

Anställningsbidragens roll i handeln

Mellan åren 2007 och 2014 mer än fördubblades antalet nya anställningsbidrag. I det här projektet har forskare från Lunds universitet undersökt användningen av anställningsbidrag kopplat till den svenska handelsbranschen. Resultaten ger en beskrivning och analys av förekomsten, tillämpningen och konsekvenserna av den ökande användningen av anställningsbidrag inom handeln.



Projektet bygger på en totalundersökning i Helsingborgs kommun. För att ytterligare kunna urskilja branschspecifika trender för handeln används även jämförande data från ytterligare tre branscher där anställningsbidrag är vanliga; hotell och restaurang-, städ- och bemanningsbranscherna. Samtliga personakter hos Arbetsförmedlingen avseende nya anställningsbidrag år 2016 i Helsingborgs kommun (N=424) har genomgått. Forskarna har även sammanställt relevant statistik på riksnivå, med hjälp av data från Arbetsförmedlingen och SCB.

Mellan 2007 och 2014 mer än fördubblades antalet nya anställningsbidrag, från knappt 50 000 till drygt 100 000, varefter en stabilisering skett på strax under 100 000. Samtidigt ökade andelen bidragsanställda födda utomlands från var fjärde 2007, till varannan 2016 och 60 procent 2018. Den ökade flyktinginvandringen och svårigheterna för nyanlända att få jobb på den ordinarie arbetsmarknaden är den viktigaste förklaringen till anställningsbidragens tillväxt.

En annan förändring är att andelen funktionsnedsatta – trots en ökning i absoluta tal – minskat från cirka 60 till cirka 40 procent och alltmer koncentrerats till inrikes födda. Endast var sjunde utrikes född bidrags-

anställd är numera funktionsnedsatt jämfört med tre av fyra inrikes födda.

Resultaten visar att det inom handeln främst är små arbetsgivare utan kollektivavtal som rekryterar genom bidragsanställningar. ▶

Projektet har arbetat utifrån tre hypoteser:

- 1 Anställningsbidragen används som avsett, det vill säga som ekonomisk kompensation för den risk och osäkerhet som föreligger vid anställning av långtidsarbetslösa eller funktionsnedsatta vars produktivitet kan vara svårbedömd.
- 2 Anställningsbidragen används på olika sätt av olika kategorier av arbetsgivare. Det kan finnas skillnader mellan olika branscher och branschsegment. Företag med låga vinstmarginaler kan tänkas använda anställningsbidragen för att sänka lönekostnaderna och därigenom stärka sin konkurrenskraft.
- 3 Många bidragsanställda födda utomlands arbetar hos arbetsgivare med utländsk bakgrund, arbetsgivare som vill utnyttja den stora tillgången på arbetslösa i denna grupp.

Bidragen tycks användas mest frekvent av mindre företag ägda av personer med utrikes bakgrund, exempelvis servicebutiker och annan specialiserad dagligvaruhandel, torghandlare och partihandlare, som huvudsakligen rekryterar andra utrikes födda genom anställningsbidrag.

En del av ökningen av antalet anställningsbidrag inom handeln kan sannolikt förklaras av att de i tilltagande utsträckning har använts inom denna företagstyp för att minska lönekostnaderna och därmed stärka företagets konkurrenskraft. I detta avseende liknar dessa segment inom handeln vissa mindre företag inom restaurangsektorn som utmärks av låg kollektivavtalsäckning och sannolikt också låga vinstmarginaler.

Handeln har sedan tidigare haft en betydligt högre andel funktionsnedsatta men dessa återfinns huvudsakligen inom de segment där kollektivavtal är mer förekommande, i dagligvaruhandel med brett sortiment (till exempel Ica och Hemköp) och fackhandeln (till exempel klädbutik, garnaffär, loppis), där det är vanligare att arbetsgivare har kollektivavtal och inrikes bakgrund.

I Helsingborgstudien framträder en tydlig etnisk segmentering. Sju av tio av utrikes födda bidragsanställda fanns 2016 hos arbetsgivare med utrikes bakgrund. Vidare arbetade fyra av fem inrikes födda bidragsanställda hos arbetsgivare med inrikes bakgrund. Endast var fjärde

bidragsanställd hade en arbetsgivare med annan bakgrund än den egna. Starkast var den etniska segregeringen i handels- och restaurangbranscherna, mindre i städbranschen och minst i bemanningsbranschen där nästan alla hade inrikes arbetsgivare. Vissa delbranscher inom handeln såsom fackhandel (klädbutiker med mera) och dagligvaruhandel (brett sortiment) dominerades av i Sverige födda bidragsanställda hos "inrikes" arbetsgivare medan utrikes födda hos "utrikes" arbetsgivare kännetecknade servicebutiker samt torg- och partihandel.

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

Anställningsbidrag: Anställningar där hela eller delar av lönekostnaderna betalas av någon annan än arbetsgivaren.

Projektnamn: Anställningsbidrag inom handeln

Projektledare: Olle Frödin, Fil Dr Lunds universitet

Övriga projektdeltagare: Anders Kjellberg, Vesa Leppänen och Ann-Mari Sellerberg Lunds universitet

Beviljat anslag: 1 900 000 kronor

Projektid: 2017–2019



Handelsrådet | 103 29 Stockholm

Besöksadress: Kungsgatan 24

Telefon växel 010-471 85 80

www.handelsradet.se