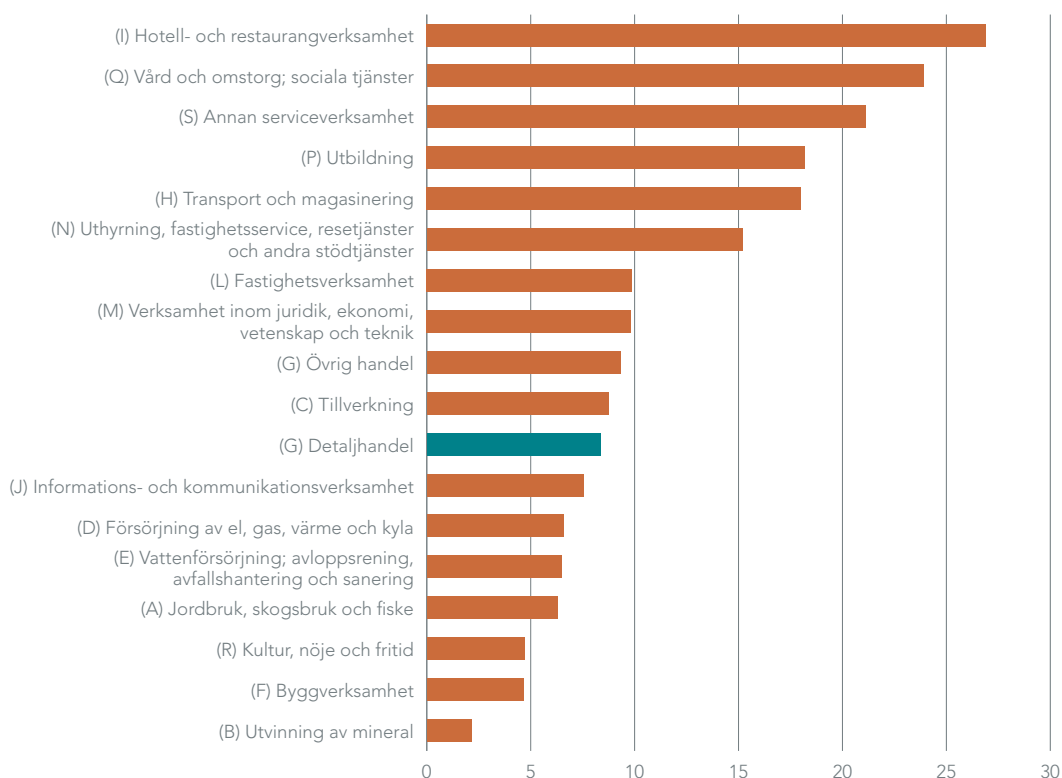


Figur 2. Andelen rekryterade arbetslösa invandrare från Afrika och Asien av alla som anställs, per bransch, 2011–2015.

Resultaten visar också att det generellt sett är ovanligt att företagen rekryterar arbetslösa första-generationens invandrare från Afrika och Asien. Antalet rekryterade individer i denna grupp uppgår som mest till 3,59 procent av alla nyanställningar (hotell- och restaurangbranschen). Inom IT-branschen och byggnadsbranschen kan vi konstatera att mindre än en procent av de som anställdes under perioden 2011–2015 var arbetslösa första-generationens invandrare från Afrika och Asien. Det är inte förvånande att företagen i första hand väljer att rekrytera individer som redan har en anställning. Av alla rekryteringar i detaljhandeln under perioden 2011–2015 var endast 6,1 procent från arbetslöshet, medan 75,6 procent av alla individer rekryterades från andra företag.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Resterande avser anställningar utanför arbetskraften. Vi kan konstatera att detaljhandeln utmärker sig genom att företagen anställer en mycket hög andel av sina anställda utanför arbetskraften. I genomsnitt sker 92,4 procent av alla anställningar i vårt urval från andra företag, 5,9 procent anställs från arbetslöshet och endast 0,89 procent anställs utanför arbetskraften. Den höga andelen som anställs utanför arbetskraften för detaljhandeln förklaras av att företagen i branschen i hög utsträckning anställer unga som studerar.

Frågan är hur vanligt det är att företagen rekryterar icke-västerländska invandrare när de väljer att anställa någon som är arbetssökande? För att svara på denna frågan presenterar vi i figur 3 statistik över antalet arbetslösa icke-västerländska invandrare (födda i Afrika eller Asien) som anställs i branschen i relation till det totala antalet arbetslösa som anställs.



Figur 3. Andelen (procent) rekryterade invandrare från Afrika och Asien av totala antalet arbetslösa som anställs, per bransch, 2011–2015.

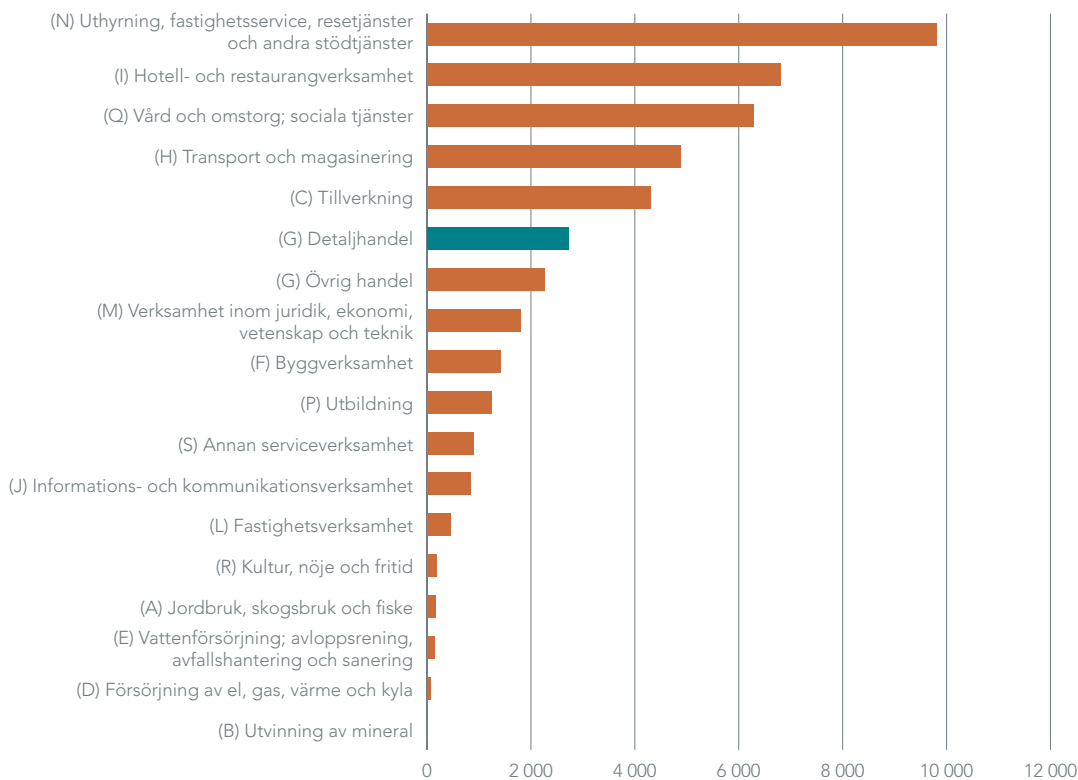
Resultaten visar att det finns stora branschspecifika skillnader när det gäller vilka företag som anställer arbetslösa som är födda i Afrika eller Asien. Nästan 27 procent av alla som anställdes från arbetslöshet inom hotell- och restaurangbranschen under perioden 2011–2015 var exempelvis födda i Afrika eller Asien, medan motsvarande andel inom byggnadsbranschen uppgick till mindre än fem procent. Andra branscher där företagen anställer relativt många icke-västerländska invandrare från arbetslöshet är vård och omsorg, transport- och magasineringsbranschen, samt företag verksamma inom uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster. Fastighetsverksamhet, byggverksamhet samt utvinning av mineraler är däremot exempel på branscher som anställer relativt få arbetslösa individer som är födda i Afrika eller Asien.

Vi kan konstatera att det generellt sett är företag som är verksamma inom arbetskraftsintensiva och serviceorienterade branscher som anställer en större andel arbetslösa invandrare från Afrika och Asien, medan företag i kapital- och kunskapsintensiva

branscher anställer en signifikant lägre andel arbetslösa icke-västerländska invandrare. Detta stöder de teorier som menar att rekryteringen av arbetslösa utrikes födda framförallt kan förklaras av skillnader i humankapital mellan utrikes födda och inrikes födda.

Detaljhandeln utgör dock ett intressant undantag från det ovan beskrivna mönstret. Enligt resultaten som presenteras i figur 3 anställer företagen inom detaljhandeln i genomsnitt en lägre andel (8,36 procent) arbetslösa från Afrika och Asien jämfört med företagen inom tillverkningsindustrin. Slutsatsen är att detaljhandeln inte är någon av de mer betydelsefulla branscherna när det gäller anställningen av arbetslösa invandrare från Afrika och Asien. Företagen inom hotell- och restaurangbranschen anställer exempelvis en tre gånger högre andel utrikes födda från Afrika och Asien när de rekryterar individer som är arbetssökande.

Notera dock att detaljhandeln är en bransch med relativt många företag och anställda. Detta innebär att företagen inom detaljhandeln kan anställa ett relativt stort antal arbetslösa som är födda i Afrika och Asien, även fast andelen anställda arbetslösa invandrare från dessa regioner är låg. I figur 4 summerar vi därför antalet arbetslösa första-generationens invandrare från Afrika och Asien som anställdes i respektive bransch under perioden 2011–2015.



Figur 4. Antalet arbetslösa utrikes födda från Afrika och Asien som anställs, per bransch, 2011–2015.

Resultaten visar att företagen inom detaljhandeln totalt anställde 2 731 arbetslösa invandrare från Afrika och Asien under den studerade femårsperioden, vilket är fler än merparten av de andra branscherna. Samtidigt anställer hotell- och restaurangbranschen mer än dubbelt så många arbetslösa invandrare från Afrika och Asien under samma period, trots att branschen är betydligt mindre.

Den bransch som anställer flest arbetslösa första-generationens invandrare från Afrika och Asien är Uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster. Speciellt betydelsefulla är bemanningsföretagen när det gäller att anställa arbetslösa utrikes födda. Detta indikerar att bemanningsbranschen är en av de viktigaste integrationsmotorerna i den svenska ekonomin, sett till antalet arbetslösa invandrare som anställs. Det här är också i linje med tidigare forskning, som funnit att företagen inom just bemanningsbranschen hjälper till att förbättra matchningen på den svenska arbetsmarknaden (Neugart och Storrie, 2006; Hveem, 2013).

### 4.3 Vad kännetecknar de detaljhandelsföretag som anställer arbetslösa utrikes födda?

Resultaten som presenteras i det tidigare delavsnittet visar att detaljhandelsföretag i genomsnitt inte är speciellt benägna att rekrytera invandrare från Afrika och Asien som har problem med att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Det är dock viktigt att poängtera att det finns en stor variation inom detaljhandeln, det vill säga att det också finns detaljhandelsföretag som rekryterar relativt många arbetslösa utrikes födda från Afrika och Asien. Frågan är vad som kännetecknar dessa företag?

I syfte att svara på den ovanstående frågan estimerar vi en regressionsmodell där den beroende variabeln är antalet rekryteringar av arbetslösa invandrare från Afrika och Asien.<sup>7</sup> Vi kontrollerar sedan förekomsten av en chef som är född i Afrika eller Asien, andelen som har avklarat minst två år på högskola/universitet, företagets storlek (antal anställda), företagets ålder, om företaget ingår i en koncern, företagets vinst (mätt som rörelsemarginalen), om företaget exporterar utanför Sverige och om företaget är lokaliserat i någon av Sveriges tre största städer (Stockholm, Göteborg eller Malmö).

Resultaten från regressionsanalysen presenteras i tabell 1. I syfte att kunna jämföra resultaten för detaljhandeln med ett antal andra branscher presenterar vi i tabellen också resultat för tillverkningsindustrin, hotell- och restaurangbranschen, IT-industrin och företag inom vård- och omsorgsbranscherna. Detta innebär att vi kan jämföra resultaten för detaljhandeln med andra arbetskraftsintensiva tjänstebranscher

7 Antalet anställda arbetslösa utrikes födda är inte en kontinuerlig variabel, utan en så kallad räknedatavariabel som tar värdena 0, 1, 2, 3, etcetera. En traditionell linjär regressionsmodell (OLS) är inte att rekommendera i detta fall eftersom den baseras på antagandena att den studerade variabeln är kontinuerlig, samt kan ta både negativa och positiva värden. Vi har därför valt att estimerar en negativ binomialmodell (NB), vilket är en modell som ofta rekommenderas när den beroende variabeln är en räknedatavariabel (Hilbe, 2011).

(hotell och restaurang samt vård och omsorg), men även med branscher som är mer kapitalintensiva (tillverkningsindustrin) eller har högre krav på högre utbildning och arbetslivserfarenhet (IT-branschen).<sup>8</sup>

Tabell 1. Resultat för ett urval av branscher, 2011–2015. Beroende variabel är antalet anställda arbetslösa första-generationens invandrare från Afrika och Asien.

Variabler	Tillverknig	Detalj	Hotell och restaurang	IT	Vård och omsorg
Icke-västerländsk chef	5,216*** (1,03)	7,189*** (1,08)	2,366*** (0,14)	3,780*** (0,91)	7,280*** (0,88)
Andel högutbildade	1,162 (0,13)	0,892 (0,12)	1,119 (0,10)	0,945 (0,12)	0,034*** (0,00)
Antal anställda	1,005*** (0,00)	1,005*** (0,00)	1,015*** (0,00)	1,003** (0,00)	1,006*** (0,00)
Företagsålder	0,997 (0,00)	0,966*** (0,00)	0,980*** (0,00)	1,004 (0,01)	0,934*** (0,01)
Koncerndummy	1,814*** (0,12)	1,685*** (0,14)	1,444*** (0,08)	1,862*** (0,22)	2,256*** (0,23)
Rörelsemarginal	0,991** (0,00)	0,991 (0,01)	0,998 (0,01)	1,002 (0,00)	0,987* (0,01)
Exportdummy	2,203*** (0,18)	1,346* (0,19)	1,223 (0,23)	2,798*** (0,56)	0,723 (0,35)
Storstad	1,562*** (0,12)	2,903*** (0,22)	1,519*** (0,07)	2,109*** (0,28)	2,217*** (0,22)
chi <sup>2</sup>	678,984	802,290	668,609	327,997	1 623,814
N	81 065	74 082	38 978	44 294	27 723

Not: Regressionsanalysen utgår från en negativ binominal regression. Vi presenterar här exponenten av varje estimat, så kallade incidence rate ratios. De företagspecifika variablerna är laggade ett år för att undvika simultanitetetsproblem. Signifikansnivåer anges enligt \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1.

Resultaten visar att de företag som anställer arbetslösa invandrare från Afrika och Asien har vissa gemensamma kännetecken. Inom detaljhandeln är företag med chefer som är födda i Afrika och Asien mer än sex gånger mer sannolika att anställa en arbetslös invandrare som också är född i någon av dessa regioner. Detta indikerar att nätverken är av betydelse för att arbetslösa utrikes födda ska få ett arbete inom detaljhandeln. Notera att denna variabel också är positiv och signifikant för alla de andra studerade branscherna. Förekomsten av en chef med icke-västerländskt ursprung verkar dock vara mindre viktigt i hotell- och restaurangbranschen, vilket vi tidigare visat är en bransch som anställer en relativt hög andel arbetslösa invandrare som är födda i Afrika eller Asien.

8 Vi väljer att presentera resultaten som "incidence rate ratios" (IRR). Ett värde över 1 innebär att den studerade variabeln har en positiv effekt på antalet anställda arbetslösa utrikes födda, medan ett värde under 1 innebär att variabeln har en negativ effekt på antalet som anställs. Storleken på estimatet har också en enkel tolkning. Ett värde på 1,10 innebär då att den studerade gruppen har en IRR som är 1,10 gånger större än IRR-skattningen för basfallet, det vill säga att effekten av att tillhöra den gruppen är 0,1 gånger högre jämfört med om individen tillhört basgruppen.

Vi kan också konstatera att förekomsten av medarbetare med högre utbildning inte verkar spela någon roll för att arbetssökande utrikes födda från Afrika och Asien ska få ett arbete inom detaljhandeln. Denna variabel är inte heller signifikant för merparten av de andra studerade branscherna. Utbildningsnivå verkar således påverka i vilken bransch som de utrikes födda får ett arbete, medan utbildningsgraden inom branschen inte verkar ha någon betydelse för var de arbetslösa första-generationens invandrare från Afrika och Asien får ett arbete.

Resultaten som presenteras i tabell 1 indikerar också att arbetslösa utrikes födda från Afrika och Asien har en större sannolikhet att få ett arbete i ett större detaljhandelsföretag. Detta är ett förväntat resultat eftersom stora företag i genomsnitt anställer fler arbetstagare än små företag (Delmar med flera, 2003). Det är dock betydelsefullt att vi inkluderar denna variabel i analysen för att kunna mäta effekten av våra andra kontrollvariabler, till exempel förekomsten av chefer som är födda i Afrika och Asien, efter det att vi kontrollerat storleken på företaget. Effekten av företagets ålder är däremot signifikant negativ, vilket indikerar att yngre detaljhandelsföretag anställer fler arbetslösa invandrare från Afrika och Asien jämfört med äldre företag.

Rörelsemarginalen verkar inte ha någon statistiskt signifikant effekt på hur många arbetslösa utrikes födda från Afrika och Asien som detaljhandelsföretagen anställer. De företag som tillhör en koncern anställer däremot 0,685 gånger fler arbetslösa första-generationens invandrare från Afrika och Asien jämfört med de detaljhandelsföretag som inte tillhör en koncern. Liknande resultat fås även för företag inom andra branscher. Företagets exportbenägenhet verkar inte vara av större betydelse för företag inom de mer arbetskraftsintensiva tjänstebranscherna som detaljhandeln, medan exporterande företag inom tillverknings- och IT-industrien rekryterar signifikant fler arbetslösa invandrare från Afrika och Asien jämfört med de företag inom branschen som inte exporterar i någon större omfattning.

Avslutningsvis kan vi konstatera att de detaljhandelsföretag som är lokaliserade i Stockholm, Göteborg och Malmö i genomsnitt anställer nästan två gånger fler arbetslösa första-generationens invandrare från Afrika och Asien jämfört med detaljhandlare som är lokaliserade utanför någon av Sveriges tre största städer. I jämförelse med de andra branscherna är denna effekt också relativt stor för detaljhandeln.

## 4.4 Sammanfattande diskussion

Vi har i detta avsnitt undersökt vilka företag som tenderar att anställa arbetslösa första-generationens invandrare från Afrika och Asien. Denna fråga är av stort policyintresse eftersom relativt många icke-västerländska invandrare är arbetslösa och har problem med att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Vi vet från tidigare forskning att långvarigt utanförskap från arbetsmarknaden kan leda till att sannolikheten att få ett jobb minskar ännu mer. Detta innebär att den relativt höga arbetslösheten bland utrikes födda riskerar att bli kvar på en hög nivå, vilket kan få allvarliga samhällsekonomiska och

sociala följder. Trots frågans betydelse är det få studier som har analyserat vilka företag som erbjuder sysselsättning för de utrikes födda som är arbetslösa.

Detaljhandelsföretag kan vara av speciell betydelse när det gäller att integrera utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden. Vi undersöker därför detaljhandels roll och betydelse i jämförelse med ett antal andra branscher. Generellt sett indikerar resultaten att de företag som är verksamma inom den arbetskraftsintensiva tjänstesektorn anställer fler arbetslösa invandrare från Afrika och Asien jämfört med företag som är verksamma inom den kunskapsintensiva tjänstesektorn eller den mer kapitalintensiva basindustrin.

En bransch som visar sig vara av speciell betydelse för integrationen av invandrare från Afrika och Asien på arbetsmarknaden är hotell- och restaurangbranschen. Nästan 27 procent av alla som anställdes från arbetslöshet inom hotell- och restaurangbranschen under perioden 2011–2015 var ursprungligen från Afrika eller Asien. Detta kan jämföras med byggnadsbranschen där motsvarande andel endast är fem procent. Andra branscher som verkar vara betydelsefulla som instegsbranscher för icke-västerländska invandrare är uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster, vård och omsorg; sociala tjänster, utbildningsverksamhet, samt transport.

De observerade skillnaderna mellan branscher kan förklaras av att arbetslösa icke-västerländska invandrare är mer benägna att erbjudas arbeten i de branscher som erbjuder mer lågkvalificerade arbeten, även efter det att vi kontrollerat för andelen högutbildade i företaget. Noterbart är dock att detaljhandelsföretagen, som generellt sett inte kräver att de anställda har någon högre utbildning, anställer relativt få arbetslösa invandrare från Afrika och Asien. Detta innebär att skillnader i humankapital mellan inrikes och utrikes födda troligtvis inte är den enda förklaringen till varför vissa branscher är mer benägna att anställa arbetslösa icke-västerländska invandrare.

En möjlig förklaring till varför företag inom detaljhandeln är mindre benägna att anställa arbetslösa icke-västerländska invandrare är att de ställer högre krav på kunskaper i det svenska språket, vilket är en skillnad som är svår att kontrollera för i den empiriska analysen. En alternativ förklaring är att de relativt höga ersättningarna för obekvämt arbetstid inom detaljhandeln kan leda till att unga inrikes födda i högre utsträckning konkurrerar med de utrikes födda om dessa anställningar (Daunfeldt och Seerar Westerberg, 2018), vilket gör det svårare för den senare gruppen att få ett första jobb inom detaljhandeln jämfört med hotell- och restaurangbranschen.

Det är också möjligt att de branschspecifika skillnaderna kan förklaras av nätverkseffekter, eller att arbetsgivarna föredrar att anställa individer som liknar dem själva. Detta resonemang stöds av att de detaljhandelsföretag som har chefer med icke-västerländskt ursprung anställer mer än sex gånger fler arbetslösa invandrare från Afrika och Asien. Vi kan också observera att denna effekt är större för detaljhandelsföretag jämfört med företag i andra branscher.

## 5

# Arbetslöshetsrisken i detaljhandeln för tidigare arbetslösa utrikes födda

## 5.1 Bakgrund

Många arbetsmarknadspolitiska åtgärder riktas idag mot de individer som har störst problem med att etablera sig på arbetsmarknaden. Den nuvarande regeringen har till exempel infört en 90-dagars jobbgaranti för unga, utbildningsinsatser för de ungdomar som inte har fullföljt en gymnasieutbildning och extratjänster inom välfärdssektorn för långtidsarbetslösa och nyanlända. Denna inriktning grundar sig på insikten att de individer som är långtidsarbetslösa riskerar att hamna i ett långvarigt utanförskap, vilket medför höga samhällsliga och sociala kostnader (Arulampulam med flera, 2001; Shields och Price, 2005).

Få politiska insatser, eller tidigare vetenskapliga studier, har däremot riktats mot de individer som står nära arbetsmarknaden, men som ändå har svårt att få en mer stadigvarande anställning. Detta är något förvånande eftersom sådana satsningar kan vara mer effektiva än satsningar på de som står längst från arbetsmarknaden, det vill säga en satsad krona på de individer som står nära arbetsmarknaden kan leda till fler bestående arbetstillfällen. Följden skulle också bli att de som har större problem med att etablera sig på arbetsmarknaden kommer längre fram i ”jobbkön” och därmed kan förbättra sina möjligheter att bli anställd.

I det tidigare avsnittet undersökte vi vad som karakteriserade de företag som anställde första-generationens invandrare från Afrika och Asien. I detta avsnitt studerar vi istället vad som händer med de arbetslösa utrikes födda efter att de fått en anställning. Vi gör detta eftersom vi närmare vill studera vad som kännetecknar de individer som ibland erbjuds arbeten, men som har problem att få en mer permanent position på arbetsmarknaden. Vi vet sedan tidigare att utrikes födda generellt sett har större problem med att erbjudas en anställning än inrikes födda (Carlsson och Rooth, 2007; Åslund och Nordström-Skans, 2012), men frågan är vad som händer efter att de har fått en anställning? Vi försöker i detta avsnitt svara på denna fråga genom att studera om utrikes födda har en större risk att återigen hamna i arbetslöshet jämfört med inrikes födda, samt om denna risk påverkas av företags- och branschspecifika faktorer.





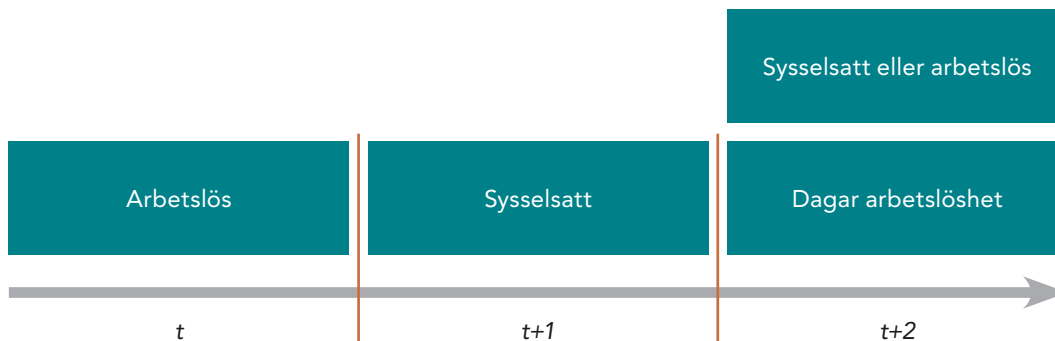
Vi fokuserar vår analys på arbetsmarknadsintegrationen inom detaljhandeln. I det tidigare avsnittet visade vi att detaljhandeln anställer relativt få arbetslösa första-generationens invandrare från Afrika och Asien. Frågan är om de som anställs också har en större sannolikhet att bli av med jobbet i jämförelse med inrikes födda som anställs från arbetslöshet?

## 5.2 Data och angreppssätt

I syfte att närmare studera vad som kännetecknar de individer som står nära arbetsmarknaden, men ändå har problem med att hitta en mer stadigvarande anställning, analyserar vi arbetslöshetsrisken för de individer som har rekryterats från arbetslöshet. Vår urvalsprocess illustreras i figur 5.

Urvalsprocessen innebär att vi väljer att studera de individer som går från arbetslöshet till sysselsättning mellan två mätillfällen, det vill säga de individer som är arbetsökande under år  $t$  men som är registrerade som sysselsatta under nästkommande år ( $t+1$ ). Vi studerar sedan arbetsmarknadsutfallet för dessa individer året efter att de fått en sysselsättning, det vill säga under år  $t+2$ . Syftet med urvalsprocessen är att analysera vad som kännetecknar de individer som *inte* kan behålla sin sysselsättning, utan blir arbetslösa igen året efter att de har rekryterats från arbetslöshet.

Figur 5. Strategi för urval av individer.



Vi mäter arbetslöshetsrisken genom att skapa en variabel som tar värdet ett om individen är registrerad som arbetslös under år  $t+2$  och värdet noll om hen fortfarande är klassificerad som sysselsatt. Vi analyserar också arbetslöshetsrisken genom att studera antalet registrerade arbetslöshetsdagar för individen under år  $t+2$ . Vi väljer att analysera två olika utfallsvariabler eftersom individer med relativt lös anknytning till arbetsmarknaden fortfarande kan vara registrerade som sysselsatta. Antalet arbetslöshetsdagar är ett alternativt mått som visar hur lång arbetslöshetsperiod som individen haft året efter att de gått från arbetslöshet till sysselsättning.

Undersökningen baseras på registerdata från Statistiska Centralbyrån under perioden 2007–2015. Det första arbetsmarknadsutfallet som vi observerar sker år 2009 och avser de arbetstagare som var arbetslösa år 2007, men registrerades som sysselsatta år 2008.

Vi inkluderar ett flertal variabler i analysen för att studera vad som kännetecknar de individer som har problem att behålla en sysselsättning i detaljhandeln, samt om det finns branschspecifika faktorer som påverkar individens risk att återigen hamna i arbetslöshet. Vi är framförallt intresserade att av studera arbetslöshetsrisken för de utrikes födda som nyligen blivit anställda från arbetslöshet i detaljhandeln. Vidare vill vi undersöka om risken att återigen hamna i arbetslöshet för utrikes födda skiljer sig åt mellan branscher, samt om det finns företagsspecifika skillnader inom detaljhandeln som kan förklara skillnader i arbetslöshetsrisk för inrikes och utrikes födda.

I den empiriska analysen kontrollerar vi individens högsta utbildningsnivå. Skälet till detta är vi vill få en uppskattning av skillnaden i arbetslöshetsrisk för inrikes och utrikes födda *efter* det att vi kontrollerat skillnader i utbildningsnivå bland individerna. Vi kontrollerar också individernas kön (=1 om kvinna, =0 om man), individens ålder, civil status (=1 om gift/sambo, =0 annars) och antalet barn i hushållet.

Individer kan också ha icke-observerbara egenskaper som påverkar deras sannolikhet att återigen bli arbetslös, till exempel kognitiva och icke-kognitiva färdigheter (Cawley med flera, 2001). Vi kan inte observera dessa färdigheter, men tidigare studier har visat att låga kognitiva och sociala förmågor är negativt relaterade med individens möjlighet att få en anställning (Heckman med flera, 2006). Vi inkluderar därför en variabel som mäter det totala antalet dagar i arbetslöshet tre år före det att varje individ övergår från arbetslöshet till anställning. Denna variabel är också sannolikt korrelerad med kvaliteten på individens arbetslivsrelevanta nätverk (Granovetter, 1973; Green med flera, 1999).

Branschspecifika faktorer, såsom typer av anställningskontrakt (Schmid, 2010) och den branschspecifika efterfrågan på arbetskraft kan också påverka möjligheten att få behålla ett jobb efter att ha anställts. Vi delar därför in företagen i olika branscher baserat på 2007 års Standard för svensk NäringslivsIndelning (SNI) som tas fram av SCB (se SCB, 2015). Vi använder denna klassificering för att studera om tidigare arbetslösa utrikes födda har större möjligheter jämfört med inrikes födda att behålla ett arbete i detaljhandeln jämfört med ett urval av andra branscher.

Vidare inkluderar vi länsspecifika fixa effekter i vår analys. Detta gör vi eftersom möjligheterna att få och behålla ett arbete kan variera mellan olika regioner (Arai och Vilhelmsson, 2004; Behrenz med flera, 2007). I detta fall är Stockholm vår baskategori som resultaten för de olika länen jämförs emot. Vi gör detta val eftersom matchningen mellan arbetstagare och arbetsgivare tenderar att förbättras i mer befolkningstäta regioner (Andersson med flera, 2007).

I syfte att studera om det finns företagsspecifika skillnader inom detaljhandeln som påverkar risken att återigen hamna i arbetslöshet genomför vi också separata skattningar för företag av olika storleksklasser och ålder. Vi kontrollerar företagets storlek genom att använda Eurostats storleksklassificering för företag, där mikroföretag har 1–9 anställda, småföretag har 10–49 anställda, medelstora företag har 50–249 anställda, och stora

företag har mer än 249 anställda. Företagets ålder uppskattas utifrån första gången som företagets organisationsnummer finns med i databasen.

Vi väljer vidare att göra en separat analys för de företag som har respektive inte har en utrikes född i en chefsposition. Detta gör vi eftersom tidigare studier (se till exempel Hensvik med flera, 2009) har visat att invandrare har en lägre risk att separeras från företag som har en utrikes född som chef. Denna variabel baseras på information från standard för svensk yrkesklassificering (SSYK), som är en svensk anpassning av det internationella ISCED-systemet. Information om yrke samlas in av SCB och kopplas till novembersysselsättningen (se till exempel SCB, 2016).

### 5.3 Resultat

I syfte att undersöka om den relativa risken att en utrikes född återinträder i arbetslöshet beror på företagets branschtillhörighet gör vi separata skattningar för tio olika branscher. Alla branscher som har färre än 5 000 arbetstagare har exkluderats från denna analys för att säkerställa att våra resultat inte drivs av urvalets storlek. Resultaten presenteras i tabell 2 och visar att utrikes födda är mer benägna att återigen bli arbetslösa jämfört med inrikes födda, oberoende av vilken bransch som studeras. Skillnaden i arbetslöshetsrisk för utrikes födda och inrikes födda är som störst för första-generationens invandrare från Afrika och Asien.

*Resultaten visar att utrikes födda är mer benägna att återigen bli arbetslösa jämfört med inrikes födda, oberoende av vilken bransch som studeras.*

I hotell- och restaurangbranschen observerar vi relativt små skillnader i arbetslöshetsrisk mellan inrikes födda och utrikes födda. Detta är speciellt intressant med tanke på att vi tidigare i rapporten visat att företag i denna bransch är mer sannolika än företag i flertalet andra branscher att anställa utrikes födda från arbetslöshet. Företag inom hotell- och restaurangbranschen anställer därmed arbetslösa utrikes födda i högre utsträckning och risken att återgå i arbetslöshet är också relativt sett betydligt lägre bland invandrare som arbetar i dessa företag.

Detaljhandeln är en av de branscher där risken att återigen hamna i arbetslöshet är relativt hög för invandrare från Afrika och Asien. Detta innebär att arbetslösa utrikes födda från Afrika och Asien dels är mindre benägna att anställas av detaljhandelsföretag och dels har en ökad risk att hamna i arbetslöshet i jämförelse med inrikes födda om de får en anställning. Byggnadsbranschen och partihandeln är exempel på två andra branscher där utrikes födda möter en relativt hög risk att återigen hamna i arbetslöshet. Notera dock att även om storleken på effekten skiljer sig åt mellan branscherna är ingen av skillnaderna statistiskt säkerställda.

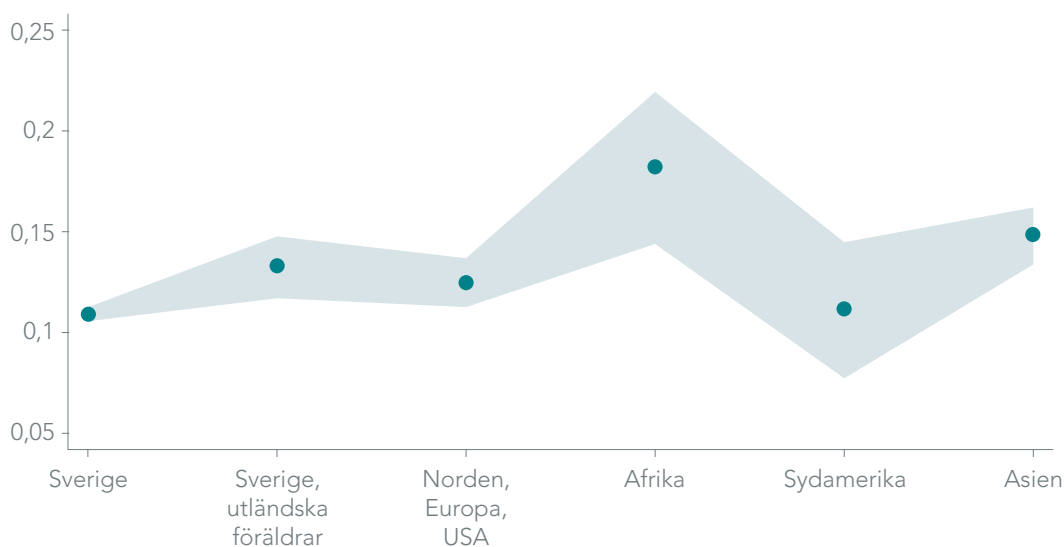
Tabell 2. Branschspecifika logit-skattningar, standardfelelen klustrade på individnivå.

Utfall: arbetslöshet (0-1) t+t2	Tillverkning	Bygg	Parthandel	Detalj- handel	Hotell och restaurang	Transport	Administra- tion och support	Utbildning	Hälsa- och sjukvård
Sverige, utländska föräldrar	1,312*** (4,811)	1,258*** (2,987)	1,250*** (2,659)	1,263*** (3,239)	1,246** (2,491)	1,191** (2,069)	1,160*** (2,718)	1,242** (2,186)	1,222* (1,730)
Norden/Europa/ USA	1,296*** (7,072)	1,354*** (5,630)	1,196*** (2,803)	1,174** (2,562)	1,111* (1,702)	1,242*** (3,908)	1,132*** (3,103)	1,000 (-0,00625)	1,023 (0,294)
Afrika	1,392*** (3,350)	1,909*** (4,325)	1,787*** (3,777)	1,855*** (4,515)	1,223** (1,979)	1,612*** (6,115)	1,621*** (7,955)	1,403*** (3,143)	1,416*** (3,525)
Sydamerika	1,337** (2,543)	1,858*** (5,280)	1,447** (1,976)	1,032 (0,178)	1,238 (1,148)	1,222* (1,801)	1,300*** (3,340)	1,195 (1,245)	1,328* (1,789)
Asien	1,532*** (9,186)	1,502*** (4,606)	1,437*** (4,989)	1,441*** (5,637)	1,191*** (2,623)	1,450*** (7,340)	1,365*** (7,021)	1,367*** (4,384)	1,339*** (3,458)
Konstant	0,578*** (-3,915)	0,172*** (-9,817)	0,269*** (-6,066)	0,0855*** (-12,61)	0,106*** (-10,17)	0,0801*** (-12,14)	0,229*** (-9,758)	0,0894*** (-9,576)	0,168*** (-6,210)
N	62 886	32 748	27 977	37 699	29 542	28 444	49 565	23 707	20 696

Robusta z-värden inom parentes.

\*\*\* p&lt;0,01, \*\* p&lt;0,05, \* p&lt;0,1.

I syfte att utvärdera den ekonomiska signifikansen av resultaten för detaljhandeln plottar vi de marginella effekterna i figur 6 (arbetslöshetsrisk) samt figur 7 (arbetslöshetsdagar). Det skuggade området i figurerna anger det 95-procentiga konfidensintervallet och punkterna anger själva punkttestimatet, det vill säga den skattade effekten av födelse-region på risken att återigen klassificeras som arbetslös. Punkttestimateten för de olika födelse-regionerna är skilda från varandra med 95 procents säkerhet om de tillhörande konfidensintervallen, det vill säga det skuggade området, inte överlappar.



Figur 6. Marginal effekt av födelse-region på arbetslöshetsrisken under år  $t+2$  för en individ som går från arbetslöshet till en anställning i detaljhandeln i  $t+1$ , punkttestimat och 95 procenta konfidensintervall.

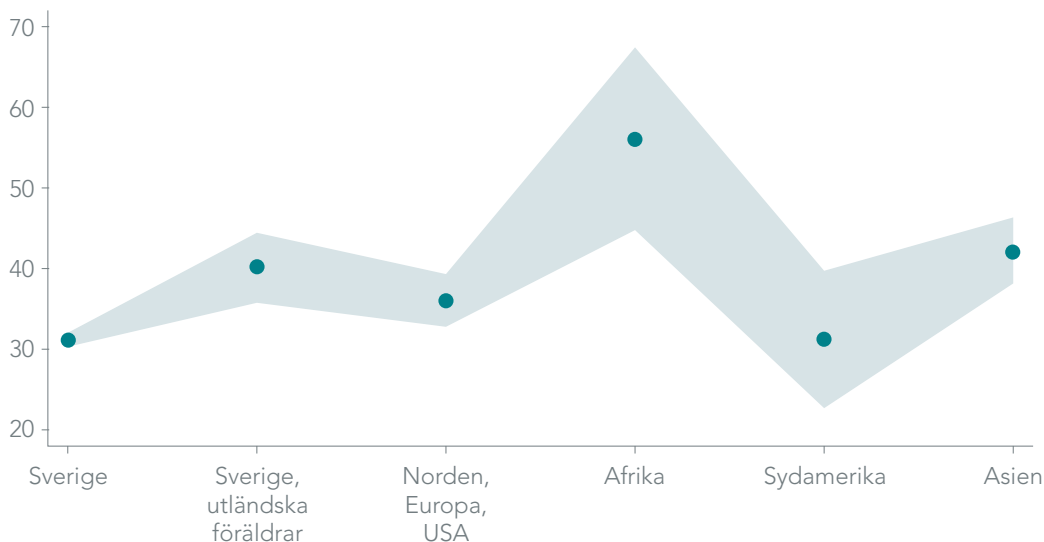
Vi kan från figur 6 utläsa att risken att återigen hamna i arbetslöshet är signifikant högre för icke-västerländska invandrare jämfört med inrikes födda, det vill säga punkttestimatet och det tillhörande konfidensintervallet ligger på en högre nivå än motsvarande estimat för inrikes födda. Enligt resultaten är sannolikheten att individer som är födda i Afrika återigen hamnar i arbetslöshet cirka sju procentenheter högre än inrikes födda. Individer som är födda i Asien har fyra procentenheters högre sannolikhet att hamna i arbetslöshet igen jämfört med någon som är född i Sverige. Även andra-generationens invandrare har en något förhöjd sannolikhet att hamna i arbetslöshet efter att ha fått ett arbete jämfört med inrikes födda. Notera att dessa skillnader i arbetslöshetsrisk mellan utrikes födda och inrikes födda existerar *efter* att vi kontrollerat för skillnader i utbildningsnivå, kön, ålder, arbetslöshetshistorik, arbetsplatsens lokalisering etcetera.

Sannolikheten att hamna i arbetslöshet beräknas utifrån en variabel som tar värdet noll om individen är fortsatt sysselsatt under år  $t+2$ , alternativt värdet ett om individen är registrerad som arbetslös. Det kan dock finnas individer som är registrerade som sysselsatta under år  $t+2$ , men som har en osäker anställning. I syfte att ta hänsyn till detta presenterar vi i figur 7 de marginella effekterna av födelse-region när antalet arbetslöshetsdagar under är vår beroende variabel. Detta innebär att vi kan studera om det finns signifikanta skillnader avseende antalet arbetslöshetsdagar året efter att

individer fått en anställning som beror på födelse-region. Denna variabel har också fördelen att den är mer lättolkad jämfört med arbetslöshetsrisken.

Vi kan från figur 7 konstatera att vi får liknande resultat när antalet dagar i arbetslöshet är vår studerade utfallsvariabel. Första-generationens invandrare från Afrika och Asien har signifikant fler arbetslöshetsdagar året efter att de fått en anställning i detaljhandeln jämfört med inrikes födda. Enligt resultaten har tidigare arbetslösa individer som är födda i Afrika och Asien i genomsnitt 56 respektive 42 arbetslöshetsdagar året efter att de fått en anställning, vilket kan jämföras med inrikes födda som i genomsnitt har 31 arbetslöshetsdagar året efter att de gått från arbetslöshet till att registreras som sysselsatta. Det 95-procentiga konfidensintervallet för dessa grupper ligger också ovanför motsvarande konfidensintervall för inrikes födda, vilket innebär att individerna som är födda i Afrika och Asien i genomsnitt har 25 respektive 11 fler arbetslöshetsdagar året efter att de fått ett arbete jämfört med inrikes födda.

Vi kan slutligen konstatera att även andra-generationens invandrare har nio fler arbetslöshetsdagar än inrikes födda året efter att de gått från arbetslöshet till sysselsättning, medan antalet arbetslöshetsdagar för invandrare från västländer samt Sydamerika inte är statistiskt signifikant skilda från antalet arbetslöshetsdagar för inrikes födda.



Figur 7. Marginaleffekt av födelse-region på antal dagar i arbetslöshet under år t+2 för en individ som går från arbetslöshet till en anställning i detaljhandeln i t+1, punktestimat och 95 procenta konfidensintervall.

## 5.4 Sammanfattande diskussion

Vi har i detta avsnitt analyserat arbetslöshetsrisken för utrikes födda individer efter att de gått från arbetslöshet till sysselsättning. Arbetslöshetsrisken för denna grupp av arbetstagare har inte studerats tidigare, utan fokus har istället riktats mot de utrikes födda som har störst problem med att etablera sig på arbetsmarknaden. I kontrast till tidigare studier har vi också analyserat om arbetslöshetsrisken skiljer sig åt mellan olika branscher och företag.

Det är av flera skäl viktigt att analysera arbetslöshetsrisken för de utrikes födda som ibland får en anställning, men som har problem med att få en mer stadigvarande etablering på arbetsmarknaden. För det första behöver denna grupp av utrikes födda ofta etablera sig på arbetsmarknaden innan utrikes födda som är långtidsarbetslösa erbjuds arbetstillfällen. Arbetsmarknadspolitiska insatser som riktas mot utrikes födda som är mer anställningsbenägna är troligen också effektivare, det vill säga de leder till fler bestående arbeten jämfört med motsvarande insatser för de utrikes födda som har allra störst problem med att etablera sig på arbetsmarknaden.

*Flyktinginvandrare eller anhöriginvandrare är de grupper av invandrare som har de största problemen med att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.*

Resultaten från vår analys visar att arbetslösa utrikes födda som får en anställning har större problem med att hitta en stadigvarande etablering på arbetsmarknaden jämfört med motsvarande grupp inrikes födda, även efter att vi kontrollerat för skillnader i utbildningsnivå, arbetslöshetshistorik, företagets lokalisering etcetera. Effekten är som störst för första-generationens invandrare från Afrika och Asien. Majoriteten av dessa individer är flyktinginvandrare eller anhöriginvandrare, vilka är de grupper av invandrare som tidigare forskning (se till exempel Arai med flera, 1999) har visat har de största problemen med att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

Våra resultat stöder slutsatserna från tidigare studier (till exempel Carlsson och Rooth, 2007; Arai och Vilhelmson, 2004; Behrenz med flera, 2007; Arai med flera, 1999; Edin med flera, 2003) som visat att invandrare tenderar att ha en svagare anknytning till arbetsmarknaden jämfört med inrikes födda, men visar att detta även gäller för de utrikes födda som faktiskt blir erbjudna arbeten och därmed står närmare arbetsmarknaden.

Vi kan också notera att skillnaden i arbetslöshetsrisk för utrikes födda och inrikes födda som anställs från arbetslöshet påverkas av i vilken bransch eller företag som den utrikes födde får sin anställning. Skillnaden i arbetslöshetsrisk är exempelvis högre för de invandrare från Afrika och Asien som får en anställning i detaljhandeln jämfört med de som får en anställning i andra arbetskraftsintensiva branscher, till exempel hotell- och

restaurangbranschen. Vår studie är explorativ, vilket innebär att vi inte kan identifiera vad de branschspecifika skillnaderna i arbetslöshetsrisk beror på. De kan exempelvis förklaras av diskriminering, tillgången till nätverk eller att det finns utelämnande variabler som förklarar varför detaljhandelsföretag generellt sett är mer benägna att låta en nyligen anställd inrikes född behålla arbetet. En sådan utelämnande variabel skulle exempelvis kunna vara att det är viktigare inom detaljhandeln att behärska det svenska språket.

*Våra resultat ger även stöd åt forskning som visat att arbetsgivare med invandrabakgrund är mer sannolika att anställa individer med en liknande bakgrund.*

Ett stort antal studier har tidigare indikerat att de utrikes föddas nätverk påverkar deras möjlighet att få en anställning. Resultaten som presenteras i detta avsnitt tyder på att nätverken också är av betydelse för möjligheten att en tidigare arbetslös utrikes född ska få behålla en anställning. Skillnaden i arbetslöshetsrisk för tidigare arbetslösa utrikes- och inrikes födda minskade signifikant om det fanns minst en chef med ett icke-västerländskt ursprung på arbetsplatsen dit de rekryterades. Denna effekt är speciellt stark för de som erbjuds ett arbete inom detaljhandeln. Våra resultat ger även stöd åt forskning som visat att arbetsgivare med invandrabakgrund är mer sannolika att anställa individer med en liknande bakgrund (Guiliano med flera 2009; Guiliano och Ransom, 2013; McPherson med flera, 2001).

Slutsatsen av vår analys i detta avsnitt är att mer fokus bör riktas mot de grupper av arbetstagare som står nära arbetsmarknaden, men ändå har problem med att hitta en stadigvarande etablering. Det är inte bara så att utrikes födda har större problem med att få ett arbete jämfört med inrikes födda, utan deras risk att hamna i arbetslöshet efter att ha fått ett arbete är också högre än motsvarande risk för inrikes födda. Detta innebär exempelvis att åtgärder för att höja de utrikes föddas humankapital genom utbildningsinsatser troligen inte är tillräckligt för att eliminera den högre arbetslöshetsrisken bland invandrare.



# Slutsatser och policyimplikationer

Detaljhandeln har goda förutsättningar för att vara en viktig instegsbransch för utrikes födda eftersom många jobb i branschen inte kräver en högre utbildning eller längre arbetslivserfarenhet. Resultaten från projektet ”Handelns betydelse för integration av utrikes födda” visar dock att denna potential inte har realiserats. Endast 8,36 procent av alla arbetslösa som anställdes i detaljhandeln under perioden 2011–2015 var förstagenerationens invandrare från Afrika och Asien. I hotell- och restaurangbranschen var motsvarande andel nästan 27 procent, det vill säga mer än tre gånger högre än i detaljhandeln.

Resultaten som presenteras i detta projekt är explorativa och det kan finnas ett flertal skäl till varför detaljhandlare är mindre benägna än arbetsgivare inom hotell- och restaurangbranschen att anställa arbetslösa invandrare från Afrika och Asien. En möjlig förklaring är att de personliga nätverken för utrikes födda är mer utbredda inom hotell- och restaurangbranschen. En annan förklaring är att kunskap om det svenska språket är viktigare för arbetsgivare inom detaljhandeln, vilket försvårar för utrikes födda att få ett arbete i branschen. Skillnaden kan också förklaras av att de faktiska ingångslönerna (inklusive ersättningarna för obekvämt arbetstid) är högre i detaljhandeln (Daunfeldt och Seerar Westerberg, 2018), vilket leder till att unga inrikes födda (ofta studenter) konkurrerar ut arbetslösa utrikes födda om jobben i detaljhandeln. Mer forskning behövs för att förstå vilka av dessa teorier som kan förklara varför arbetslösa utrikes födda har större svårigheter att få ett arbete inom detaljhandeln jämfört med andra arbetskraftsintensiva tjänstebranscher.



Det är frestande att utifrån resultaten dra slutsatsen att näringspolitiken bör riktas mer mot de arbetskraftsintensiva branscherna som anställer fler arbetslösa utrikes födda. En sådan rekommendation grundar sig dock på antagandet att dessa företag är mer benägna att anställa arbetslösa utrikes födda även i framtiden och under andra institutionella förutsättningar. Detaljhandelsföretagen kan i själva verket vara mer benägna än företag inom andra arbetskraftsintensiva branscher att på *marginalen* anställa arbetslösa utrikes födda. En generell reform som minskar företagets arbetskraftskostnader skulle således kunna ha en större positiv sysselsättningseffekt för utrikes födda i de branscher som idag anställer en relativt låg andel arbetslösa utrikes födda. För att studera detta behöver forskare använda sig av naturliga experiment, det vill säga partiella reformer som påverkat kostnaden av att anställa utrikes födda i vissa företag (behandlingsgruppen) men inte i andra (kontrollgruppen). Detta utgör ett intressant

angreppssätt för framtida studier, men försvåras av att naturliga experiment i praktiken sällan observeras.

Resultaten från vår analys indikerar att de personliga nätverken har en betydelse för vilka företag som anställer arbetslösa utrikes födda. De detaljhandelsföretag som hade utrikes födda chefer från Afrika och Asien anställde mer än sex gånger fler arbetslösa första-generationens invandrare från Afrika och Asien. Även i andra branscher ser vi tydliga indikationer på att de företag som har chefer som har invandrat från Afrika och Asien är mer benägna att anställa fler arbetslösa individer från dessa regioner. Åtgärder som syftar till att öka entreprenörskapet bland utrikes födda kan därmed vara av betydelse för andra invandrades möjligheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.



Till skillnad från merparten av tidigare studier har vi också analyserat sannolikheten att de utrikes födda får behålla en anställning efter att de rekryterats från arbetslöshet. Resultaten visar att arbetslösa utrikes födda är mer benägna att förlora ett arbete jämfört med motsvarande grupp inrikes födda, även efter att vi kontrollerat för skillnader i utbildningsnivå, industritillhörighet, boenderegion etcetera. I detaljhandeln har första-generationens invandrare från Afrika i genomsnitt 25 fler arbetslöshetsdagar året efter att de rekryterats från arbetslöshet jämfört med en inrikes född. Många av de åtgärder som diskuteras idag för att förbättra integrationen av utrikes födda är utifrån detta perspektiv för selektiva. Både förslaget om etableringsjobb, samt Alliansens förslag om så kallade inträdesjobb, riktar sig exempelvis mot nyanlända invandrare och de som är långtidsarbetslösa. Våra resultat tyder på att det finns ett värde av att också införa mer generella åtgärder som förbättrar matchningen på arbetsmarknaden och inkluderar de individer som är korttidsarbetslösa. En möjlighet är att låta bemanningsföretag, det vill säga privata matchningsaktörer, ta över delar av Arbetsförmedlingens matchningsuppdrag.

Notera att det naturligtvis finns exempel på detaljhandelsföretag som aktivt arbetar med att anställa nyanlända och andra utrikes födda som har problem med att etablera sig på arbetsmarknaden. I ett annat forskningsprojekt finansierat av Handelsrådet har Bergström och Ovanovic (2017) analyserat integrationsarbetet hos tre detaljhandlare. De visar att alla handlarna aktivt arbetar med att integrera utrikes födda på arbetsplatsen, men att deras strategier för att göra detta skiljer sig åt. Studien är intressant eftersom den visar att det finns olika skäl för att detaljhandlare ska anställa och aktivt arbeta med att integrera utrikes födda på arbetsmarknaden. Våra resultat visar dock att de detaljhandelsföretag som ingår i studien inte är representativa för branschen som helhet.

Notera att vår rapport är begränsad till att studera arbetsmarknadsutfallet för de individer som är aktiva på arbetsmarknaden, det vill säga de som är antingen arbetslösa eller

anställda. Vi exkluderar de som står utanför arbetsmarknaden eftersom de är en mycket heterogen grupp som bland annat inkluderar studenter, pensionärer, sjuka etcetera, men också individer som kan och vill arbeta. Det är dock möjligt att utrikes födda är överrepresenterade bland de individer som står utanför arbetskraften trots att de vill och kan arbeta. Ett intressant område för framtida studier är därför att närmare analysera de utrikes födda som befinner sig utanför arbetskraften och som därmed inte registrerar sig som arbetssökande.

Detta forskningsprojekt kan ses som ett första försök att undersöka detaljhandelns roll för att bryta utanförskapet bland utrikes födda. Vi menar att möjligheterna för de utrikes födda att etablera sig på arbetsmarknaden är en av vår tids stora utmaningar. Om arbetslösheten bland de utrikes födda fortsätter att vara hög finns det en uppenbar risk att många nyanlända aldrig kommer att finna en stadigvarande etablering på arbetsmarknaden. En sådan utveckling riskerar att få allvarliga samhällsekonomiska och sociala konsekvenser. Vi menar att det därför behövs mer forskning om hur villkoren kan förändras för entreprenörer och företag inom detaljhandeln för att handelns integrationspotential ska kunna realiseras fullt ut.

# Referenser

- Andersson, F., Burgess, S. och Lane, J. I. (2007). Cities, matching and the productivity gains of agglomeration. *Journal of Urban Economics*, 61(1), s. 112–128.
- Arai, M. och Vilhelmsson, R. (2004). Unemployment risk differentials between immigrant and native workers in Sweden. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(3), s. 690–698.
- Arai, M., Regner, H. och Schröder, L. (1999). Är arbetsmarknaden öppen för alla? Bilaga 6, Långtidsutredningen 2000. Fritzes, Stockholm.
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. *Discrimination in Labor Markets*, 3(10), s. 3–33.
- Arulampalam, W., Gregg, P. och Gregory, M. (2001). Unemployment scarring. *Economic Journal*, 111(475), s. 577–584.
- Atkinson, T., Liem, R. och Liem, J. H. (1986). The social costs of unemployment: Implications for social support. *Journal of Health and Social Behavior*, 27(4), s. 317–331.
- Becker, G. S. (1977/2010). *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- Behrenz, L., Hammarstedt, M. och Månsson, J. (2007). Second-Generation Immigrants in the Swedish Labour Market. *International Review of Applied Economics*, 21(1), s. 157–174.
- Bergström, O. och Ovanovic, V. (2017). Etablering av unga och utlandsfödda i detaljhandeln. Handelsrådets forskningsrapport, nr 2017:9.
- Bethoui, A. (2006). Unequal opportunities—the impact of social capital and recruitment methods on immigrants and their children in the Swedish labour market. Institutet för Samhälls- och Välfärdsstudier (ISV), Linköpings universitet.
- Calleman, C. och Herzfeld Olsson, P. (2015). Arbetskraft från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform? Delegationen för migrationsstudier, Rapport 2015:9.
- Calvó-Armengol, A. (2006). Social networks and labour market outcomes, nr 17. CREI.
- Cawley, J., Heckman, J. och Vytlacil, E. (2001). Three observations on wages and measured cognitive ability. *Labour Economics*, 8(4), s. 419–442.

Chiswick, B. R. och Miller, P. W. (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*, 28(2), s. 162–169.

Coad, A., Daunfeldt, S-O., Johansson, D. och Wennberg, K. (2014). Whom do high-growth firms hire? *Industrial and Corporate Change*, 23(1), s. 293–327.

Daunfeldt, S-O. och Fergin-Wennberg, E. (2017). Unemployment risk among newly hired immigrants. HUI Working Paper 126, HUI Research: Stockholm.

Daunfeldt, S-O. och Westerberg Seerar, H. (2018). Sysselsättningseffekter av ingångslönerna i detaljhandeln. HUI Research report. Stockholm.

Daunfeldt, S-O., Johansson, D. och Westerberg Seerar, H. (2018). Which firms provide jobs for unemployed immigrants? HUI Working Paper 130, HUI Research: Stockholm.

Edin, P. A., Fredriksson, P. och Åslund, O. (2003). Ethnic enclaves and the economic success of immigrants – Evidence from a natural experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(1), s. 329–357.

Flood, L. och Ruist, J. (2015). Migration, en åldrande befolkning och offentliga finanser. Bilaga 6 till Långtidsutredningen 2015.

Garcia-Perez, M. I. (2009). Firm Owners and Workers: An Analysis of Immigrants and Ethnic Concentration. Doctoral dissertation.

Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), s. 1360–1380.

Green, G. P., Tigges, L. M. och Diaz, D. (1999). Racial and ethnic differences in job-search strategies in Atlanta, Boston, and Los Angeles. *Social Science Quarterly*, 80(2), s. 263–278.

Giuliano, L. och Ransom, M. R. (2013). Manager ethnicity and employment segregation. *ILR Review*, 66(2), s. 346–379.

Giuliano, L., Levine, D. I. och Leonard, J. (2009). Manager race and the race of new hires. *Journal of Labor Economics*, 27(4), s. 589–631.

Guryan, J. och Charles, K. K. (2013). Taste-based or Statistical Discrimination: The Economics of Discrimination Returns to its Roots. *The Economic Journal*, 123(572), s. 417–432.

Heckman, J.J. och Borjas, G. (1980). Does unemployment cause future unemployment? Definitions, questions and answers from a continuous time model of heterogeneity and state dependence. *Economica*, 47(187), s. 247–283.

- Heckman, J. J., Stixrud, J. och Urzua, S. (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behaviour. *Journal of Labor Economics*, 24(3), s. 411–482.
- Hedström, P., Kolm, A. S. och Åberg, Y. (2003). Social interaction och arbetslöshet. IFAU Rapport 2003:11.
- Hellerstein, J. K. och Neumark, D. (2008). Workplace segregation in the United States: Race, ethnicity and skill. *Review of Economics and Statistics*, 90(3), s. 459–477.
- Hensvik, L., Skans, O. N. och Åslund, O. (2009). Sådan chef, sådan anställd? Rekryteringsmönster hos invandrare och infödda chefer. IFAU Rapport 2009:24.
- Hilbe, J. M. (2011). *Negative binomial regression*. Cambridge University Press.
- Hveem, J. (2013). Are temporary work agencies stepping stones into regular employment? *IZA Journal of Migration*, 2:21.
- Kitao, S., Ljungqvist, L. och Sargent, T. J. (2017). A life-cycle model of trans-Atlantic employment experiences. *Review of Economic Dynamics*, 25, s. 320–349.
- Kremer, M. och Maskin, E. (1996). Wage inequality and segregation by skill, nr w5718. National bureau of economic research.
- Lazear, E. (1999). Language and culture. *Journal of Political Economy*, 107(6), s. S95–S126.
- Loury, L. D. (2006). Some contacts are more equal than others: Informal networks, job tenure, and wages. *Journal of Labor Economics*, 24(2), s. 299–318.
- Lundborg, P. (2013). Refugees' Employment Integration in Sweden: Cultural Distance and Labor Market Performance. *Review of International Economics*, 21(2), s. 219–232.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L. och Cook, J. M. (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual review of sociology*, 27(1), s. 415–444.
- Mortensen, D. T. och Pissarides, C. A. (1999). New developments in models of search in the labor market. *Handbook of Labor Economics*, 3, s. 2567–2627.
- Mörk, E., Sjögren, A. och Svaleryd, H. (2014). Parental unemployment and child health. *CESifo Economic Studies*, 60(2), s. 366–401.
- Neugart, M. och Storrie, D. (2006). The emergence of temporary work agencies. *Oxford Economic Papers*, 58(1), s. 137–156.

O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F. och Barnett, W. P. (1989). Work group demography, social integration, and turnover. *Administrative science quarterly*, 34(1), s. 21–37.

Patel, K. och Vella, F. (2013). Immigrant networks and their implications for occupational choice and wages. *Review of Economics and Statistics*, 95(4), s. 1249–1277.

Paul, K. I. och Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behaviour*, 74(3), s. 264–282.

Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), s. 659–661.

SCB (2015) Standard för svensk näringsgrensindelning. URL: [http://www.scb.se/sv\\_/Dokumentation/Klassifikationer-och-standarder/Standard-for-svensk-naringsgrensindelning-SNI/](http://www.scb.se/sv_/Dokumentation/Klassifikationer-och-standarder/Standard-for-svensk-naringsgrensindelning-SNI/)

SCB (2016). Kodbok för Longitudinell Integrationsdatabas för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier (LISA) 1990–2013. URL: [https://www.scb.se/Statistik/AM/AM9901/\\_dokument/AM9901\\_1990I13\\_BR\\_AM76BR1601.pdf](https://www.scb.se/Statistik/AM/AM9901/_dokument/AM9901_1990I13_BR_AM76BR1601.pdf)

Schmid, G. (2010). Non-Standard Employment and Labour Force Participation: A comparative view of the recent development in Europe, IZA Discussion Paper.

Shields, M. A. och Price, S. W. (2005). Exploring the economic and social determinants of psychological well-being and perceived social support in England. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A*, 168(3), s. 513–537.

Waldinger, R. (1994). The making of an immigrant niche. *International Migration Review*, 28(1), s. 3–30.

Wilson, K. L. och Portes, A. (1980). Immigrant enclaves: An analysis of the labor market experiences of Cubans in Miami. *American Journal of Sociology*, 86(2), s. 295–319.

Åslund, O. och Nordström-Skans, O. N. (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field? *ILR Review*, 65(1), s. 82–107.

Åslund, O., Forslund, A. och Liljeberg, L. (2017). Labour market entry of non-labour migrants: Swedish evidence. IFAU Working Paper 2017:15. IFAU: Uppsala.

# Egna anteckningar

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





# Egna anteckningar

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



” 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](http://www.handelsradet.se)