



The Stockholm University
Linnaeus Center for
Integration Studies (SULCIS)

*utrikes födda på arbetsmarknaden - en
forskningsöversikt*

Stina Petersson

Rapport 2014:1
ISSN 1654-1189



Utrikes födda på arbetsmarknaden

- En forskningsöversikt

Författare: Stina Petersson

Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

Innehåll

1. Inledning.....	3
1.1. Metod.....	3
2. Utrikes födda i Sverige är en heterogen grupp.....	5
2.1. Anknytning och skyddsbehov vanligaste skälen för invandring....	5
2.2. Etableringsreformen.....	7
3. Hur går det för de utrikes födda på arbetsmarknaden?	9
3.1. Sysselsättningen bland utrikes födda	9
3.2. Arbetslösheten bland utrikes födda	11
3.3. Arbetsvillkoren bland utrikes födda	13
3.3.1. Inkomst.....	13
3.3.2. Anställningstrygghet.....	16
3.4. Utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden ur ett internationellt perspektiv.....	17
4. Kunskapsläget år 2011.....	19
4.1. Humankapital	19
4.2. Diskriminering	21
4.3. Sociala nätverk och normer	23
4.4. Kraven för anställningsbarhet och arbetsmarknadens struktur	24
5. Vad säger den senaste forskningen om faktorer som hindrar och främjar utrikes föddas arbetsmarknadsintegration?.....	26
5.1. Sammanfattning.....	26
5.1.1. Humankapital.....	26
5.1.2. Diskriminering	33
5.1.3. Sociala nätverk och normer	41
5.1.4. Kraven för anställningsbarhet och arbetsmarknadens struktur 47	
5.1.5. Andra förklaringsfaktorer	49
Invandringsskäl.....	49
Uttag av föräldraförsäkring	51
Medborgarskap	52
Hälsa.....	52
6. Utrikes födda med avvikande anställningsformer.....	54
6.1. Utrikes födda i bemanningsbranschen	54
6.2. Utrikes födda som egenföretagare	57
7. Effekterna av arbetsmarknadsåtgärder för förbättrad arbetsmarknadsintegration	60
7.1. Sammanfattning.....	60
7.1.1. Sfi-bonusen.....	61
7.1.2. Sänkta arbetsgivaravgifter för unga.....	61
7.1.3. Jobbcoachning.....	63
7.1.4. Arbetspraktik	65
7.1.5. Nystartsjobb och instegsjobb	66
7.1.6. Jobbskatteavdraget.....	69

8. Hur går det för de utrikes födda när de slutar arbeta?	72
9. Sammanfattande diskussion	74
9.1. Vad säger den senaste forskningen om utrikes födda på arbetsmarknaden?.....	74
9.2. Effekterna av de senaste årens arbetsmarknadspolitiska åtgärder	76
9.3. Vad har forskningsresultaten för policyimplikationer?	76
9.4. Var bör forskarnas fokus ligga i framtiden?	77
9.4.1. Humankapital	77
9.4.2. Diskriminering	78
9.4.3. Sociala nätverk och normer	79
9.4.4. Kraven för anställningsbarhet och arbetsmarknadens struktur .	79
9.4.5. Andra faktorer.....	80
10. Referenser	81
11. Appendix.....	91

1. Inledning

Regeringen har ett fortlöpande behov av aktuell forskningsbaserad kunskap om hur det går för utrikes födda på arbetsmarknaden i Sverige och om vilka faktorer som påverkar gruppens arbetsmarknadsintegration. Erikssons Bilaga 4 till 2011 års Långtidsutredning fungerar som en översikt av forskningsresultat publicerade fram till och med år 2010. Syftet med denna översikt är därför att på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet uppdatera kunskapsläget om utrikes födda på arbetsmarknaden, genom att sammanställa forskningsresultat publicerade från och med år 2010.

Syftet med översikten är mer specifikt att 1) beskriva utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden i Sverige, i termer av sysselsättning, arbetslöshet, arbetskraftsdeltagande, inkomster och anställningstrygghet, 2) redogöra för de faktorer som enligt forskare främjar och hindrar gruppens arbetsmarknadsintegration, och 3) kartlägga effekterna av vissa arbetsmarknadspolitiska åtgärder. I viss grad analyseras även arbetsmarknadsintegrationen för personer med utländsk bakgrund, d.v.s. inrikes födda med två utrikes födda föräldrar. I nästa avsnitt beskrivs hur översikten har sammanställts.

1.1. Metod

Forskningsöversikten baseras som ordet antyder på en litteraturgenomgång av de senaste årens forskning om utrikes födda på arbetsmarknaden. Ett stort antal artiklar på ämnet publiceras varje år. En urvalsmetod behövs därför för att kunna urskilja de mest relevanta publikationerna för översikten. Stockholms universitets sökmotor för böcker, databaser, artiklar och tidskrifter har använts som sökverktyg, liksom Google Scholar. Enskilda sökningar har även gjorts vid de svenska forsknings- och utvärderingsinstitut som främst bedriver integrationsforskningen i Sverige, däribland Stockholm universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS), Institutet för Framtidsstudier, Institute for the Study of Labor (IZA), Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) och REMESO - Avdelningen för forskning om migration, etnicitet och samhälle vid Linköpings universitet. De flesta artiklarna har tillgåtts via databasen EconPapers som har koppling till Research Papers in Economics (Repec) – världens största samling av artiklar inom nationalekonomi.

Det finns framför allt fyra faktorer som enligt forskarna kan förklara utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden: diskriminering,

humankapital, sociala nätverk och kraven för anställningsbarhet och arbetsmarknadens struktur. Dessa faktorer har fungerat som utgångspunkt för artikelsökningarna, och kombinerats på olika sätt med sökord som ”utrikes födda”, ”sysselsättning”, ”egenföretagande”, ”arbete” och ”arbetsmarknad”. Artiklar som publicerades innan år 2010 har sällats bort, liksom de flesta artiklar om utrikes födda i andra länder. Ett antal artiklar som publicerades år 2010 hade dessutom redan tagits upp av Eriksson i Bilaga 4 till 2011 års Långtidsutredning, eller av Olli Segendorf och Teljosuo i ESO-rapporten om sysselsättningen bland invandrare, varför även de har exkluderats.

Ett antal forskare har även kontaktats för samtal om kunskapsläget kring utrikes födda på arbetsmarknaden, däribland Eskil Wadensjö, föreståndare för SULCIS, Lena Schröder, forskare vid Institutet för Social Forskning vid Stockholms universitet (SOFI), Alireza Behtoui, forskare vid socialantropologiska institutionen vid Stockholm universitet och Mats Hammarstedt, forskare vid Linnéuniversitetet i Växjö.

2. Utrikes födda i Sverige är en heterogen grupp

2.1. Anknytning och skyddsbehov vanligaste skälen för invandring

I tabellen nedan presenteras antal beviljade uppehållstillstånd och registrerade uppehållsrätter för individer invandrade från andra EU-länder för perioden 2005 – 2012.¹ Förklaringen till förändringarna skiljer sig mellan olika år. Ökningen mellan 2005 och 2006 förklaras av den tillfälliga asyllagen som gav möjlighet till uppehållstillstånd till personer som fastnat i asylprövningen. Ökningen mellan 2008 och 2009 har sin grund det ökande antalet personer som kom till Sverige för studier eller som arbetskraftsinvandrare. Antalet beviljade uppehållstillstånd ökade kraftigt även mellan 2011 och 2012, som en följd av flyktingsituationen i Syrien.²

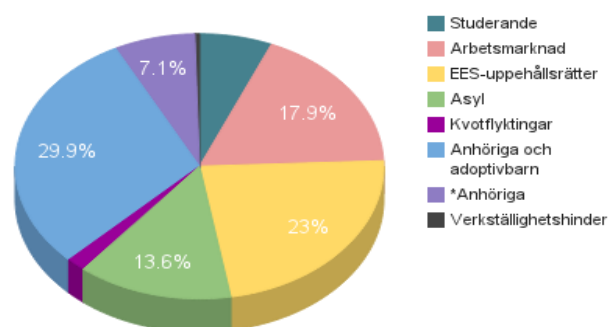
Tabell 1. Beviljade uppehållstillstånd och uppehållsrätter, år 2005-2012

År	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Antal	62463	86436	86095	90021	98644	91458	93134	111090

Källa: Migrationsverket

Utrikes födda i Sverige är en heterogen grupp, till exempel när det gäller skälet till varför de har invandrat. Diagrammet nedan visar sammansättningen efter invandringskäl bland de som invandrade år 2012.

Beviljade uppehållstillstånd och registrerade uppehållsrätter, 2012



Källa: Migrationsinfo

*Anhöriga till personer som fått uppehållstillstånd som konventionsflyktingar/skyddsbehövande/ synnerligen ömmande omständigheter/tidsbegränsat tillstånd

¹ EU-medborgare har uppehållsrätt i Sverige om de arbetar, studerar, driver eget företag eller har tillräckliga medel. Individer från Norden är exkluderade, eftersom de inte behöver uppehållsrätt för att vistas i Sverige.

² Migrationsverket (sida uppdaterad 2013-09-02)

De vanligaste grunderna för uppehållstillstånd i Sverige är anknytning till en i Sverige bosatt person³, humanitära skäl, arbete samt studier.⁴ Anknytning till en i Sverige bosatt person har under de senaste åren varit den vanligaste grunden för uppehållstillstånd.⁵ År 2011 beviljades ungefär 35 procent (knappt 32500 tillstånd) av det totala antalet beviljade uppehållstillstånd på denna grund. Av dessa var ca 9 procent anhöriga till personer som invandrat som skyddsbehövande.⁶ Bland övriga anhöriginvandrare har ungefär var tredje kommit på anknytning till en person som är född i Sverige.⁷ Ungefär 90 procent av anhöriginvandrarna har innan beviljat uppehållstillstånd i Sverige inte stadigvarande bott tillsammans med sin anknytningsperson.⁸

Flykting- och anhöriginvandringen har dominerat invandringen till Sverige sedan 1970-talet. Från andra världskrigets slut fram till 1970-talet var arbetskraftsinvandringen från Finland och Sydeuropa omfattande medan antalet flyktingar var lågt. Dessa kom huvudsakligen från Östeuropa, exempelvis Ungern och Polen. Under 1970-talet upphörde i stort sett arbetskraftsinvandringen medan antalet flyktingar från bland annat Chile och Iran ökade. Under 1980-talet dominerade flyktingar från bland annat Iran, Libanon och Irak, medan många flyktingar under 1990-talet invandrade från f.d. Jugoslavien. Efter 1990-talet har flyktingarna framför allt kommit från länder i Afrika och Asien som Irak, Iran, Afghanistan, Syrien och Somalia.⁹ I dag utgör humanitära skäl den näst vanligaste grunden för uppehållstillstånd, efter uppehållstillstånd på grund av anknytning.¹⁰

Gruppen som invandrar till Sverige för att arbeta ökade i storlek i och med EU:s utvidgningar år 2004 – när bland annat Polen, Estland och Litauen blev medlemmar – och år 2007 – när Rumänien och Bulgarien gick med i gemenskapen.¹¹ Den senaste ekonomiska krisen resulterade i en minskad invandring från Polen, Bulgarien och Rumänien, men en ökad invandring från Baltländerna.¹² Generellt sett är migrationen från EU12-länderna ungefär lika stor idag som innan den senaste ekonomiska

³ En utlänning som är make/maka, sambo eller underårigt barn till någon som är bosatt i Sverige kan beviljas uppehållstillstånd p.g.a. en till i Sverige bosatt person. I SOU 2012:69 definieras alla som fått uppehållstillstånd av denna anledning som "anhöriginvandrare".

⁴ SOU 2012:69, s. 65

⁵ Ibid, s. 67

⁶ Ibid, s. 69

⁷ Ibid, s. 72

⁸ Ibid, s. 67

⁹ Boguslaw & Wadensjö (kommande) s. 2

¹⁰ SOU 2012:69, s. 71

¹¹ Boguslaw & Wadensjö (kommande), s. 1-2

¹² Ibid, s. 4

krisen.¹³ Den icke-europeiska arbetskraftsinvandringen från bland annat Kina, Indien och Thailand har däremot ökat sedan dess, vilket till stor del förklaras av 2008 års ändring i regelverket som underlättade för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES-området.¹⁴ För att arbetskraftsinvandrare från dessa regioner ska beviljas arbetstillstånd krävs sedan år 2008 att de har erbjudande om en anställning med anställningsvillkor enligt kollektivavtal eller villkor som motsvarar de villkor som brukar gälla i branschen i fråga.¹⁵

Utrikes födda har även mycket varierande utbildningsnivå vid tidpunkten för migrationen. Utbildningsnivån är i genomsnitt något lägre bland utrikes än bland inrikes födda. 24 procent av både inrikes och utrikes födda hade år 2011 eftergymnasial utbildning på minst tre år. Den största skillnaden mellan grupperna fanns bland dem med gymnasial utbildning. Andelen låg på 48 procent bland inrikes och 35 procent bland utrikes födda.¹⁶

2.2. Etableringsreformen

Alla personer över 16 år som saknar grundläggande kunskaper i svenska har rätt till utbildning i svenska för invandrare (sfi).¹⁷ Alla nyanlända från länder utanför EU har också rätt till minst 60 timmars samhällsorientering (SO) som ger grundläggande kunskaper om det svenska samhället.¹⁸ Kommunerna har även en skyldighet att informera om och erbjuda kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå för personer som saknar motsvarande kunskaper. Undervisningen får ske på annat språk än svenska.¹⁹

Flyktingar, andra skyddsbehövande och deras anhöriga erbjuds ett mer omfattande stöd för att underlätta deras inträde på arbetsmarknaden, jämfört med personer som invandrar av andra skäl. År 2010 sjuöppades den s.k. etableringsreformen som syftar till att stärka just dessa gruppers arbetsmarknadsetablering. Mer specifikt omfattar reformen flyktingar, andra skyddsbehövande och deras anhöriga i åldern 20 till 64 år, som beviljats uppehållstillstånd i Sverige inom två år efter

¹³ Gerdes & Wadensjö (2013), s. 14

¹⁴ Boguslaw & Wadensjö (kommande), s. 1-2 och Gerdes & Wadensjö (2013), s. 14

¹⁵ Boguslaw & Wadensjö (kommande), s. 2

¹⁶ SCB, "Befolkningens utbildning", sammanställd på Migrationsinfo, en informationsbaserad hemsida upprättad av tankesmedjan FORES.

¹⁷ Skollag (2010:800), 22 kap 13 §

¹⁸ Lag (2013:156) om samhällsorientering för vissa nyanlända invandrare, 2 §
Lag (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare, 7§ 2 p

¹⁹ Skollag (2010:800), 20 kap 11-12 §

anknytningspersonen.²⁰ Arbetsförmedlingen (AF) fick i och med reformen det samordnande ansvaret för dessa gruppers introduktion i Sverige, ett ansvar som tidigare hade legat på kommunerna. AF fick dessutom uppdraget att (i samråd med Länsstyrelserna och Migrationsverket) ansvara för bosättningen i en kommun för dem som inte själva hittar en bostad. Syftet var att bättre kunna anpassa bosättningen efter det lokala arbetsmarknadsläget. Alla nyanlända flyktingar får en individuell etableringsersättning som är lika över hela landet, förutsatt att de deltar i de insatser som ingår i deras individuellt upprättade etableringsplan. I etableringsplanen ingår alltid minst utbildning i svenska för invandrare (sfi), samhällsorientering (SO) och arbetsförberedande insatser som t.ex. praktik, validering, arbetsmarknadsutbildning.²¹ Alla har även möjlighet att välja en etableringslots, en fristående aktör som ska ge råd och stödja de nyanlända i processen att hitta ett arbete.²²

²⁰ Regeringskansliet (2010), s. 3-4. Denna gräns kommer sannolikt att ändras till sex år efter ankomsten under år 2014.

²¹ Regeringskansliet (2010), s. 1-2

²² Ibid, s. 3

3. Hur går det för de utrikes födda på arbetsmarknaden?

I detta kapitel kartläggs hur det går för utrikes födda på arbetsmarknaden i Sverige, både som enhetlig grupp betraktad och när gruppen bryts ned på kön, vistelsetid och födelseregion.

3.1. Sysselsättningen bland utrikes födda

Utrikes födda har haft en lägre sysselsättning än inrikes födda ända sedan 1970-talet, vilket har sin förklaring i att invandringsflödet efter 1960-talet i ökande grad utgjordes av andra grupper än arbetskraftsinvandrare, som i regel redan har arbete vid ankomsten.²³ Av tabell 2 framgår att utrikes födda har haft en lägre sysselsättning även på senare år.

Tabell 2. Andel sysselsatta bland inrikes respektive utrikes födda 15-74 år (%)

År	Inrikes födda		Utrikes födda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
2005	69,2	64,4	59,5	52,6
2006	69,9	65,0	60,6	52,3
2007	70,8	65,9	61,8	53,3
2008	70,7	66,0	63,6	53,2
2009	68,3	64,3	60,3	52,5
2010	68,6	63,7	60,8	50,8
2011	69,4	64,9	61,7	52,1
2012	69,2	65,2	61,4	53,4

Källa: SCB. AKU, årsmedeltal 2005–2012

Sysselsättningsgapet är för alla år större mellan inrikes och utrikes födda kvinnor, jämfört med motsvarande gap bland männen. Utrikes födda kvinnor har haft en betydligt svagare ställning på arbetsmarknaden under hela perioden 2005-2012 jämfört med övriga grupper. SCB poängterar dock att man sedan årsskiftet 2010/2011 kan skönja en kontinuerlig sysselsättningsökning bland utrikes födda²⁴ och tabell 2 tydliggör att utrikes födda kvinnor står för den största ökningen sedan år 2010.

I de intervjubaserade s.k. Levnadsnivåundersökningarna (LNU) undersöks levnadsvillkoren och arbetsmarknadsställningen för utrikes födda som har varit i Sverige i minst fem år.²⁵ le Grand m.fl. visar enligt

²³ Eriksson (2010), s. 259

²⁴ SCB (2013-05-06)

²⁵ le Grand m.fl. (2013), s. 41

beräkningar baserade på LNU 2010 och Levnadsnivåundersökning av utlandsfödda och deras barn (LNU-UFB 2010-2012)²⁶ att sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda är störst bland männen under de första åren efter ankomsten. Utrikes födda kvinnor som har vistats i Sverige i minst fem år har 5 procents lägre sannolikhet att ha ett arbete, jämfört med inrikes födda kvinnor. Motsvarande skillnad mellan utrikes och inrikes födda män låg på 8 procent.²⁷ Utrikes födda män upplever dock en ökande sannolikhet att hitta arbete med vistelsetiden i Sverige, något som inte gäller för utrikes födda kvinnor. Utrikes födda män som har vistats i Sverige i över 10 år har 11-13 procentenheters högre sannolikhet att ha ett arbete jämfört med dem som varit här mellan 5-10 år.²⁸ Författarna utreder inte varför kvinnornas jobbchanser inte verkar öka med vistelsetiden, utan konstaterar endast att så är fallet.²⁹ Nekby har tidigare konstaterat att utrikes föddas sysselsättningsnivåer generellt sett inte är i paritet med inrikes föddas ens 25 år efter invandringen³⁰ och i LNU-UFB 2010-2012 framgår att utrikes födda som har vistats i Sverige i 11 till 20 år har samma sannolikhet att ha ett arbete som dem som har vistats här i över 20 år.³¹

Sysselsättningsgraden bland utrikes födda varierar dessutom med deras födelseregion. Invandrade från Latinamerika och EU15 uppvisar ungefär samma sysselsättningsstal som inrikes födda.³² Individer från Asien och Afrika uppvisar däremot betydligt lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda³³, medan individer från övriga Europa ligger någonstans mittemellan.³⁴ Även efter lång tid i landet spelar födelseregion roll för sannolikheten att ha ett arbete. Personer från exempelvis forna Jugoslavien uppvisar efter tio år i landet en betydligt högre sysselsättningsgrad än invandrade från Somalia. Endast 35 procent av somalier i Sverige var sysselsatta tio år efter invandringen.³⁵

Det bör här poängteras att registerstatistiken för utrikes födda har vissa brister. Många utrikes födda som har lämnat Sverige är fortfarande registrerade som boende i landet, vilket leder till att sysselsättningsstatistiken är baserad på ett alltför stort befolkningsunderlag. Samtidigt registreras endast personer i befolkningsstatistiken om deras avsikt är att stanna minst ett år i landet,

²⁶ le Grand m.fl, s. 41

²⁷ Ibid, s. 42

²⁸ Ibid, s. 55

²⁹ Ibid, s. 48

³⁰ Nekby (2003)

³¹ le Grand m.fl. (2013) s. 45

³² Ibid, s. 43

³³ Eriksson (2010), s. 261 och le Grand m.fl. (2013), s. 43

³⁴ le Grand m.fl. (2013), s. 43

³⁵ Eriksson (2010), s. 265

vilket innebär att till exempel säsongarbetare inte omfattas av statistiken. Detta leder till en underskattning av utrikes föddas sysselsättning.³⁶

3.2. Arbetslösheten bland utrikes födda

I tabell 3 framgår att arbetslösheten ökade både för utrikes födda män och kvinnor mellan år 2005 och 2012, medan den minskade för inrikes födda under samma period. Arbetslösheten har dock sjunkit sedan år 2010 för utrikes födda kvinnor, den grupp som också sedan dess har upplevt den största sysselsättningsökningen.

Tabell 3. Andel arbetslösa bland inrikes respektive utrikes födda 15-74 år, (%)

År	Inrikes födda		Utrikes födda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
2005	6,8	6,8	14,8	13,5
2006	5,9	6,3	13,2	13,0
2007	5,0	5,4	11,4	12,4
2008	5,0	5,5	11,3	12,8
2009	7,3	6,8	15,9	14,3
2010	7,4	6,9	15,8	16,6
2011	6,1	6,2	16,4	15,7
2012	6,5	6,2	16,7	15,0

Källa: SCB. AKU, årsmedeltal 2005–2012

Tabell 4 nedan tydliggör att andelen i arbetskraften har ökat mer för utrikes födda än för inrikes födda under perioden, för både män och kvinnor.

³⁶ Gerdes & Wadensjö (2013), s. 9

Tabell 4. Andelen i arbetskraften bland inrikes respektive utrikes födda 15-74 år, (%)

År	Inrikes födda		Utrikes födda	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
2005	74,2	69,1	69,9	60,7
2006	74,3	69,3	69,8	60,1
2007	74,6	69,7	69,7	60,9
2008	74,4	69,8	71,7	61,0
2009	73,7	69,0	71,7	61,2
2010	74,1	68,4	72,2	60,9
2011	73,9	69,2	73,8	61,9
2012	73,9	69,5	73,7	62,8
Δ 2005–2012	-0,3	+0,4	+3,9	+2,0

Källa: SCB, AKU årsmedeltal 2005–2012

Det är möjligt att både sysselsättnings- och arbetslöshetsuppgången bland utrikes födda under perioden 2005–2012 delvis har sin förklaring i att andelen utrikes födda i arbetskraften har ökat under perioden, eller med andra ord att andelen utrikes födda som aktivt söker arbete har ökat. Ytterligare analyser av dessa samband bör dock göras innan någon sådan slutsats kan dras.

Utrikes födda har inte bara lägre sysselsättning och högre arbetslöshet än inrikes födda. Utrikes födda finns även oftare bland dem som varken arbetar eller studerar.³⁷ Andelen låg enligt LNU-UFB 2010-2012 för inrikes födda på 13 procent, vilket kan jämföras med 21 procent bland utrikes födda som har vistats i Sverige i minst fem år. Andelen är högst bland de relativt nyanlända i Sverige (de som har varit i landet i mellan 5-10 år) och bland dem som varit i landet i över 20 år.³⁸ Bland inrikes födda är 15 procent kvinnor och 12 procent män, medan ingen könsmässig skillnad finns bland utrikes födda.³⁹ Även om andelen är högst bland personer invandrade från Afrika och Asien är den hög även bland personer som har invandrat från EU15, övriga Europa och Latinamerika.⁴⁰ Dessa andelar beskriver på ett bättre sätt än arbetslöshetsmättet inaktivitet bland utrikes födda, eftersom även heltidsstuderande som aktivt söker arbete definieras som arbetslösa.

³⁷ Ett närliggande alltmer frekvent använt begrepp är NEET – ”Neither in Employment, Education or Training”, som utöver personer som varken arbetar eller studerar inkluderar personer som inte deltar i något arbetsmarknadspolitiskt program.

³⁸ le Grand m. fl. (2013), s. 15

³⁹ Ibid, s. 43

⁴⁰ Ibid, s. 44

3.3. Arbetsvillkoren bland utrikes födda

Utöver sysselsättnings- och arbetslöshetsmått beskriver inkomstnivåer och anställningstrygghet arbetstagares ställning på arbetsmarknaden.

Utrikes föddas inkomster, i förhållande till den inrikes födda befolkningen, och deras anställningstrygghet beskrivs nedan.

3.3.1. Inkomst

Inrikes födda har i genomsnitt högre lön än utrikes födda, även när skillnader i utbildning och arbetslivserfarenhet beaktas.⁴¹ SCB gör inte någon kontinuerlig uppdelning mellan inrikes och utrikes föddas löner. I tabell 5 presenteras dock inrikes föddas medianinkomster från förvärvsarbete⁴² som andel av utrikes föddas medianinkomster från förvärvsarbete mellan år 2007 och 2011, vilket fungerar som en ungefärlig jämförelse mellan gruppernas löner. I kolumnen längst till höger visas förändringen under perioden, i procentenheter.

Tabell 5. Utrikes föddas (20-64 år) medianinkomster från förvärvsarbete som andel av inrikes föddas (20-64 år), medianinkomster från förvärvsarbete, uppdelat på kön (%)

Kön	2007	2008	2009	2010	2011	Δ 2007-2011
Män och kvinnor	74,3	72,9	70,4	68,5	69,6	-4,7
Män	72,9	72,3	70,0	68,5	70,2	-2,7
Kvinnor	76,8	74,2	71,7	69,3	69,6	-7,2

Källa: SCB:s inkomst- och taxeringsregister

Tabellen tydliggör att utrikes födda har betydligt lägre inkomster än inrikes födda. Det är viktigt att poängtera att inrikes föddas högre inkomster beror både på gruppens högre sysselsättning och på deras högre löner per arbetad timma. En möjlig förklaring till inkomstskillnaderna är gruppernas olika ålderssammansättning. Utrikes föddas inkomstgap till den inrikes födda befolkningen har generellt sett ökat mellan år 2007 och 2011, allra mest för kvinnorna. Utvecklingen kan möjligtvis förklaras av att den ekonomiska krisen har påverkat utrikes föddas inkomster hårdare än inrikes föddas inkomster. Wadensjö

⁴¹ SCB (2009)

⁴² I förvärvsinkomst inräknas inkomst från arbete, näringsverksamhet, pension, sjukpenning och andra skattepliktiga ersättning från Försäkringskassan. SCB presenterar förvärvsinkomsterna i absoluta tal. Medianinkomsterna för de utrikes födda grupperna har därför räknats om till andelar av vad motsvarande grupp bland inrikes födda har tjänat varje år. Endast tabellen "Sammanräknad förvärvsinkomst efter födelseland och kön" för år 2011 finns publicerad på SCB:s hemsida. Övriga tabeller har erhållits av handläggare på SCB.

menar dessutom att utvecklingen kan förklaras av att antalet utrikes födda som endast har varit i landet en kortare tid har ökat.⁴³ Detta går att utläsa i tabell 1 där det framgår att antalet beviljade uppehållstillstånd ökade avsevärt mellan år 2011 och 2012.

I tabell 6 framgår att de skillnader som finns mellan utrikes födda från olika födelseregioner i termer av sysselsättning gäller även i termer av inkomst. I kolumnen längst till höger visas förändringen under perioden, i procentenheter. Invandrade från Afrika och Asien uppvisar de största inkomstgapen till den inrikes födda befolkningen.

Tabell 6. Utrikes föddas (20-64 år) medianinkomster från förvärvsarbete som andel av inrikes föddas (20-64 år), medianinkomster från förvärvsarbete, uppdelat på kön och födelseregion (%)

Kön	Födelseregion ⁴⁴	2007	2008	2009	2010	2011	Δ 2007-2011
Män	Norden utom Sverige	93,7	93,4	93,2	92,9	93,2	-0,5
	Afrika	58,3	56,7	52,5	49,1	48,2	-10,1
	Asien	52,6	52,8	50,3	49,9	53,3	+0,7
	Sydamerika	74,4	75,6	74,9	74,2	76,8	+2,4
Kvinnor	Norden utom Sverige	101,5	101,1	101,5	101,5	101,3	-0,2
	Afrika	48,7	44,5	40,6	34,0	32,0	-16,7
	Asien	49,7	47,9	44,8	42,1	44,8	-4,9
	Sydamerika	79,1	78,1	77,6	76,7	78,3	-0,8

Källa: SCB:s inkomst- och taxeringsregister

Utrikes föddas medianinkomster som andel av inrikes föddas medianinkomster har sjunkit under perioden för nästan alla grupper, vilket framgår av kolumnen längst till höger. Anledningen till det ökande inkomstgapet för afrikanska män och kvinnor kan förklaras av att deras medianinkomster har minskat i absoluta tal mellan år 2007 och 2011, medan inrikes födda män och kvinnor har ökat sina medianinkomster för varje år under perioden. Afrikanska kvinnor har i genomsnitt sänkt sina medianinkomster med ungefär 28000 kronor. Motsvarande siffra för afrikanska män är ungefär 14000 kronor. Invandrade från Asien och Sydamerika har ökat sina medianinkomster, men mindre än inrikes födda. Det bör här poängteras att de utrikes födda grupperna inte består av *samma* individer för varje år mellan år 2007 och 2011, vilket komplicerar analysen av hur inkomstgapet mellan utrikes och inrikes födda har utvecklats under perioden. Individerna från Afrika som befann

⁴³ Samtal med Eskil Wadensjö, föreståndare för Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS), 27 aug 2013

⁴⁴ Medianinkomster för invandrade från EU redovisas inte i tabellen, eftersom EU:s utvidgningar under perioden komplicerar en jämförelse över tiden.

i Sverige år 2009 utgörs exempelvis av andra kohorter än individerna från Afrika som befann sig i Sverige år 2007. Vad som i tabell 6 framstår som en försämring av utrikes föddas förvärvsinkomster skulle alltså istället kunna förklaras av att individerna i de olika kohorterna har olika karakteristika som ger dem olika förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden.

I tabell 7 framgår att samtliga grupper ökar sina medianinkomster som andel av inrikes föddas medianinkomster med vistelsetiden i Sverige. Det framstår dock som om utrikes födda inte ens efter 20 år i Sverige har inkomster i paritet med inrikes födda.

Tabell 7. 2011 års medianinkomster från förvärvsarbete för utrikes födda (20-64 år) som andel av inrikes föddas (20-64 år) medianinkomster, uppdelat på kön, födelseregion och antal år i Sverige

Kön	Födelseregion	Antal år i Sverige				
		0-2	3-4	5-9	10-19	20-
Män	Alla regioner	28,3	42,8	59,8	75,0	86,1
	Norden utom Sverige	44,6	36,6	48,8	91,2	97,2
	Afrika	6,0	27,4	48,9	67,2	79,8
	Asien	15,4	19,4	44,2	57,6	75,8
	Sydamerika	45,5	55,5	65,2	74,6	83,3
Kvinnor	Alla regioner	12,5	17,6	39,7	77,8	94,8
	Norden utom Sverige	35,4	49,2	74,4	101,6	104,7
	Afrika	5,6	13,9	24,9	67,4	91,5
	Asien	9,0	9,7	22,2	61,8	84,5
	Sydamerika	20,7	25,5	54,0	83,4	91,1

Källa: SCB:s inkomst- och taxeringsregister

Kvinnorna som år 2011 hade varit i Sverige i över tjugo år verkar (oavsett födelseregion) lyckas ta igen större delar av inkomstgapet till de inrikes födda kvinnorna, jämfört med motsvarande inkomstgap bland männen. Det är dock möjligt att utrikes födda män har ökat sina inkomster mer än utrikes födda kvinnor *i absoluta tal*. Detta går inte att utläsa i tabellen. Det bör poängteras att tabellen ovan inte visar hur individerna som kom till Sverige för 20 år sedan har utvecklat sitt lönegap till den inrikes födda befolkningen över tiden. I tabellen jämförs istället olika utrikes födda gruppers lönegap till den inrikes födda befolkningen år 2011, beroende på hur länge de har varit i Sverige. Vad som i tabellen framstår som en inkomstutveckling med vistelsetiden skulle alltså återigen kunna bero på att individernas grundförutsättningar är olika och på att de har invandrat från olika länder inom regionen i fråga. Detta komplicerar analysen av

vilken effekt vistelsetiden har på utrikes föddas inkomstgap till den inrikes födda befolkningen.

Det finns ytterligare anledning att tolka siffrorna ovan med försiktighet. Hans Heggeman, vid SCB:s Enhet för ekonomisk välfärdsstatistik under Avdelningen för befolkning och välfärd, menar att en bättre analys av vistelsetidens effekt på utrikes föddas relativinkomster skulle kunna göras om inkomsterna för inrikes och utrikes födda i samma åldersgrupper jämfördes. I tabellen ovan jämförs exempelvis kvinnor som år 2011 hade varit mer än tjugo år i Sverige med *samtliga* inrikes födda. I gruppen inrikes födda ingår dock betydligt fler yngre personer (i 20- 30-årsåldern), varför gruppens genomsnittliga inkomster dras ned. Heggeman menar att om man istället skulle jämföra inkomsterna för inrikes födda kvinnor mellan 40-50 år med inkomsterna för afrikanska kvinnor i samma åldersgrupp, som varit i Sverige 20 år, skulle de inrikes födda kvinnorna ha ett större inkomstövertag än vad tabellen visar.⁴⁵ Sammantaget finns det flera faktorer som gör att tabellerna över inkomstgapet mellan inrikes och utrikes födda bör tolkas med försiktighet.

3.3.2. Anställningstrygghet

Tidsbegränsade anställningar kan hävdas vara mindre trygga än tillsvidareanställningar. En av nackdelarna med att ha en tillfällig anställning är att företagen kan vara mindre benägna att investera i arbetstagarnas kompetensutveckling, vilket kan missgynna deras långsiktiga ställning på arbetsmarknaden.⁴⁶ Utrikes födda har oftare tidsbegränsade anställningar än inrikes födda, i synnerhet yngre, kvinnor och personer födda utanför Europa. Andelen minskar med vistelsetiden i Sverige.⁴⁷

Utrikes födda är dessutom överrepresenterade i bemanningsbranschen. Anställningar i bemanningsföretag hävdas ibland vara ”andrahandsalternativ” till direktanställningar på arbetsplatser och bemanningsföretag erbjuder enligt somliga mindre trygga arbetsvillkor (se kapitel 6 för en fördjupning). År 2008 var 17,2 procent av samtliga bemanningsanställda födda utanför Västvärlden och 3,0 procent i västliga länder. Motsvarande siffra bland inrikes födda var 79,8 procent. I övriga branscher är 7,6 procent av alla anställda födda utanför Västvärlden och

⁴⁵ Mail från Hans Heggeman (2013-09-19), Enheten för ekonomisk välfärdsstatistik, Avdelningen för befolkning och välfärd, SCB.

⁴⁶ Olli Segendorf & Teljusio (2011), s. 67

⁴⁷ SCB (2009)

4,1, procent i västliga länder. Motsvarande siffra bland inrikes födda var 88,4 procent.⁴⁸

År 2009 var 12,3 procent av de utrikes födda egenföretagare, vilket kan jämföras med 11,8 procent bland inrikes födda. Egenföretagande är vanligare bland (både inrikes och utrikes födda) män än bland kvinnor.⁴⁹ Enligt Wadensjö kan egenföretagande vara en mer osäker form av arbete jämfört med vanliga anställningar, eftersom många har svårigheter att kvarstå som egenföretagare under längre tidsperioder.⁵⁰

3.4. Utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden ur ett internationellt perspektiv

Det är även intressant att belysa hur väl det går för utrikes födda i Sverige ur ett internationellt perspektiv, vilket kan göras i både relativa och absoluta termer. Dels kan sysselsättnings- och arbetslöshetsgapen mellan inrikes och utrikes födda i Sverige jämföras med motsvarande gap i andra länder, dels kan sysselsättnings- och arbetslöshetsnivåerna för utrikes födda i Sverige jämföras med utrikes födda i andra länder, oavsett hur det går för de inrikes födda befolkningarna.

Szulkin m.fl. (2013) menar att den svenska arbetsmarknaden har fungerat allt bättre sedan 2000-talets början⁵¹ och har klarat sig väl igenom den senaste ekonomiska krisen i jämförelse med andra europeiska länder.⁵² Den positiva trenden avviker dock för två grupper – unga och utrikes födda.⁵³ Sysselsättningsgapet mellan inrikes födda och utrikes födda som varit i Sverige i högst fem år är klart högst i Europa.⁵⁴ År 2000 var Belgien det enda europeiska landet där andelen utrikes födda i arbete var lägre jämfört med Sverige. Samma år var arbetslöshetsnivån högre endast i Belgien och Frankrike. År 2010 hade Sveriges relativa situation förbättrats något då Belgien, Frankrike och Spanien hade lägre andelar sysselsatta bland de utrikes födda. Arbetslöshetsgraden var då högre i Belgien och i Spanien.⁵⁵ I bland annat Sverige, Nederländerna och Belgien är dessutom sysselsättningskillnaderna mellan inrikes och utrikes födda större än i exempelvis USA och Kanada. Jämförelser länder emellan ter sig dock inte helt lämpliga, eftersom regelverket om

⁴⁸ Andersson Joona & Wadensjö (2012), s. 29

⁴⁹ Olli Segendorf & Teljosuo (2011), s. 39

⁵⁰ Samtal med Eskil Wadensjö, föreståndare för SULCIS, 27 aug 2013

⁵¹ Szulkin m.fl. (2013), s. 15

⁵² Ibid, s. 14

⁵³ Ibid, s. 15

⁵⁴ Ibid, s. 23

⁵⁵ Ibid, s. 18

uppehållstillstånd och medborgarskap, liksom sammansättningen bland de invandrade, ofta skiljer sig åt. Sverige, Nederländerna och Belgien tar exempelvis emot ett stort antal flyktingar och deras anhöriga, medan Kanada och USA i huvudsak tar emot arbetskraftsinvandrare.⁵⁶ Detta är enligt Szulkin m.fl. den klart viktigaste förklaringsfaktorn till varför det i regel går sämre för utrikes födda i Sverige jämfört med utrikes födda i andra länder.⁵⁷

Det faktum att utrikes födda har en svagare ställning på arbetsmarknaden i Sverige jämfört med utrikes födda i andra länder verkar inte kunna förklaras av systematiska skillnader i utbildningsnivå, ålder och familjesituation. Inte heller skillnader i varifrån man har invandrat verkar kunna förklara varför det går sämre för utrikes födda män i Sverige, medan det däremot verkar kunna förklara en del av varför det går jämförelsevis sämre för utrikes födda kvinnor.⁵⁸ När hänsyn tas till utrikes födda kvinnors födelseregion minskar skillnaderna i sannolikheten att ha ett arbete mellan länderna, vilket enligt Szulkin m.fl. tyder på att könsnormer (som har betydelse för deras möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden) i olika länder skiljer sig mer för kvinnor än för män.⁵⁹

Sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda som har varit i Sverige i högst tio år är större än motsvarande gap i övriga europeiska länder. När det gäller utrikes födda som varit i Sverige längre än tio år utmärker sig inte Sverige på ett lika negativt sätt.⁶⁰ Det tar alltså längre tid för utrikes födda i Sverige att etablera sig på arbetsmarknaden jämfört med utrikes födda i andra länder. Problematiken ligger därmed snarare i att utrikes födda i Sverige har lång etableringstid, än att de inte etablerar sig på arbetsmarknaden alls.

Sammanfattningsvis står det klart att utrikes födda i Sverige, i synnerhet vissa grupper, har lägre sysselsättning, högre arbetslöshet, lägre inkomster och svagare anställningstrygghet jämfört med den inrikes födda befolkningen, även om det finns vissa brister i statistiken. I kommande två kapitel görs en kartläggning av den forskning som försöker förklara varför så är fallet.

⁵⁶ Eriksson (2010), s. 268-269

⁵⁷ Szulkin m.fl. (2013), s. 27

⁵⁸ Ibid, s. 19

⁵⁹ Ibid, s. 21

⁶⁰ Ibid, s. 23

4. Kunskapsläget år 2011

Innan de senaste årens forskningsresultat om utrikes födda på arbetsmarknaden presenteras krävs en genomgång av vad forskarna redan visste fram till och med år 2010. Detta för att sätta de senaste årens forskning i en jämförande kontext. Erikssons Bilaga 4 till 2011 års Långtidsutredning, liksom Olli Segendorfs och Teljosuos ESO-rapport om utrikes födda på arbetsmarknaden, fungerar som utgångspunkter för genomgången.⁶¹ Författarna framhåller i synnerhet fyra faktorer som påverkar utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden i Sverige: 1) humankapital, 2) sociala nätverk, 3) diskriminering och 4) kraven för anställningsbarhet och arbetsmarknadens struktur. De fyra faktorerna beskrivs i korthet nedan. Det är viktigt att betona att faktorerna är överlappande och sammanlänkade, varför en separat kartläggning av deras förklaringskraft inte ter sig helt naturlig. En persons val att investera i ökat humankapital kan exempelvis påverkas av dennes upplevelse av diskriminering på arbetsmarknaden.⁶² Upplevs diskrimineringen som stark kan incitamenten att utbilda sig försvagas. Arbetsgivarnas statistiska diskriminering⁶³, baserad på antagandet att utrikes födda i genomsnitt har sämre utbildning och därmed lägre produktivitet än inrikes födda, eller på att deras kompetens är mer svårbedömd vid anställningstillfället, kan därmed bli rationell och skapa en ond spiral.

4.1. Humankapital

Vilken roll utrikes föddas humankapital spelar för deras chanser att få ett arbete framstår efter en litteraturöversikt som ett väl utforskat område. Eriksson inkluderar både formell utbildning, språkkunskaper och arbetslivserfarenhet i begreppet.

Effekten av formell utbildning på sysselsättning och inkomster har visat sig vara positiv, i synnerhet om den till någon del har genomförts i Sverige.⁶⁴ Trots att det finns invandrade grupper med mycket kort utbildning, exempelvis kvinnor från vissa länder, har forskningen

⁶¹ Studierna som refereras till i detta kapitel är studier som Eriksson och Olli Segendorf & Teljosuo tar upp i sina rapporter.

⁶² Olli Segendorf & Teljosuo (2011), s. 57

⁶³ Definierat som anställningsbeslut baserade på information om den *genomsnittliga* produktionsnivån hos en grupp till vilken den anställda tillhör, eftersom arbetsgivaren saknar information om den anställdes individuella produktionsnivå. Statistisk diskriminering kan även förekomma om arbetsgivare antar att utrikes och inrikes födda har samma genomsnittliga produktivitet men att variansen i säkerheten i att skatta den individuella produktiviteten skiljer sig åt.

⁶⁴ Nordin (2007)

indikerat att skillnader i formell utbildning inte kan förklara merparten av skillnaden i genomsnittlig sysselsättningsnivå mellan inrikes och utrikes födda.⁶⁵ Inte heller utrikes föddas utbildningsinriktning skiljer sig nämnvärt från inrikes föddas, varför inte heller en sådan skillnad har kunnat förklara utfallet.⁶⁶ Den generella utbildningsnivån är något lägre bland utrikes än bland inrikes födda. 24 procent av både inrikes och utrikes födda hade år 2011 minst en treårig eftergymnasial utbildning. Andelen som endast har förgymnasial utbildning är högre bland utrikes födda.⁶⁷ De största skillnaderna mellan grupperna finns dock bland dem med gymnasial utbildning. Andelen låg på 48 procent bland inrikes och 35 procent bland utrikes födda.⁶⁸

Även om inrikes och utrikes födda i genomsnitt har ungefär samma utbildningsnivå deprecieras en stor del av humankapitalet vid migrationen, vilket kan påverka utrikes föddas jobbchanser negativt.⁶⁹ En utbildning från hemlandet kan också visa sig mindre användbar i Sverige för att miljön och kraven är annorlunda. Utländska utbildningar kan behöva kompletteras om kraven på innehållet i samma typ av utbildning är högre i Sverige, vilket kan senarelägga arbetsmarknadsinträdet. Även invandrades språkkunskaper, som ofta är nödvändiga för arbetets utförande, deprecieras vid migrationen. Rooths och Åslunds SNS-rapport (2006) visar att arbetsgivare värderar svenskkunskaper högt. Goda svenskkunskaper kan öka sannolikheten att få ett arbete med så mycket som 10 procentenheter. En fjärdedel av studiens tillfrågade arbetsgivare menade att utrikes födda ofta saknade de för arbetet nödvändiga svenskkunskaperna, vilket tyder på att faktorn verkar kunna förklara en del av skillnaden i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda.⁷⁰

Väl i arbete i Sverige arbetar utrikes födda ofta i lågkvalificerade yrken, i synnerhet invandrade från icke-europeiska länder.⁷¹ Statistiken har visat att många är överkvalificerade sina arbetsuppgifter. Enligt Berggren och Omarsson (2001) hade år 2001 40 procent av utrikes födda arbeten som motsvarade deras kvalifikationer, medan motsvarande siffra för inrikes födda låg på 90 procent.⁷² Det är dock viktigt att poängtera att definitionen av överkvalificering och den utbildningsmässiga normen

⁶⁵ Eriksson (2010), s. 281

⁶⁶ Olli Segendorf & Teljosuo (2011), s. 53

⁶⁷ Eriksson (2010), s. 278

⁶⁸ SCB, "Befolkningens utbildning", sammanställd på Migrationsinfo, en informationsbaserad hemsida upprättad av tankesmedjan FORES.

⁶⁹ Ibid, s. 52

⁷⁰ Rooth & Åslund (2006)

⁷¹ Eriksson (2010), s. 283

⁷² Berggren & Omarsson (2001)

inom ett visst yrke eller på en viss arbetsplats ofta varierar mellan olika studier och att det kan påverka uppskattningen av andelen överkvalificerade på arbetsmarknaden.⁷³

Kunskapen om utrikes föddas arbetslivserfarenhet benämns av Eriksson som knapp.⁷⁴ Eriksson (2010) hänvisar till Integrationsverkets statistik från år 2004, vilket indikerar att kunskapen på området baseras på föråldrade siffror. Enligt statistiken hade ca 60 procent av nyanlända invandrare arbetslivserfarenhet från hemlandet. Bland männen var siffran 80 procent, medan endast 40 procent av de nyanlända kvinnorna hade arbetat i hemlandet.⁷⁵

Mot bakgrund av utbildningens positiva effekt på sannolikheten att få ett arbete, och det faktum att många utrikes födda är överkvalificerade sina arbetsuppgifter, står det klart att en viktig åtgärd är validering, d.v.s. dokumentation och formell värdering av kompetens som förvärvats utanför Sverige.⁷⁶ Valideringen kan reducera arbetsgivares osäkerhet om de invandrades produktivitet och därmed minska den statistiska diskrimineringen.⁷⁷ Olli Segendorf och Teljosuo hade fram till år 2011 inte funnit några svenska utvärderingar av valideringens effekter på invandrades möjligheter att få arbete i Sverige, även om det finns indikationer på att den är positiv.⁷⁸ Högskoleverkets⁷⁹ utfärdande av ca 1000 behörighetsbevis under åren 2000 till 2004, till personer som har arbetat som lärare i hemlandet, resulterade exempelvis i att drygt 80 procent av dessa vid 2004 års slut hade tillsvidareanställningar som lärare i Sverige.⁸⁰

4.2. Diskriminering

Diskrimineringens effekt på utrikes föddas jobbchanser är ett väl utforskat område, både i Sverige och i andra länder. Många av studierna baseras på regressionsanalyser, där skillnaden i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda, som inte kan förklaras av skillnader i observerbara egenskaper, tolkas som diskriminering. Hypotetiskt skulle dock den resterande skillnaden kunna förklaras av skillnader även i andra

⁷³ Andersson Joona m. fl. (2012), s. 8-9

⁷⁴ Eriksson (2010), s. 282

⁷⁵ Integrationsverket (2004b) & Integrationsverket (2005b)

⁷⁶ Olli Segendorf & Teljosuo (2011), s. 56

⁷⁷ Ibid, s. 80

⁷⁸ Ibid, s. 56

⁷⁹ Högskoleverket ansvarar för validering av högskoleutbildningar, förutom de som kräver för yrket specifik legitimation.

⁸⁰ Högskoleverket (2006)

faktorer som inte går att observera i registerdata.⁸¹ Det finns även många enkät- och intervjubaserade studier på ämnet, även om metoden är omtvistad p.g.a. arbetsgivarnas möjlighet att undvika att avslöja sina faktiska preferenser och sitt faktiska beteende i en anställningssituation.⁸² För att komma runt problemet har en del forskare använt sig av mer experimentliknande studier.

Oavsett vilken metod forskarna har använt sig av landar de flesta i slutsatsen att utrikes födda diskrimineras på arbetsmarknaden. Både den svenska och internationella evidensen för detta är således stark.⁸³ Carlssons och Rooths studie (2008) visar exempelvis att invandrare inte kallas till anställningsintervju lika ofta som inrikes födda med likvärdiga kvalifikationer. Skillnaden kan enligt författarna till 23 procent förklaras av det faktum att utbildningarna hade förvärvats utomlands, varför den inte värderades lika högt, medan 77 procent kan förklaras av personernas Mellanösternklingande namn.⁸⁴ Andra associationsbaserade studier (IAT) visar att arbetsgivares outtalade preferenser i högre grad än deras explicita preferenser kan förklara varför utrikes födda mer sällan kallas till intervju än inrikes födda.⁸⁵ När utrikes födda väl ha anställts är en annan fråga huruvida de har lön i paritet med inrikes födda. En svensk studie visar att inkomstutvecklingen var snabbare för utrikes födda, precis efter ett byte från ett utländskt klingande namn till ett svenskklingande sådant, jämfört med inrikes födda under samma period. Detta tyder på att utrikes födda diskrimineras även i termer av löner. Det finns dock en möjlighet att utrikes föddas snabbare löneutveckling inte berodde på namnbytet i sig, utan på att de tack vare namnbytet stärkte sitt självförtroende och därmed sin arbetsförmåga.⁸⁶

Forskare har främst talat om två typer av diskriminering: preferensbaserad och statistisk sådan. Medan preferensbaserad diskriminering refererar till att arbetsgivare föredrar inrikes födda arbetstagare p.g.a. personliga preferenser, handlar statistisk diskriminering om att arbetsgivare väljer bort utrikes födda eftersom de inte har kunskap om deras individuella produktivitet utan endast om gruppens genomsnittliga produktivitet eller/och variansen i produktiviteten för olika grupper. Metodologiska svårigheter har dock försvårat forskarnas möjligheter att särskilja preferensbaserad och statistisk diskriminering.⁸⁷

⁸¹ Eriksson (2010), s. 298

⁸² Ibid, s. 298

⁸³ Ibid, s. 300

⁸⁴ Carlsson & Rooth (2008), s. 18

⁸⁵ Agerström m.fl. (2007 och 2008)

⁸⁶ Arai & Skogman Thoursie (2006 och 2009)

⁸⁷ Olli Segendorf & Teljosuo (2011), s. 81

4.3. Sociala nätverk och normer

Vid sidan av formella nätverk, till exempel Arbetsförmedlingen, fungerar sociala nätverk som informella arbetsförmedlare. Eriksson (2010) poängterar att betydelsen av sociala nätverk för sannolikheten att finna arbete är svårobserverbar⁸⁸, även om både svensk och internationell forskning pekar på att de är viktiga.⁸⁹ Utrikes födda upplever enligt en undersökning av SCB (2009) att deras brist på sociala nätverk begränsar tillgången på arbete i linje med deras utbildningsnivå.⁹⁰ Samtidigt är sannolikheten att få ett arbete via just sociala nätverk högre för utrikes än för inrikes födda, även om deras löneutfall genom denna sökmetod är lägre. Det senare har troligtvis sin förklaring i att de personer som ingår i utrikes föddas sociala nätverk i genomsnitt är mindre produktiva ur arbetsförmedlingssynpunkt (de har mindre kvalificerade arbeten eller är utan arbete⁹¹) jämfört med personer som ingår i inrikes föddas nätverk.⁹² En plats där sociala kontakter knyts är bostadsområdet. Utrikes födda bor ofta i etniskt segregerade områden där den sociala utsattheten och arbetslösheten är hög, vilket rimligtvis hindrar deras tillgång till effektiva sociala nätverk.⁹³ Det finns dock i dagsläget lite forskning om s.k. grannskapseffekter⁹⁴ och den forskning som finns pekar i olika riktningar.⁹⁵ Vissa forskare framhåller istället att nyanlända i bostadsområden med en redan hög andel utrikes födda kan ha en fördel av att arbetsgivare i området har en vana och därmed en större benägenhet att fortsätta anställa utrikes födda, eller av att arbetsgivarna själva har en etnisk bakgrund som liknar de nyanländas.⁹⁶ Utrikes födda egenföretagare har också en tendens att anställa andra utrikes födda.⁹⁷ Det informella nätverket inom den utrikes födda gruppen kan också vara starkare när gruppen är koncentrerad till ett geografiskt avgränsat område.⁹⁸ Hur utrikes föddas sociala nätverk bör se ut för att gynna deras arbetsmarknadsintegration är med andra ord ett omtvistat forskningsområde.

Även sociala normer kan hindra eller främja arbetsmarknadsintegrationen, även om existensen av kulturellt betingade

⁸⁸ Eriksson (2010), s. 293

⁸⁹ Eriksson (2010) och Olli Segendorf & Teljosuo (2011), s. 70

⁹⁰ SCB (2009b)

⁹¹ Eriksson (2010), s. 294

⁹² Olli Segendorf & Teljosuo (2011), s. 71

⁹³ Ibid, s. 75. Det bör här poängteras att etnicitet inte registreras i Sverige. När svenska forskare talar om "etnisk segregation" åsyftas därför i regel en koncentration av personer som har invandrat från samma länder eller region.

⁹⁴ Ibid, s. 75

⁹⁵ Eriksson (2010), s. 294

⁹⁶ Se t.ex. Bevelander & Lundh (2006)

⁹⁷ Se t.ex. Hensvik m.fl. (2009), s. 10

⁹⁸ Se t.ex. Bevelander & Lundh (2006)

sådana är omtvistad.⁹⁹ Forskningen om sociala normer och dess påverkan på utrikes föddas jobbchanser är begränsad¹⁰⁰ och den som finns pekar inte på att utrikes föddas sociala normer skulle hindra deras arbetsmarknadsintegration. Arais m.fl. studie (1999) visar exempelvis att skillnader mellan inrikes och utrikes föddas arbetslöshetsgrad inte kan förklaras av en skillnad i arbetsmotivation¹⁰¹, och Olli Segendorfs studie (2005) pekar på att utrikes födda söker arbete mer frekvent än inrikes födda.¹⁰²

4.4. Kraven för anställningsbarhet och arbetsmarknadens struktur

Inte endast de utrikes födda arbetstagarnas eller arbetsgivarnas egenskaper och preferenser, utan även kraven för anställningsbarhet och arbetsmarknadens struktur kan förklara utrikes föddas svagare ställning på arbetsmarknaden i Sverige. Under de senaste decennierna har de flesta industriländerna genomgått en omstrukturering av arbetsmarknaden. Industrisektorn har minskat medan servicesektorn har ökat som andel av den totala sysselsättningen, och lågkvalificerade jobb har ofta ersatts av högkvalificerade.¹⁰³ En alternativ tolkning av utvecklingen är enligt Wadensjö, föreståndare för Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS), att ”mellankvalificerade” arbeten har försvunnit, medan andelen låg- och högkvalificerade arbeten har ökat.¹⁰⁴ Industrisektorn har historiskt sett haft en högre andel utrikes än inrikes födda arbetstagare, varför strukturomvandlingen rimligtvis har haft större negativ påverkan på utrikes föddas arbetsmarknadsintegration.¹⁰⁵ I servicesektorn kan dessutom kraven på svenskkunskaper vara höga, för att kunna garantera en god kundkontakt, vilket ytterligare kan komplicera utrikes föddas jobbchanser. De ökande kvalifikationskraven på arbetsmarknaden gör också problematiken med arbetsgivarnas osäkerhet vid beslut om anställning av utrikes födda med upplevt svårvärderad kompetens ännu mer alarmerande. Valideringen blir då ett ännu viktigare verktyg i sammanhanget. Det bör dock poängteras att många utrikes födda ofta har högre utbildning än inrikes födda, varför strukturomvandlingens påverkan i sammanhanget bör tolkas med försiktighet.¹⁰⁶

⁹⁹ Olli Segendorf & Teljosuo (2011), s. 78

¹⁰⁰ Ibid, s. 78

¹⁰¹ Arai m.fl. (1999)

¹⁰² Olli Segendorf (2005)

¹⁰³ Eriksson (2010), s. 295

¹⁰⁴ Samtal med Eskil Wadensjö, föreståndare för Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS), 27 aug 2013.

¹⁰⁵ Eriksson (2010), s. 295

¹⁰⁶ Ibid, s. 297

Cahuc (2010) framhåller i Bilaga 6 till år 2011 års Långtidsutredning att den svenska arbetsmarknaden karaktäriseras av ett relativt strikt anställningsskydd och internationellt sett stora möjligheter för arbetsgivare att använda sig av båda tillfälliga anställningar och tillsvidareanställningar.¹⁰⁷ En sådan struktur, med exempelvis höga ingångslöner, kan enligt forskningen bidra till att avståndet mellan s.k. insiders och outsiders, d.v.s. mellan dem som har och inte har arbete, ökar. Utrikes födda är liksom unga oftare outsiders än inrikes födda.¹⁰⁸ Det finns dock i dagsläget inga studier som specifikt fokuserar på anställningsskyddets effekter på utrikes föddas sysselsättning.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Cahuc (2010), s. 26

¹⁰⁸ Ibid, s. 128

¹⁰⁹ Eriksson (2010), s. 297

5. Vad säger den senaste forskningen om faktorer som hindrar och främjar utrikes föddas arbetsmarknadsintegration?

Detta kapitel syftar till att presentera forskningsresultat publicerade från och med år 2010 om faktorer som hindrar och främjar utrikes föddas arbetsmarknadsintegration. En lista över samtliga refererade publikationer, liksom författarnas slutsatser i korthet, finns i översiktens appendix.

5.1. Sammanfattning

Utrikes föddas brist på ur arbetsmarknadssynpunkt effektiva sociala nätverk hindrar deras arbetsmarknadsintegration, i termer av sysselsättning och löner. Utrikes födda verkar gynnas mer av att ha inrikes än utrikes födda personer i sina nätverk, i synnerhet om den sociala kontakten sker på arbetsplatsen. Detta beror på att inrikes födda generellt sett har bättre svenskkunskaper, liksom högre löner och arbetsstatus, än utrikes födda. Även diskrimineringen av utrikes födda missgynnar deras sysselsättning och löner, i synnerhet männens. De metodologiska svårigheterna att särskilja preferensbaserad från statistisk diskriminering kvarstår, men de senaste årens forskning indikerar att både sorterna förekommer. Om utrikes födda har lägre löner och mer arbetslivserfarenhet än inrikes födda, och om de byter till svenskklingande namn, verkar deras jobbchanser bli mer likvärdiga. Utrikes föddas sämre löneläge verkar dessutom delvis kunna förklaras av att de oftare är överkvalificerade för sina arbetsuppgifter än inrikes födda, och att de förlorar mer lönemässigt på överkvalificeringen. Detta verkar också kunna förklaras av att de har en lägre utbildningsavkastning, även om de har genomgått sin högsta utbildning i Sverige.

Utrikes föddas svaga anknytning till arbetsmarknaden verkar alltså kunna förklaras både av faktorer relaterade till de enskilda individernas resurser och egenskaper, och av rådande strukturer på arbetsmarknaden. I den resterande delen av kapitlet presenteras de senaste årens forskning om de fyra förklaringsfaktorerna separat. Varje avsnitt inleds med en sammanfattning.

5.1.1. Humankapital

De senaste årens forskning om betydelsen av utrikes föddas humankapital för deras arbetsmarknadsintegration är i linje med tidigare

forskning. Resultaten visar att högre utbildning ökar utrikes föddas sannolikhet att ha ett arbete, i synnerhet om utbildningen är yrkesinriktad eftersom yrkesutbildningar är lättare för arbetsgivare att validera än teoretiska utbildningar. Att ha hög utbildning lönar sig dock inte lika mycket för utrikes som för inrikes födda, eftersom de oftare är överkvalificerade för sina arbetsuppgifter. De har med andra ord oftare en högre utbildning än vad deras arbete kräver, något som utrikes födda förlorar mer lönemässigt på än inrikes födda. Utrikes föddas utbildningsavkastning är dessutom lägre än inrikes föddas, vilket gäller även för personer som har genomgått sin högsta utbildning i Sverige. Kompletterande utbildningar och validering av utländskt förvärvade utbildningar (som syftar till att göra dem så likvärdiga svenskt förvärvade utbildningar som möjligt) kan reducera utrikes föddas risk för överkvalificering och studier tyder på att dessa verktyg kan öka deras löner. Dessa slutsatser presenteras mer ingående nedan.

Lundborg (2013) visar genom regressionsanalys att det går bättre sysselsättningsmässigt för högutbildade flyktingar relativt högutbildade inrikes födda, än för lågutbildade flyktingar relativt lågutbildade inrikes födda.¹¹⁰ Dahlstedt och Bevelander visar dessutom att hög utbildning inte endast gynnar flyktingars jobbchanser utan utrikes föddas jobbchanser generellt.¹¹¹ Frågan är dock vilken typ av arbete de utrikes födda får och om de har arbetsuppgifter och löner som motsvarar deras kvalifikationer. År 2010 hade 52 procent av utrikes födda och 46 procent av inrikes födda en högre utbildning än vad deras arbetsuppgifter krävde. Skillnaden var större mellan inrikes och utrikes födda män jämfört med inrikes och utrikes födda kvinnor.¹¹² Även Andersson Joona m.fl. (2012) visar genom regressionsanalys att utrikes födda oftare, i synnerhet invandrade från länder geografiskt avlägsna från Sverige¹¹³, är överkvalificerade för sina arbetsuppgifter än inrikes födda.¹¹⁴ Andersson och Hammarstedt visar dock att detta gäller även för invandrade från EU12-länder. Invandrade från EU12-länderna har generellt sett högre utbildning än inrikes födda¹¹⁵ men är överrepresenterade i yrken utan utbildningskrav och underrepresenterade i yrken med krav på universitetsutbildning.¹¹⁶ Samtidigt menar Gerdes & Wadensjö (2013) att en viss överkvalificering kan förklara gruppens något lägre löneläge.¹¹⁷ Utrikes födda är dessutom överkvalificerade under längre tidsperioder.

¹¹⁰ Lundborg (2013), s. 221

¹¹¹ Dahlstedt & Bevelander (2010), s. 177

¹¹² le Grand m.fl. (2013), s. 58

¹¹³ Andersson Joona m.fl. (2012), s. 18

¹¹⁴ Ibid, s. 17

¹¹⁵ Andersson & Hammarstedt (2012), s. 10

¹¹⁶ Ibid, s. 50

¹¹⁷ Gerdes & Wadensjö (2013), s. 10

Bland inrikes födda var 50 procent av dem som definierades som överkvalificerade år 2001 överkvalificerade även år 2008. Motsvarande siffra bland utrikes födda var 70 procent.¹¹⁸ Vidare visar Andersson Joona m.fl. att underkvalificering har ungefär samma effekt på inrikes och utrikes föddas löner, medan överkvalificering har betydligt större positiv effekt på inrikes föddas löner. Inrikes födda upplever för varje år av överkvalificering en högre lön på 6 procent, jämfört med vad de skulle ha tjänat om de hade varit rätt matchade sina arbetsuppgifter, medan utrikes födda endast tjänar 1,7 procent mer.¹¹⁹ Resultatet gäller för utrikes födda i många olika yrken och oavsett vilken definition av överkvalificering författarna använde.¹²⁰ Utrikes födda förlorar alltså mer lönemässigt än inrikes födda på att vara överkvalificerade för sina arbetsuppgifter.¹²¹

Dahlstedt och Bevelander (2010) visar genom regressionsanalys att inte endast utbildningsnivån utan utbildningstypen spelar roll för chansen att hitta ett arbete. Genom att studera personer som bodde i Sverige år 2003 visar de att yrkesutbildningar gynnar utrikes föddas jobbchanser mer än teoretiska utbildningar, i synnerhet om de har erhållits på universitetsnivå.¹²² Detta kan enligt författarna förklaras av att utbildningar som kan bevisas med certifikat eller diplom är lättare för både institutioner och enskilda arbetsgivare att validera.¹²³ Dahlstedt visar dessutom att yrkesutbildningar inte endast ökar utrikes föddas jobbchanser utan även deras sannolikhet att vara korrekt matchade sina arbetsuppgifter. Yrkesutbildningar reducerar med andra ord risken att utrikes födda får arbeten de är överkvalificerade.¹²⁴ Genom att använda invandringsåldern som en proxy för i vilket land de utrikes födda har erhållit sina utbildningar¹²⁵ finner författarna att deras jobbchanser är något större om de erhållits i Sverige, dock endast när det gäller vissa utbildningsnivåer och utbildningstyper. I vilket land utbildningen erhålls verkar därför generellt sett spela liten roll.¹²⁶

Även validering av utländska kvalifikationer kan minska utrikes föddas risk för överkvalificering. Högskoleverkets kartläggning (2012) visar att dessa verktyg gynnar både utrikes föddas jobbchanser och löner. Verket

¹¹⁸ Andersson Joona m.fl. (2012) s. 21

¹¹⁹ Ibid, s. 19

¹²⁰ Den utbildningsmässiga normen i ett yrke definierades dels genom beräkningar av medel- och modalvärdet, dels genom "job analysis", där en kontinuerlig utvärdering av de kvalifikationer som krävs inom yrket i fråga görs.

¹²¹ Andersson Joona m.fl. (2012) s. 20

¹²² Dahlstedt & Bevelander (2010), s. 177

¹²³ Ibid, s. 178

¹²⁴ Dahlstedt (2010), s. 1

¹²⁵ Ju äldre individerna är vid invandringen, desto större är sannolikheten att deras utbildningar är erhållna i hemlandet.

¹²⁶ Dahlstedt & Bevelander (2010), s. 178

har kartlagt sin valideringsverksamhet och genom en enkätundersökning granskat hur validerade utländska examina används och uppfattas av de personer som har fått sina utbildningar validerade.¹²⁷ År 2011 fick drygt 4000 personer sina utbildningar översatta till svenska, majoriteten av dessa till kandidatutbildningar.¹²⁸ Nästan 80 procent av de sökande hade bott i Sverige i högst fem år vid ansökningen¹²⁹ och drygt 60 procent av de sökande var under 36 år. Detta innebär att majoriteten är relativt nyanlända och har många år kvar i arbetslivet, varför valideringen framstår som särskilt viktig. År 2012 besvarade ungefär 2000 personer som fått sina utbildningar validerade ett antal frågor via e-post.¹³⁰ 78 procent av respondenterna angav att de hade ansökt om validering för att söka arbete, varav 60 procent ansåg att valideringen hade underlättat deras fortsatta karriärer. Studien indikerar dock att valideringen inte endast underlättar den fortsatta arbetsmarknadsetableringen utan att den även är viktig vid ansökan om medlemskap i a-kassan och yrkesförbund, inskrivning vid Arbetsförmedlingen, företagsetablering och ansökan om bank- och studielån. Inte minst verkade valideringen ha betydelse för de utrikes föddas självkänsla¹³¹, vilket i sig kan stärka deras ställning på arbetsmarknaden.

Om kraven på innehållet i utländskt förvärvade utbildningar är annorlunda i Sverige räcker det kanske inte att validera dem. Att komplettera utbildningarna i Sverige kan då ytterligare öka utrikes föddas chanser att få arbeten i linje med deras utbildningsnivå. Niknami och Schröder (2012) har studerat hur komplettering av utländskt förvärvade lärarutbildningar och förvaltningsinriktade utbildningar påverkar deltagarnas arbetsmarknadsintegration tre år efter avslutad utbildning. Deltagarna studerade vid Göteborg universitet, Stockholms universitet eller Malmö högskola.¹³² Studien visar att deltagarna i kompletterande lärarutbildningar ökade sin genomsnittliga årsinkomst med drygt 40000 kronor, motsvarande en ökning på 39 procent, jämfört med individer som inte fick sina utbildningar kompletterade men som var behöriga att läsa utbildningarna och som liknade deltagarna gällande en rad egenskaper.¹³³ Ökningen förklarades dels av en löneökning, dels av att deltagarnas sysselsättningsgrad ökade med 26 procent, och av att andelen lärare ökade med 35 procent.¹³⁴ De individer som läste kompletterande förvaltningsutbildningar upplevde en löneökning på 71

¹²⁷ Högskoleverket (2012), s. 5

¹²⁸ Ibid, s. 10-11

¹²⁹ Ibid, s. 5

¹³⁰ Ibid, s. 14

¹³¹ Ibid, s. 6

¹³² Niknami & Schröder (2012), s. 9

¹³³ Ibid, s. 11

¹³⁴ Ibid, s. 38

procent, vilket rimligen har sin förklaring i gruppens låga initiala löneläge och att sysselsättningen inom gruppen ökade med 44 procent. Eftersom valet att påbörja utbildningarna trots allt var frivilligt finns det en risk att deltagarna skilde sig systematiskt från icke-deltagarna.¹³⁵

Tidigare forskning indikerar att utbildningsavkastningen är högre för invandrade som åtminstone har erhållit någon del av utbildningen i Sverige, jämfört med de som har utbildats i hemlandet, oavsett om de är rätt matchade sina arbetsuppgifter eller inte. Katz och Österberg visar dock genom regressionsanalys att det spelar liten roll om de utrikes födda har erhållit sin högsta utbildning i Sverige. Författarna studerar individer som har invandrat före de fyllt 16 år.¹³⁶ ”Barndomsinvandrarna” visar sig vid 25 till 49 års ålder ha lägre löner än inrikes födda med inrikes födda föräldrar i samma ålder, vilket har sin främsta förklaring i en lägre utbildningsavkastning.¹³⁷ Med andra ord, det lönar sig inte lika mycket lönemässigt för utrikes födda att utbilda sig, jämfört med inrikes födda, även om de har erhållit sin högsta utbildning i Sverige.

Utbildningsavkastningens storlek varierar med de utrikes föddas födelseregion. Personer från Asien, Afrika och Latinamerika har lägst utbildningsavkastning, och män har lägre utbildningsavkastning än kvinnor. Två brasklappar som stärker slutsatsen om utrikes föddas lägre utbildningsavkastning bör här läggas in. För det första är förvärvsfrekvensen inom många av de utrikes födda grupperna låg och om individerna hade arbetat är det rimligt att anta att deras löner hade varit relativt låga och därmed dragit ned gruppernas genomsnitt ytterligare.¹³⁸ Katz och Österbergs resultat är därför rimligtvis en underskattning av den faktiska löneskillnaden mellan dem som invandrat innan de fyllt 16 år och inrikes födda med föräldrar födda i Sverige.¹³⁹ ”Barndomsinvandrare” är dessutom mer lika inrikes födda i termer av svenskkunskaper och ”svenskspecifika kunskaper”, än individer som har invandrat i äldre ålder, vilket reducerar risken att löneskillnaden istället beror på dessa faktorer.¹⁴⁰ Detta exkluderar dock inte risken att barndomsinvandrarnas *föräldrar* har sämre möjligheter att överföra sådana kunskaper till sina barn jämfört med inrikes födda föräldrar.

¹³⁵ Niknami & Schröder (2012,) s. 30

¹³⁶ Katz och Österberg (2013), s. 3

¹³⁷ Ibid, s. 5

¹³⁸ Det finns dock en möjlighet att de som inte arbetar är under utbildning, vilket rimligtvis skulle dra upp genomsnittslönen för de utrikes födda när dessa väl kommit ut på arbetsmarknaden. Det finns också en risk att den låga förvärvsintensiteten i registerstatistiken beror på icke registrerad utvandring.

¹³⁹ Katz och Österberg (2013), s. 27

¹⁴⁰ Ibid, s. 4

Hammarstedt och Palme (2012) har undersökt just hur föräldrars överföring av kunskap till sina barn påverkar barnens arbetsmarknadsetablering. Resultatet visar att lönegap mellan inrikes och utrikes födda är mindre när jämförelsen istället görs mellan individernas barn. Författarna finner genom regressionsanalys att män som invandrade till Sverige mellan år 1916 och 1969 tjänade ungefär 5 procent mindre än inrikes födda män i samma ålder och boenderegion i Sverige, och med likvärdig utbildningsnivå och likvärdigt yrke.¹⁴¹ Männerna från exempelvis Turkiet, Grekland, Mellanöstern och Afrika tjänade 25 procent mindre än inrikes födda män, medan männen från de baltiska länderna tjänade 1,4 procent mindre. Barnen till de utrikes födda fäderna tjänade dock 1,6 procent *mer* än barnen med inrikes födda fäder, mellan år 1997 och 1999, då de alla var mellan 20 och 64 år.¹⁴² Det lönegap som existerade mellan barnens föräldrar hade med andra ord försvunnit. Den positiva utvecklingen gällde dock inte för alla grupper. Barn med fäder från de baltiska länderna upplevde exempelvis ett 15 procent högre löneläge, medan barn med fäder invandrade från Turkiet, Grekland, Mellanöstern och Afrika upplevde ett ännu större lönegap än sina fäder.¹⁴³ Det verkar alltså som att (vad författarna benämner) ”andra generationens invandras” möjligheter att ta ikapp sina föräldrars låga löneläge beror på varifrån deras föräldrar har invandrat och deras lönegap till den inrikes födda befolkningen. Det är viktigt att poängtera att de utrikes föddas barn inte matchades enligt ovan nämnda egenskaper på samma sätt som föräldrarna gjorde, vilket gör att även andra faktorer kan ha påverkat barnens löneutveckling. Studien belyser dock hur det går för barn med liknande socioekonomisk bakgrund. Resultatet tyder på att familjen är en viktigare faktor i överföringen av humankapital mellan första och andra generationens invandrare, än mellan inrikes födda föräldrar och deras barn. Författarna menar att inrikes födda har troligtvis fler *andra* sätt att förvärva humankapital på, exempelvis genom det formella utbildningssystemet och sina sociala nätverk, varför familjen inte är lika viktig.¹⁴⁴

Inte endast formell utbildning utan även deras språkkunskaper har, som visats i tidigare forskning, betydelse för utrikes föddas arbetsmarknadsetablering. Bonfanti och Nordlund (2012) har liksom Kennerberg och Åslund (2010) genom regressionsanalys undersökt hur avslutade studier i svenskundervisning för invandrare (sfi) påverkar deltagarnas framtida sysselsättning och löner. De båda studierna indikerar att avslutade sfi-studier har stark positiv inverkan på chansen

¹⁴¹ Hammarstedt och Palme (2012), s. 5

¹⁴² Ibid, s. 10

¹⁴³ Ibid, s. 10

¹⁴⁴ Ibid, s. 22

att hitta ett jobb.¹⁴⁵ Bonfanti och Nordlund visar att individerna som år 1997 var mellan 20 och 30 år gamla¹⁴⁶, och som mellan år 1997 och 1999 avslutade SFI, för varje år tio år efter avslutade studier hade 50 procents högre chans att ha ett arbete, jämfört med dem som inte hade avslutat språkundervisningen. Kennerberg och Åslund visar dessutom att deltagarnas högre sysselsättning tio år efter invandringen gäller oavsett deras utbildningsnivå. Lågutbildade deltagare närmar sig dock lågutbildade icke-deltagare snabbare än högutbildade deltagare närmar sig högutbildade icke-deltagare, vilket tyder på att den positiva sysselsättningseffekten av sfi är större för lågutbildade.¹⁴⁷ Bonfanti och Nordlund visar dessutom att deltagarnas chans att nå en inkomst på minst 13000 kronor i månaden är 30 procent högre för varje år tio år efter avslutade studier, jämfört med icke-deltagarna. Eftersom resultaten inte förändrades nämnvärt när författarna tog hänsyn till deltagarnas utbildningsbakgrund framhåller de att språkkunskaper verkar ha ännu större betydelse än formell utbildning för lågutbildade utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden.¹⁴⁸ Chiswick och Miller når en liknande slutsats i sin regressionsbaserade studie av betydelsen av engelskkunskaper för utrikes föddas ställning på den amerikanska arbetsmarknaden. Författarna menar att engelskkunskaper är av betydelse för arbetstagarnas löner, men att de har verklig positiv effekt på lönerna först när det föreligger en god matchning mellan den efterfrågade nivån på engelskkunskaper inom yrket i fråga och arbetstagarnas faktiska engelskkunskaper.¹⁴⁹ Kennerberg och Åslund förhåller sig något mer försiktiga inför undervisningens positiva löneeffekter och menar att avslutade sfi-studier inte har någon påverkan på deltagarnas löner på längre sikt.¹⁵⁰ Deltagarnas och icke-deltagarnas förvärvsinkomster är i paritet tio år efter invandringsåret. Detta beror rimligtvis på att icke-deltagarna började arbeta tidigare och därmed har haft en löneutveckling under en längre tid. Ett tidigare inträde på arbetsmarknaden verkar alltså kunna kompensera för sfi-deltagandets eventuellt positiva löneeffekter.¹⁵¹ Sfi-undervisningens effekter på deltagarnas löner verkar dessutom variera med deras kön. Kvinnor som avslutade sina sfi-studier tjänade tio år därefter mer än kvinnorna som inte avslutade studierna, vilket inte gäller för de manliga deltagarna. Det bör dock betonas att de manliga deltagarnas löner ökade snabbare än de kvinnliga deltagarnas.¹⁵² Det är också viktigt att poängtera att sfi-

¹⁴⁵ Kennerberg & Åslund (2010), s. 1

¹⁴⁶ Bonfanti & Nordlund (2012), s. 5

¹⁴⁷ Kennerberg & Åslund (2010), s. 19

¹⁴⁸ Bonfanti & Nordlund (2012), s. 15

¹⁴⁹ Chiswick & Miller (2011), s. 26

¹⁵⁰ Kennerberg & Åslund (2010), s. 1

¹⁵¹ Ibid, s. 16

¹⁵² Kennerberg & Åslund (2010) s. 18

undervisningens positiva effekter på både sysselsättning och löner kan ha sin verkliga förklaring i att personer som valde att delta i sfi skiljde sig systematiskt från de som valde att inte delta, till exempel gällande motivationen att hitta ett jobb i Sverige, eller andra faktorer som inte går att observera i register.

Arbetslivserfarenhet kan vid sidan av formell utbildning och språkkunskaper ses som en komponent av humankapitalet. Som nämndes i föregående kapitel är kunskapen om utrikes föddas arbetslivserfarenhet knapp, och därmed också kunskapen om hur den påverkar deras jobbchanser. Karlsson och Tibajev (kommande) undersöker sambandet närmare. Preliminära siffror visar att ungefär två tredjedelar av de utrikes födda i Sverige har någon typ av arbetslivserfarenhet på minst sex månader innan invandringen.¹⁵³ Oavsett inom vilken yrkeskategori erfarenheten har erhållits är i regel utrikes föddas första jobb i Sverige okvalificerade. Undantagen är tjänstemän på mellannivå och högre tjänstemän som oftare får sina första jobb på en kvalifikationsnivå likvärdig den nivå de arbetade på i hemlandet.¹⁵⁴ Andelen okvalificerade arbetstagare minskar med de utrikes föddas vistelsetid i Sverige.¹⁵⁵

5.1.2. Diskriminering

Oxford Research konstaterade år 2012 att den diskrimineringsgrund som har studerats mest är etnicitet.¹⁵⁶ Stark evidens för förekomsten av diskriminering mot utrikes födda har funnits sedan en tid tillbaka, åtminstone vad gäller individer från Mellanöstern som är den grupp som både tidigare och senare forskning främst har fokuserat på. De senaste årens forskning bekräftar att diskrimineringen påverkar gruppens sysselsättning och löner negativt. Sänkta löner, mer arbetserfarenhet och byte från arabisk klingande till svensk klingande namn verkar generellt sett stärka jobbchanserna för arbetssökande med Mellanösternklingande namn, i synnerhet kvinnornas. Inte endast arbetssökande födda i vissa regioner diskrimineras, utan detta verkar även gälla för dem med muslimsk och judisk tillhörighet. Forskarna har dessutom försökt närma sig svaret på vilken typ av diskriminering det rör sig om. Även om de metodologiska svårigheterna med att göra en sådan gränsdragning kvarstår verkar evidens finnas för både statistisk och preferensbaserad sådan. Fler studier indikerar att statistisk diskriminering förekommer.

¹⁵³ Karlsson & Tibajev (kommande)

¹⁵⁴ Ibid

¹⁵⁵ Ibid

¹⁵⁶ Oxford Research (2012), s. 37 Det bör återigen poängteras att när svenska forskare anger "eticitet" som diskrimineringsgrund avses egentligen födelseregion eller födelseland, eftersom etnicitet inte registreras i Sverige.

Detta bör dock inte nödvändigtvis tolkas som att preferensbaserad sådan är mer ovanlig, utan som att arbetsgivares negativa personliga preferenser gentemot utrikes födda är svårare att bevisa empiriskt. Vad som i forskningen *framstår* som arbetsgivarnas okunskap om utrikes föddas produktivitet skulle dock kunna bero på att de helt enkelt föredrar att anställa personer födda i Sverige. I slutändan beror forskarnas slutsatser kring vilken typ av diskriminering det handlar om på deras egna tolkningar. De senaste årens forskning indikerar liksom tidigare forskning att arbetsgivares olika behandling av inrikes och utrikes födda arbetssökande ofta är mer omedveten än vad teorierna om statistisk och preferensbaserad diskriminering förutspår. Dessa slutsatser presenteras mer i detalj nedan.

Bursells avhandling framstår som ett av de senaste årens starkaste bevis för förekomsten av diskriminering av utrikes födda på arbetsmarknaden. Hon undersöker genom både en experimentell, empirisk och kvalitativ ansats om diskriminering av utrikes födda förekommer och mot vilka grupper den är starkast. I linje med tidigare forskning visar Bursell genom ett s.k. ”correspondence test” att personer med svenskklingande namn i genomsnitt kallas till anställningsintervju dubbelt så ofta som i övrigt lika personer med arabiskt och afrikanskt klingande namn.¹⁵⁷ Carlsson och Rooth (2012) visar genom samma metod att sökande med för Mellanöstern typiska namn har 9,5 procentenheters lägre sannolikhet att kallas till intervju.¹⁵⁸ Eftersom namnen på de sökande var det enda som skiljde de sökande åt kan detta tolkas som ett bevis för diskriminering. För att testa om skillnaden existerar i det verkliga arbetslivet matchar Bursell varje ”fiktiv” individ från studien med en verklig person med så lika egenskaper som möjligt. En jämförelse mellan individerna antyder att deras ställning på arbetsmarknaden var väldigt lika. Detta stödjer tesen att utrikes föddas underordnade ställning på arbetsmarknaden beror på diskriminering, i synnerhet eftersom författarna genom metoden bemöter kritiken att experimentliknande studier inte på ett realistiskt sätt kan förutspå hur arbetsgivare agerar i verkliga anställningssituationer.¹⁵⁹

Vidare menar Bursell m.fl. att man i tidigare forskning ofta har ignorerat huruvida diskrimineringen tar sig olika uttryck gentemot utrikes födda, beroende på om de är kvinnor eller män, en forskningslucka de därför försöker fylla.¹⁶⁰ I sociologisk forskning har man ofta utgått från hypotesen att utrikes födda kvinnor upplever en ”dubbel börda” på

¹⁵⁷ Bursell (2012), s. 30

¹⁵⁸ Carlsson & Rooth (2012), s. 1862

¹⁵⁹ Bursell (2012), s. 32

¹⁶⁰ Bursell m.fl. (2011), s. 5

grund av sin kön och sin etnicitet, varför de upplever en starkare diskriminering än utrikes födda män.¹⁶¹ Bursell m.fl. visar dock att utrikes födda män snarare upplever den starkaste diskrimineringen. Fiktiva arbetsansökningar, där två i övrigt lika arbetssökande slumpmässigt tilldelades ett svenskklingande respektive ett arabiskt klingande namn,¹⁶² matchades med annonserade jobbbannonser inom olika yrkeskategorier på Arbetsförmedlingens ”Platsbank”.¹⁶³ Det visade sig att inrikes födda rings tillbaka ungefär dubbelt så ofta som både män och kvinnor med arabiskklingande namn.¹⁶⁴ Samma ansökningar skickades därefter ut igen, med förändringen att de sökande med arabiskklingande namn i genomsnitt hade två års mer relevant arbetslivserfarenhet.¹⁶⁵ Författarna visar att både ett och två års extra arbetslivserfarenhet gör att kvinnorna har samma chans att bli kontaktade av arbetsgivare som inrikes födda kvinnor, medan det inte gör någon skillnad för männen.¹⁶⁶ Det faktum att diskrimineringen verkar vara starkare mot män med arabiskklingande namn kan enligt författarna rimligtvis förklaras av att vad som upplevs som typiskt arabiskt grundas i stereotyper om arabiska män.¹⁶⁷

Även bytet från ett utländskklingande till ett svenskklingande namn verkar kunna stärka utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden. Bursell visar genom intervjuer med individer från Mellanöstern som själva hade bytt till svenskklingande namn att namnbytet hade förbättrat deras chanser att få komma till anställningsintervju och att öka sin lön, liksom underlättat deras kommunikation med svenska tjänstemän. Namnbytet hade enligt individerna ”destigmatiserat” dem.¹⁶⁸

Eriksson m.fl. (2012) visar att inte endast arbetssökande från vissa födelseregioner diskrimineras utan även arbetssökande med viss religiös tillhörighet. Författarna visar att diskrimineringen av muslimska arbetssökande relativt kristna sökande är större än diskrimineringen av arbetssökande från Afrika, Mellanöstern och Sydamerika relativt nordiska sökande. Eriksson m.fl. undersöker hur arbetsgivare värderar olika egenskaper hos sina anställda, genom att skicka ut enkäter till ett tusental rekryterare¹⁶⁹ på vilka olika kombinationer av personliga egenskaper hos fiktiva arbetssökande var angivna. Rekryterarna

¹⁶¹ Bursell m.fl. (2011), s. 8

¹⁶² Ibid, s. 5

¹⁶³ Ibid, s. 10

¹⁶⁴ Ibid, s. 13

¹⁶⁵ Ibid, s. 5

¹⁶⁶ Ibid, s. 14

¹⁶⁷ Ibid, s. 20

¹⁶⁸ Bursell (2012), s. 33

¹⁶⁹ Eriksson m.fl. (2012), s. 11

tvingades därefter välja vem av två sökande att intervjua och anställa för en viss tjänst, med olika kön, ålder, utbildning och arbetslivserfarenhet¹⁷⁰, etnicitet, religiös trosuppfattning, familjesituation, vikt och två mått på historik av sjukfrånvaro.¹⁷¹ Vad som skiljer Erikssons m.fl. undersökning från tidigare studier är att diskrimineringens intensitet uppskattas i ekonomiska termer, genom att undersöka hur mycket lönen måste sänkas för att kompensera för en arbetstagares lägre värderade egenskaper, och om anställningsbeslutet påverkas av graden av medfinansiering av arbetstagarens sjukförsäkring.¹⁷² Författarna visar att en person född i Afrika, Mellanöstern och Sydamerika har 28 procents lägre sannolikhet att bli erbjuden ett arbete, jämfört med personer födda i Norden.¹⁷³ För personer födda i Europa är sannolikheten endast 2 procent lägre.¹⁷⁴ Muslimer har 30 procents lägre sannolikhet att bli erbjudna arbete jämfört med kristna sökande, medan motsvarande skillnad för judar är 26 procent.¹⁷⁵ Personer födda utanför Europa har samma chans att bli erbjudna arbete som personer födda i Norden, om deras löner är 16 procent lägre. Muslimska arbetssökande har samma jobbchanser som kristna om deras löner är 17 procent lägre, medan arbetstagare med judisk tillhörighet måste se sin lön sjunka med 15 procent.¹⁷⁶

Vidare har ett antal studier försökt klargöra vilken typ av diskriminering som förekommer på arbetsmarknaden, och evidens verkar idag finnas för förekomsten av både statistisk och preferensbaserad sådan. Carlsson och Rooth (2012) har liksom Waisman och Larsen (2012) undersökt hur negativa attityder mot utrikes födda påverkar deras arbetsmarknadsintegration. Författarna drar slutsatsen att negativa attityder påverkar sysselsättningen och lönerna för personer från Mellanöstern negativt. Ett problem som identifierats i tidigare forskning har som nämnt varit arbetsgivares möjlighet att dölja sina faktiska preferenser. För att komma runt problemet använder författarna allmänhetens attityder i olika kommuner som en approximation för arbetsgivarnas attityder.¹⁷⁷ Carlsson och Rooth visar genom ett ”correspondence test” att arbetssökande med Mellanösternklingande namn som bor i kommuner med mer negativa attityder har lägre sannolikhet att bli kallade till anställningsintervju än de som bor i kommuner med mindre negativa attityder, i synnerhet lågkvalificerade

¹⁷⁰ Eriksson m.fl. (2012), s. 5

¹⁷¹ Ibid, s. 7

¹⁷² Ibid, s. 5

¹⁷³ Ibid, s. 14

¹⁷⁴ Ibid, s. 16

¹⁷⁵ Ibid, s. 14

¹⁷⁶ Ibid, s. 15

¹⁷⁷ Carlsson & Rooth (2012), s. 1862

arbetstagare.¹⁷⁸ Författarna tolkar resultatet som ett tecken på att preferensbaserad diskriminering på arbetsmarknaden förekommer och att den påverkar sysselsättningen för arbetssökande från Mellanöstern negativt. Waismans och Larsens studie indikerar i samma anda att flyktingar i kommuner med en högre andel negativa attityder har lägre löner och en sämre livskvalitet än de som bor i kommuner med en lägre andel negativa attityder. Både flyktingar (som kom till Sverige mellan år 1985 och 1994¹⁷⁹) och invandrade från OECD-länder, som inte invandrade av flyktingskäl, inkluderas i analysen. Författarna antar att invandrade från OECD-länder påverkas mindre av negativa attityder än flyktingar.¹⁸⁰ Om det i analysen framstår som att negativa attityder påverkar gruppernas löner och allmänna livskvalitet på samma sätt är det därför rimligt att anta att någon *annan* bakomliggande faktor är den egentliga orsaken till gruppernas olika löner.¹⁸¹ Waisman och Larsen visar genom regressionsanalys att negativa attityder påverkar flyktingarnas löner och livskvalitet negativt, medan ingen eller till och med en positiv effekt observerades för invandrade från OECD-länderna. I ekonomiska termer motsvarade flyktingarnas totala välfärdsförlust 15 procent av deras löner, varav 5 procent berodde på en direkt löneminskning som enligt författarna förmodligen kan förklaras av arbetsmarknadsdiskriminering. Flyktingarnas försämrade livskvalitet motsvarade en löneminskning på 10 procent.

Eliasson (2013) visar att även statistisk diskriminering verkar förekomma på arbetsmarknaden, genom en undersökning av vilka faktorer som påverkar inrikes och utrikes föddas löneutveckling. Eliasson utvecklar en lönesimuleringsmodell baserad på löneuppgifter från år 1995 till 2008, för alla arbetstagare i den offentliga sektorn och ungefär 50 procent av arbetstagarna i den privata sektorn.¹⁸² Högutbildade arbetstagare födda utanför Västvärlden visar sig ha en högre löneökning än lågutbildade födda utanför Västvärlden, relativt inrikes födda med likvärdiga kvalifikationer, under 30-årsperioden efter invandringsåret. De lågutbildade knappar dock *snabbare* in lönemässigt på inrikes födda med likvärdiga kvalifikationer, jämfört med de högutbildade. Eftersläpningen för högutbildade kan enligt Eliasson förklaras av att de oftare behöver

¹⁷⁸ Carlsson & Rooth (2012), s. 1864

¹⁷⁹ Waisen & Larsen (2012), s. 9 Under denna period kunde inte flyktingarna själva välja bostadskommun, utan placerades ut av handläggare för att skapa ett mer geografiskt jämlikt flyktingmottagande. Strategin benämndes "hela-Sverige-strategin." För Waisman och Larsens studie betyder det faktum att flyktingarna har placerats ut slumpmässigt att det inte finns någon risk att flyktingar i olika kommuner skiljer sig systematiskt från varandra. Detta gör författarnas skattning av negativa attityders effekt på flyktingarnas löner och livskvalitet mer tillförlitliga.

¹⁸⁰ Ibid, s. 11

¹⁸¹ Ibid, s. 3

¹⁸² Eliasson (2013), s. 4

svenskkunskaper i sina yrken, vilket tar en tid att lära sig.¹⁸³ Eliasson undersöker orsakerna till löneutvecklingen för invandrade utanför Västvärlden genom att jämföra gruppens totala relativlönstillväxt (relativt inrikes födda), med deras relativlönstillväxt inom specifika arbetsplatser, anställningar och yrken. Det visar sig att individer födda utanför Västvärlden inte knappar in lönemässigt på inrikes födda med likvärdig utbildningsnivå genom att avancera till vare sig bättre betalade arbetsplatser¹⁸⁴ eller yrken.¹⁸⁵ Lönegapet minskar alltså snabbare om utrikes födda istället stannar inom ett och samma yrke eller på en och samma arbetsplats.¹⁸⁶ Individerna med högst gymnasial utbildning tjänar mer på att stanna vid en och samma arbetsplats, jämfört med de med högre utbildning, medan de med högre utbildning tjänar jämförelsevis mer på att stanna inom ett och samma yrke. Resultatet kan tolkas som att det tar en viss tid för arbetsgivare att värdera de utrikes föddas produktivitet och att de därför i början av en anställning är överkvalificerade sina arbetsuppgifter. Detta talar för förekomsten av statistisk diskriminering av invandrade utanför Västvärlden. Även på denna punkt finns dock en skillnad mellan hög- och lågutbildade. Högutbildade *skulle* ha haft en högre relativlöneökning om de hade haft chansen att byta arbetsplats lika ofta som inrikes födda, något som inte gäller för de lågutbildade. De högutbildades låga mobilitet mellan olika arbetsplatser förklaras enligt Eliasson rimligtvis av svårigheterna med att överföra deras kunskaper från hemlandet.¹⁸⁷

Forskarna har även undersökt betydelsen av arbetsgivares mer implicita attityder mot utrikes födda arbetstagare genom s.k. Implicit Association Tests (IAT). De datoriserade testerna innebär att arbetsgivarnas stereotypa föreställningar och attityder associeras med olika attribut hos de arbetssökande.¹⁸⁸ Antagandet är att arbetsgivare är mer omedvetna om sina attityder mot utrikes födda än vad teorierna om preferensbaserad och statistisk diskriminering förutspår och att IAT:s därför kan ge mer tillförlitliga resultat. Associationstester reducerar också arbetsgivarnas möjlighet att dölja sina negativa föreställningar och attityder, eftersom de mäts på ett mer indirekt sätt.¹⁸⁹ Rooth (2010) genomför två olika associationstest – ett om arbetsgivarnas implicita *stereotyper* och ett om deras implicita *attityder* mot arbetstagare med muslimsk/arabisk klingande namn. Olika namn dök upp på en dataskärm,

¹⁸³ Eliasson (2013), s. 15

¹⁸⁴ Ibid, s. 12

¹⁸⁵ Ibid, s. 13-14

¹⁸⁶ Ibid, s. 15

¹⁸⁷ Ibid, s. 15-16

¹⁸⁸ Rooth (2010), s. 523

¹⁸⁹ Ibid, s. 524

varefter arbetsgivarna fick klassificera dem som typiskt svenska eller arabiska. Därefter dök olika adjektiv upp på skärmen, till exempel ”lat” eller ”snabb”, som associerades med hög eller låg produktivitet. I det tredje steget blandades kategorierna ihop, då arbetsgivarna fick associera exempelvis olika namn som förenliga med hög eller låg produktivitet.¹⁹⁰ Arbetsgivarna visar sig oftare associera arabisk klingande namn med attribut som inkompetens, lathet och ineffektivitet jämfört med motsatta attribut som produktivitet, ambition och effektivitet.¹⁹¹ Arbetsgivarnas negativa stereotyper och attityder påverkar dessutom muslimska/arabiska arbetssökandes sannolikhet att bli kallade till anställningsintervju negativt.¹⁹² Sökande med muslimska/arabisk klingande namn har mellan 10 och 17 procents lägre sannolikhet att bli kallad till intervju, jämfört med sökande med svensk klingande namn.¹⁹³ Rooth visar dessutom att diskrimineringen av muslimska/arabiska arbetssökande snarare verkar kunna förklaras av preferenser hos arbetsgivarna som de inte är helt medvetna om, snarare än deras uttalade preferenser.¹⁹⁴

Rödin och Özcan (2011) försöker besvara *varför* diskriminering av utrikes födda på arbetsmarknaden förekommer, oavsett vilken typ det handlar om. Genom en experimentell ansats drar författarna slutsatsen att arbetsgivarnas negativa stereotyper och diskriminering av utrikes födda grundas i det faktum att de talar svenska med utländsk accent, snarare än att de ser annorlunda ut än inrikes födda.¹⁹⁵ Författarna utformade ett spel där deltagare som agerade fiktiva arbetsgivare fick satsa pengar på vilka arbetssökande de trodde skulle göra bäst ifrån sig på ett standardiserat test. De arbetssökande presenterades för arbetsgivarna på tre sätt: endast med foton, med foton och inspelade röstmeddelanden, och med foton, inspelade röstmeddelanden och information om deras utbildningsbakgrund. När kandidaterna endast presenterades med foton visar det sig att de som uppfattades ha ett mer svenskt utseende också var de som antogs göra bäst ifrån sig på testet. När både kandidaternas utseenden och röster avslöjades var istället deras accent vad som ledde arbetsgivarna till antagandet om deras sämre prestationer, jämfört med de kandidater som talade utan accent. Att tala svenska med accent verkar alltså vara en starkare mekanism bakom diskrimineringen av utrikes födda, än ett utländskt utseende.¹⁹⁶

¹⁹⁰ Rooth (2010), s. 527-528

¹⁹¹ Ibid, s. 524

¹⁹² Ibid, s. 524

¹⁹³ Ibid, s. 526

¹⁹⁴ Ibid, s. 524

¹⁹⁵ Rödin & Özcan (2011), s. 1

¹⁹⁶ Ibid, s. 5

Även Carlsson (2010) undersöker diskrimineringens bakomliggande mekanismer och finner att inrikes födda kallas till anställningsintervju dubbelt så ofta som *både* vad han benämner ”första och andra generationens”¹⁹⁷ invandrare från Mellanöstern.¹⁹⁸ Ungefär 4000 arbetsansökningar skickades ut till ungefär 1300 arbetsgivare¹⁹⁹ i elva både praktiskt och teoretiskt orienterade yrkeskategorier. Endast namnet på den sökande skilde sig mellan andra generationens invandrare och de inrikes födda. Ansökningarna från första generationens invandrare signalerade däremot att deras kvalifikationer erhållits i ett annat land än Sverige och att de hade fått anställning i Sverige precis vid ankomsten, för att eliminera risken att ansökningarna signalerade gruppens lägre produktivitet jämfört med inrikes födda.²⁰⁰ Resultatet tyder enligt Carlsson på att arbetsökande från Mellanöstern diskrimineras p.g.a. sin etnicitet och inte sitt födelse-land, modersmål eller sina utländska kvalifikationer.²⁰¹ Om arbetsgivaren är en man har individer med utländsk bakgrund 5 procentenheters lägre sannolikhet att bli kallade till intervju. Sannolikheten minskar med andelen arbetstagare med utländsk bakgrund på arbetsplatsen.²⁰²

Carlsson och Rooth (2012) visar att diskrimineringen av utrikes födda är svår att bryta. Författarna undersöker om det är möjligt att ändra arbetsgivares diskriminerande behandling av utrikes födda i rekryteringsprocessen genom att förvarna om en kommande kartläggning av diskriminering på arbetsmarknaden. År 2005 rapporterade till exempel Dagens Nyheter och Sveriges Television om att olika experiment skulle genomföras för att kartlägga diskrimineringens omfattning.²⁰³ Forskarna menar att det finns åtminstone tre anledningar till varför medierapporteringen borde leda till minskad diskriminering: att arbetsgivaren vill undvika negativ publicitet om företaget, att arbetsgivaren vill undvika de eventuella sanktionerna som diskriminering medför, eller att arbetsgivaren de facto ändrar sina värderingar gentemot utrikes födda när diskrimineringsfrågan belyses.²⁰⁴ Resultatet tyder dock på att nyhetsrapportering av detta slag inte räcker för att förändra arbetsgivares diskriminerande behandling av utrikes födda²⁰⁵ eftersom personer med Mellanösternklingande namn inte kallades till anställningsintervju oftare efter medierapporteringen.²⁰⁶ En möjlig

¹⁹⁷ Carlsson (2010) s. 268

¹⁹⁸ Ibid, s. 264

¹⁹⁹ Ibid, s. 266

²⁰⁰ Ibid, s. 264-265

²⁰¹ Ibid, s. 264

²⁰² Ibid, s. 271

²⁰³ Carlsson & Rooth (2012-6), s. 2

²⁰⁴ Ibid, s. 2

²⁰⁵ Ibid, s. 2

²⁰⁶ Ibid, s. 8

förklaring till detta är att inga specifika företag omnämndes under mediabevakningen, vilket minskade risken för negativ publicering. Det är även möjligt att arbetsgivarna ser risken för sanktioner som för svag. Diskrimineringsombudsmannen förlorade samtliga tolv fall rörande diskriminering på arbetsmarknaden mellan år 2003 och 2009.²⁰⁷

5.1.3. Sociala nätverk och normer

Forskningen om sociala nätverks betydelse för utrikes föddas arbetsmarknadsintegration kan ses som en förlängning av forskningen om diskriminering. Studier om diskriminering handlar i regel om utrikes föddas ojämlika behandling i en *formell* kontext (i rekryterings- eller anställningsprocessen). Studier om sociala nätverk handlar snarare om ojämlikheter mellan inrikes och utrikes födda i en *informell* kontext, d.v.s. att utrikes födda har personer i sin omgivning (vänner, bekanta och familj) som har annorlunda karakteristika än de personer som ingår i inrikes föddas nätverk, och att denna ojämlikhet leder till gruppernas olika ställning på arbetsmarknaden. De senaste årens forskning bekräftar att en individs tillgång till sociala nätverk har stor betydelse för arbetsmarknadsintegrationen. Utrikes födda verkar gynnas mer av att ha inrikes än utrikes födda personer i sina nätverk, i synnerhet om kontakten sker på arbetsplatsen, eftersom inrikes födda har bättre tillgång till resurser som är viktiga för arbetsmarknadsintegrationen – *socialt kapital* i termer av högre löner och arbetsstatus och *humankapital* i termer av svenskkunskaper, ”svenskspecifika kunskaper” och normer. Dessa resurser tenderar att ”smitta av sig” på de personer som ingår i deras sociala nätverk. Dessa slutsatser presenteras mer i detalj nedan.

Behtoui och Neergaard (2011) har i en fallstudie av ett svenskt industriföretag undersökt vilken betydelse arbetstagares sociala nätverk har för deras löner och arbetsstatus. Författarnas antagande är att det sociala nätverket påverkar löner och arbetsstatus positivt, eftersom det kan bistå med information om lediga arbetstillfällen, agera referens- och stödpersoner och skapa arbetstillfällen.²⁰⁸ Mellan år 2007 och 2008 samlade författarna in information om ungefär hälften av företagets anställda (479 personer), rörande deras ålder, utbildningsnivå, kön och födelseland.²⁰⁹ Därefter fick arbetstagarna beskriva personerna som ingick i både i deras professionella och privata nätverk. Beroende på vilka egenskaper arbetstagarnas kontakter hade, gällande kön, ålder, etnicitet, jobbposition och utbildningsnivå, fick de ett värde på deras ”sociala

²⁰⁷ Carlsson & Rooth (2012-6), s. 8

²⁰⁸ Behtoui & Neergaard (2011), s. 43

²⁰⁹ Ibid, s. 44

kapital”. Att ha inrikes födda män i sitt sociala nätverk gav till exempel högre socialt kapital än att ha utrikes födda kvinnor i sitt nätverk, eftersom de oftare hade höga positioner inom industriföretaget och då deras samhällseliga status är generellt högre.²¹⁰ Värdena fördes sedan in i en regressionsanalys för att undersöka det sociala kapitalets effekt på löner och arbetsstatus. Individer födda utanför Västeuropa och Nordamerika visar sig ha lägre socialt kapital än inrikes födda, oavsett utbildningsnivå, vilket enligt Behtoui och Neergard kan förklara varför de har lägre löner och positioner inom företaget jämfört med andra grupper.²¹¹ Detta tyder på att sociala hierarkier och maktstrukturer på arbetsmarknaden har en tendens att förstärkas. Anställda med redan höga löner och hög arbetsstatus har starkare kontakt med personer som även dem har ett högre socialt kapital, jämfört med personer med ett lägre socialt kapital, varför de har bättre chanser att ytterligare stärka sin position på arbetsmarknaden.²¹²

Även i Lindgrens m.fl. (2010) regressionsbaserade studie visar det sig att utrikes föddas jobbchanser gynnas av umgänge med inrikes födda, eftersom svenskkunskaper och ”svenskspecifika” kunskaper, normer och attityder är viktiga för utrikes föddas jobbchanser. Dessa kunskaper erhålls lättast genom interaktion med inrikes födda.²¹³ Författarna analyserar betydelsen av umgänge med inrikes födda både i bostadsområdet och på arbetsplatsen. Antagandet är att interaktion på arbetsplatsen är viktigare, eftersom personer som bor nära varandra inte nödvändigtvis interagerar med varandra, men att social interaktion är oundviklig på en arbetsplats där effekten därför är större.²¹⁴ För att vidga analysen ytterligare undersöks även effekten av att vara gift med en infödd person. Således täcker författarnas studie tre sociala dimensioner – grannskapsdomänen, den professionella domänen och familjedomänen. Författarna finner att social interaktion med inrikes födda påverkar utrikes föddas sannolikhet att hitta arbete positivt fem år efter invandringsåret, i synnerhet effekten av att vara gift med en svenskfödd person.²¹⁵ Det påverkar dock inte utrikes föddas löner.²¹⁶ Social interaktion med inrikes födda, både i grannskapet och på arbetsplatsen,

²¹⁰ Behtoui & Neergard (2011), s. 48

²¹¹ Ibid, s. 50

²¹² Ibid, s. 42

²¹³ Lindgren m.fl. (2010), s. 3

²¹⁴ Ibid, s. 8

²¹⁵ Ibid, s. 21. Författarna undersöker individernas sysselsättnings- och löneutfall fem år efter deras sociala interaktion med inrikes födda, för att undvika risken för omvänd kausalitet, d.v.s. att individernas arbeten och löner istället påverkar vilka de interagerar med.

²¹⁶ Lindgren m.fl. (2010), s. 22

påverkar utrikes föddas löner positivt, men effekten är som väntat större om interaktionen sker på arbetsplatsen. För personer invandrade från Mellanöstern, Asien, Afrika och Sydamerika innebar varje enhet av ökad social interaktion med inrikes födda på arbetsplatsen en löneökning på 564 kronor årligen. Motsvarande siffra för invandrade från Nord, Väst och Öst, var 368 kronor.²¹⁷ Som en jämförelse kan nämnas att effekten av formell utbildning är större än effekten av social kontakt med inrikes födda, för båda grupperna. Eftersom invandrade från de förstnämnda regionerna upplever en lägre utbildningsavkastning än invandrade från de sistnämnda regionerna, är dock betydelsen av social kontakt med inrikes födda relativt större för dem.²¹⁸ Studien belyser att vad som spelar roll för utrikes föddas arbetsmarknadsintegration inte endast är *att* de har ett arbete, utan även hur sammansättningen mellan inrikes och utrikes födda på arbetsplatsen ser ut.

Bygren (2010) visar att många arbetsplatser de facto är uppdelade mellan inrikes och utrikes födda, vilket enligt tidigare resonemang missgynnar utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden. Bygren menar att hans regressionsbaserade studie är den första att undersöka *varför* sådan segregation förekommer: för att utrikes födda rekryteras till arbetsplatser där andelen utrikes födda är hög (inflöde) eller för att utrikes födda får lämna arbetsplatser där andelen utrikes födda anställda är låg (utflöde)?²¹⁹ Genom en analys av alla individer mellan 18 och 64 år som bodde och arbetade i Stockholms län mellan år 2001 och 2003, vilket utgör ett urval på ungefär 80 000 arbetsplatser och 900 000 arbetstagare²²⁰, visar Bygren att hälften av den existerande segregationen skulle försvinna om arbetstagarna hade fördelats slumpmässigt mellan arbetsplatserna.²²¹ Den resterande delen har sin förklaring i att utrikes och inrikes födda arbetstagare systematiskt sorteras till olika arbetsplatser, inte för att de har olika kvalifikationer utan för att de har olika sociala nätverk.²²² Det faktum att utrikes födda rekryteras till arbetsplatser där andelen utrikes födda redan är hög kan i högre grad förklara segregationen än utflödet av utrikes födda arbetstagare från arbetsplatser där andelen utrikes födda anställda är låg.²²³ Anställda på en viss arbetsplats tipsar med andra ord rimligtvis arbetsökande med liknande bakgrund om lediga tjänster på arbetsplatsen. Detta kan i högre

²¹⁷ Lindgren m.fl. (2010), s. 22

²¹⁸ Ibid, s. 24

²¹⁹ Bygren (2010), s. 4

²²⁰ Ibid, s. 10

²²¹ Ibid, s. 20

²²² Ibid, s. 21-22

²²³ Ibid, s. 21

grad förklara uppdelningen mellan inrikes och utrikes födda på arbetsmarknaden, än av att arbetsplatser ligger i segregerade bostadsområden.²²⁴

Hedberg och Tammaru (2010) visar att utrikes föddas jobbchanser påverkas negativt av att bo i ”socioekonomiskt utsatta” stadsdelar. Författarna studerar arbetsmarknadsställningen upp till tio år efter invandringen för de individer mellan 25 och 65 år som år 1993 anlände till Stockholm och Malmö (av andra skäl än arbetsmarknadsskäl).²²⁵ Mer än en tredjedel av de individer som invandrade år 1993 var utan arbete tio år efter ankomsten. Oddsens att få ett jobb visar sig vara 1,4 gånger högre för de individer som bodde i icke-socioekonomiskt utsatta stadsdelar.²²⁶ Socioekonomiskt utsatta stadsdelar definierades år 1997 av Storstadskommittén som områden vars invånare har låga disponibla inkomster. Stadsdelar med låga disponibla inkomster korrelerar med andelen utrikes födda.²²⁷ Med andra ord tyder resultatet på att utrikes föddas sannolikhet att få ett jobb påverkas negativt av att bo nära andra utrikes födda, men inte för att de är utrikes födda i sig utan för att de ofta har låga disponibla inkomster. Ahmed m.fl. (2010) visar att utrikes födda är diskriminerade även på bostadsmarknaden²²⁸ vilket riskerar att resultera just i att inrikes och utrikes födda ”sorteras” till olika bostadsområden. Vidare menar Hedberg och Tammaru att ”stadseffekter” har ignorerats i forskningen till förmån för ”stadsdelseffekter” men att det är rimligt att anta att utrikes föddas jobbchanser påverkas även av vilken typ av stad de bor i.²²⁹ Globalt konkurrensutsatta städer, som ofta har en mer heterogen arbetsmarknad och en större servicesektor (vilket gör att de påverkas mindre av konjunkturedgångar), erbjuder enligt författarna bättre arbetsmöjligheter för utrikes födda, än städer där motsatsen gäller. Globalt konkurrensutsatta städer genomsyras dessutom oftast av en större tolerans mot olika typer av människor, vilket talar för utrikes föddas bättre jobbchanser. Stockholm kan enligt dessa kriterier erbjuda bättre arbetsmöjligheter än Malmö. Författarna visar att oddsens att hitta ett arbete är 1,4 gånger högre i Stockholm jämfört med i Malmö.²³⁰ Att bo i en socioekonomiskt utsatt stadsdel i Malmö visar sig alltså leda till sämre jobbchanser än att bo i en socioekonomiskt utsatt stadsdel i

²²⁴ Bygren (2010), s. 16

²²⁵ Hedberg & Tammaru (2010), s. 9

²²⁶ Ibid, s. 18

²²⁷ Ibid, s. 10

²²⁸ Ahmed m.fl. (2010), s. 88-89

²²⁹ Hedberg & Tammaru (2010), s. 6

²³⁰ Ibid, s. 18

Stockholm.²³¹ Detta tyder på att effekten av att bo i en socioekonomiskt utsatt stadsdel inte har lika negativ effekt på utrikes föddas sannolikhet att hitta arbete, om stadsdelen ligger i en globalt konkurrensutsatt stad.²³²

Studier av det sociala nätverkets betydelse för arbetsintegrationen har studerats även utanför Sverige. Patacchini och Zenou (2012) menar liksom Beaman (2012), men i motsats till svenska forskare, att utrikes föddas umgänge med andra utrikes födda gynnar deras arbetsmarknadsintegration. Detta gäller dock endast om de utrikes födda som utgör nätverket själva har arbete. Det är med andra ord deras sociala kapital snarare än var de är födda som är det avgörande i sammanhanget, vilket gör de svenska och engelska forskningsresultatet mer lika. Patacchini och Zenou visar i sin Englandbaserade studie att utrikes föddas jobbchanser förbättras ju fler *anställda* utrikes födda av samma nationalitet som bor i deras bostadsområde.²³³ Antagandet är att ju fler anställda individer med samma nationalitet en arbetssökande har i sitt nätverk, både nära och mer avlägsna sådana, desto större är individens sannolikhet att få ett arbete eftersom chansen att någon ur nätverket tipsar om lediga jobb ökar.²³⁴ Eftersom människor enligt författarna tenderar att umgås med personer som är lika sig själva använder de antalet individer med samma nationalitet som en approximation för det sociala nätverkets storlek *generellt*. Patacchini och Zenou visar att ju fler personer med samma nationalitet som bor i ett bostadsområde, desto större är chansen för en enskild individ i området (av nationaliteten i fråga) att hitta arbete.²³⁵ Detta gäller för alla observerade nationaliteter i området, men individerna som utgör de utrikes föddas nätverk måste bo på ett geografiskt avstånd motsvarande högst en tjugo minuters bilresa för att deras jobbchanser ska gynnas. Om avståndet är längre än så avtar effekten drastiskt²³⁶ och om avståndet är längre än motsvarande en timmas bilresa är effekten noll.²³⁷

Beaman undersöker på liknande sätt hur nyanlända manliga kvotflyktingars sysselsättning och löner påverkas av att det redan bor flyktingar med samma nationalitet i samma område. Beaman antar att flyktingar (givet att de alla anlät till området inom en fyraårsperiod) på

²³¹ Hedberg & Tammaru (2010) , s. 19

²³² Ibid, s. 22

²³³ Patacchini & Zenou (2012), s. 948

²³⁴ Ibid, s. 941

²³⁵ Ibid, s. 943

²³⁶ Ibid, s. 945

²³⁷ Ibid, s. 948

grund av sin gemensamma nationalitet tillhör samma sociala nätverk,²³⁸ och att de delger varandra information om lediga tjänster.²³⁹ Beaman visar att kvotflyktingars sannolikhet att hitta arbete inom 90 dagar efter sin ankomst²⁴⁰ minskar om samma stad året innan har mottagit flyktingar av samma nationalitet, eftersom de konkurrerar om informationen om lediga tjänster på arbetsmarknaden. De nyanlända kvotflyktingarna drar dessutom p.g.a. konkurrensen ned det initiala löneläget för hela gruppen. De *långsiktiga* effekterna på gruppens sysselsättning och löner är dock positiva. En nyanländ kvotflyktingar sannolikhet att hitta ett arbete ökar om samma stad *två* år tidigare har mottagit flyktingar av samma nationalitet. Det avgörande i sammanhanget är att de tidigare mottagna flyktingarna under denna tid har hunnit etablera sig på arbetsmarknaden.²⁴¹ När fler individer i nätverket får jobb kan fler bistå med information om lediga tjänster, vilket är en fördel för hela nätverket.²⁴² I det långa loppet tar dessutom en individ endast ett nytt jobb om det erbjuder en högre lön än dennes nuvarande lön. Detta innebär att om personen själv inte vill ha jobbet så vidarebefordras informationen om tjänsten till någon som har en lägre lön än vad den nya tjänsten erbjuder. På så sätt höjs gruppens genomsnittliga lön på lång sikt.²⁴³

Hammarstedt och Palme visar som nämndes i föregående avsnitt om humankapital att överföringen av humankapital mellan utrikes födda och deras barn har betydelse för barnens arbetsmarknadsintegration. Även Behtoui och Olsson menar att "barndomsinvandrades" socioekonomiska bakgrund har betydelse för både deras framtida utbildningsresultat och arbetsmarknadsintegration. Barn med föräldrar från Somalia och Chile som invandrar i noll till femton års ålder klarar sig sämre i skolan än barn med föräldrar från Bosnien som invandrar i samma ålder och inrikes födda barn med inrikes födda föräldrar.²⁴⁴ De somaliska barndomsinvandrarna löper dessutom större risk att varken studera eller arbeta än barn i övriga grupper.²⁴⁵ Vidare har barndomsinvandrarna från alla tre länderna lägre löner än barnen med inrikes födda föräldrar. Dessa skillnader mellan grupperna kan delvis förklaras av deras olika socioekonomiska bakgrund. Somaliska barndomsinvandrare har oftare arbetslösa föräldrar med låg utbildningsnivå och låga löner än övriga

²³⁸ Beaman (2012), s. 130

²³⁹ Ibid, s. 131

²⁴⁰ Ibid, s. 130

²⁴¹ Ibid, s. 144

²⁴² Ibid, s. 133

²⁴³ Ibid, s. 133-134

²⁴⁴ Behtoui & Olsson (kommande), s. 12

²⁴⁵ Ibid, s. 13-14

grupper.²⁴⁶ Behtoui och Olsson menar dock att vad som i högre grad kan förklara skillnaderna är gruppernas olika tillgång på sociala nätverk, svenskt medborgarskap och utsatthet för allmänhetens negativa attityder, d.v.s. mer kontextuella faktorer.²⁴⁷ Om barndomsinvandrare från alla tre länderna skulle ha samma tillgång på sociala nätverk och svenskt medborgarskap som inrikes födda, och om de inte var drabbade av allmänhetens negativa attityder, skulle deras löner vara i paritet med inrikes föddas. Skillnader i socioekonomisk bakgrund kan endast förklara en liten del av löneskillnaderna mellan grupperna.²⁴⁸ Även barnens invandringsålder har stor betydelse för deras prestationer i skolan och på arbetsmarknaden. Barn som anländer i 0 till 10 års ålder presterar ungefär lika väl som barn med inrikes födda föräldrar, medan barn som anländer i 11 till 15 års ålder presterar betydligt sämre.²⁴⁹

Inte endast personer som invandrar till Sverige i tidig ålder verkar ha svagare jobbchanser och lägre löner än inrikes födda. Behtoui (kommande) visar att även inrikes födda individer med föräldrar från Turkiet har lägre löner än inrikes födda individer med liknande utbildningsmässig och demografisk bakgrund, som har inrikes födda föräldrar. Behtoui menar att individer med utrikes födda föräldrar har färre inrikes födda personer i sina nätverk, vilket leder till ett sämre löneläge.²⁵⁰

5.1.4. Kraven för anställningsbarhet och arbetsmarknadens struktur

Betydligt mindre verkar på senare år ha publicerats om hur kraven för anställningsbarhet och arbetsmarknadens struktur påverkar utrikes föddas arbetsmarknadsintegration. Ett bidrag är dock Keslers jämförande studie (2010) av utrikes födda i Sverige och England. Sverige har enligt Kesler en mer komprimerad lönestruktur än England, en starkare fackföreningsrörelse och i flera avseenden en allmänt mer reglerad arbetsmarknad.²⁵¹ Kesler jämför mediantimplönen vid en given percentil inom lönespridningen i Sverige med mediantimplönen i motsvarande percentil i England och visar att för alla percentiler under den 50:e tjänar arbetstagare i England mindre än arbetstagare i Sverige. Detta tyder på högre svenska ingångslöner. Lönegapet mellan inrikes och utrikes födda är större för både män och kvinnor i England än i Sverige.²⁵² Utrikes

²⁴⁶ Behtoui & Olsson (kommande), s. 12

²⁴⁷ Ibid, s. 15

²⁴⁸ Ibid, s. 18

²⁴⁹ Ibid, s. 20

²⁵⁰ Behtoui (2012), s. 15

²⁵¹ Kesler (2010), s. 561. Kesler använder data från SCB:s databas LINDA och den brittiska databasen British Labour Force Surveys (BLFS).

²⁵² Ibid, s. 579

födda i England verkar dock nå positioner på arbetsmarknaden som är minst lika välbetalda som utrikes födda i Sverige, varför en sådan skillnad inte verkar kunna förklara varför lönegapet är större i England. Detta verkar istället kunna förklaras av att lönespridningen *generellt* sett är större i England.²⁵³ Lönespridningen är nämligen större inom en och samma percentil i England, jämfört med i Sverige.²⁵⁴ Det engelska språket och Englands starka antidiskrimineringslagar ger dessutom rimligtvis utrikes födda i England en fördel gentemot utrikes födda i Sverige, faktorer som också kan påverka utfallet.²⁵⁵ Keslers studie tyder på att en relativt reglerad arbetsmarknad och en komprimerad lönestruktur, som den i Sverige, kan missgynna utrikes födda på arbetsmarknaden. Det är dock viktigt att betona att slutsatsen beror helt på huruvida analysen görs med absoluta eller relativa mått. Om man anser att det viktiga i sammanhanget är att löneskillnaderna mellan inrikes och utrikes födda är så små som möjligt skulle Keslers slutsats att det går bättre för utrikes födda i England behövt revideras. Detta eftersom lönegapet mellan inrikes och utrikes födda trots allt är större i England än i Sverige. Anser man istället att de utrikes föddas absoluta lönenivåer är viktigast framstår Keslers slutsats som mer rimlig.

Utrikes födda, i synnerhet nyanlända, liknar i flera avseenden ungdomar ur arbetsmarknadssynpunkt. Både nyanlända och ungdomar befinner sig i initialskedet av sin arbetskarriär i Sverige, varför deras arbetsmarknadssituation är mer osäker jämfört med andra arbetstagares. Wadensjö (2013) belyser ett antal arbetsmarknadstrender som riskerar att missgynna ungdomar, och rimligtvis också utrikes födda, på arbetsmarknaden. Wadensjö menar, i linje med tidigare forskning, att den expanderande servicesektorn och den minskande industrisektorn är till ungdomars och utrikes föddas nackdel, eftersom utvecklingen troligtvis har lett till minskad efterfrågan på kortutbildad arbetskraft och ökade krav på svenskkunskaper (för att kunna garantera en god kundservice).²⁵⁶ Arbetsplatser ransonerar dessutom allt oftare bort personer som inte "håller måttet" produktionsmässigt, för att undvika onödiga kostnader. För att kunna hålla produktionen på en hög nivå krävs därmed en hög produktivitet hos varje arbetstagare, något som blivit ett alltmer framträdande krav från arbetsgivarnas sida. Detta innebär att arbetsgivare kanske undviker att anställa personer vars produktivitet kan uppfattas som svårobserverbar för att istället satsa på "säkra kort".²⁵⁷ Wadensjö belyser också att allt fler utbildar sig allt längre. De allra flesta avslutar både grundskolan och gymnasiet.

²⁵³ Kesler (2010), s. 582

²⁵⁴ Ibid, s. 574-575

²⁵⁵ Ibid, s. 584

²⁵⁶ Wadensjö (2013), s. 5

²⁵⁷ Ibid, s. 6

Arbetsmöjligheterna för dem som *inte* utbildar sig blir därmed relativt sett allt sämre. Utbildningssystemet har med andra ord blivit ett starkare verktyg för arbetsgivare att sortera bort arbetstagare med lägre kapacitet.²⁵⁸ Trenden missgynnar rimligtvis utrikes födda med kort utbildningsbakgrund, liksom de elever som anländer till Sverige efter skolstarten och som i ökande grad halkar efter i grundskolan.²⁵⁹

5.1.5. Andra förklaringsfaktorer

Ett flertal studier har även belyst hur andra faktorer än de fyra som forskningen framför allt fokuserar på påverkar utrikes föddas arbetsmarknadsintegration. Bland dessa kan nämnas invandringsskäl, uttag av föräldraförsäkringen, medborgarskap samt hälsa, faktorer som redogörs för i detta avsnitt.

Invandringsskäl

Sysselsättningsgraden bland utrikes födda varierar som nämndes i kapitel tre med deras födelseland. Lundborg (2013) hävdar dock liksom Bevelander (2011) att få studier har undersökt invandringsskälens betydelse för de utrikes föddas arbetsmarknadsintegration.²⁶⁰ I en underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen visar det sig att det snarare än invandringsskålet än födelselandet i sig som avgör etableringstiden. Slutsatsen baseras på regressionsanalyser av etableringsår (antal år till etablering på arbetsmarknaden efter invandringsåret), ursprungsregion och migrationsorsak. Resultatet visar att utrikes födda från födelseregioner utanför EU15-området inte skulle ha längre etableringstid än ”västerlänningar” om de alla invandrade av samma orsak. Det faktum att det går så pass bra för individer från EU15 förklaras alltså snarare av att dessa individer oftast invandrar av arbetsmarknadsskäl, inte för att de invandrar från dessa länder i sig. Detta resultat redovisas även av Karlsson och Tibajev (kommande).²⁶¹ Det tar ungefär två till tre år längre för personer som invandrar av studieskäl, familjeskäl eller skyddsbehov att etablera sig på arbetsmarknaden jämfört med dem som invandrar av arbetsmarknadsskäl.²⁶²

²⁵⁸ Wadensjö (2013), s. 6

²⁵⁹ Petersson (2010)

²⁶⁰ Lundborg (2013), s. 219

²⁶¹ Karlsson & Tibajev (kommande), s. 11

²⁶² le Grand m.fl. (2013), s. 54

I slutbetänkandet av den s.k. AKKA-utredningen (2012) konstateras att skyddsbehövande²⁶³ och deras anhöriga har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden jämfört med utrikes födda som har invandrat av andra skäl. Fem år efter invandringen har 45 procent av de skyddsbehövande kvinnorna och 25 procent av de skyddsbehövande männen aldrig haft ett arbete i Sverige. Motsvarande siffror bland anhöriga till de skyddsbehövande är 20 procent bland männen och 50 procent bland kvinnorna. Även övriga anhöriginvandrare²⁶⁴ har dock svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.²⁶⁵ Bevelander visar dessutom att sannolikheten att arbeta skiljer sig mellan individer som invandrar som asylsökande, kvotflyktingar eller som anhöriga till invandrade, något forskarna fortfarande vet lite om.²⁶⁶ Anhöriginvandrare klarar sig bättre på arbetsmarknaden i Sverige jämfört med asylsökande.²⁶⁷ Asylsökande klarar sig i sin tur bättre än kvotflyktingar. Detta gäller i synnerhet invandrade från Bosnien-Hercegovina.²⁶⁸ Vilken av de tre kategorierna de invandrade tillhör verkar spela större roll för männens än för kvinnornas arbetsmarknadsintegration.²⁶⁹ Bevelander menar att anhöriginvandrare rimligtvis har bättre sociala nätverk än asylsökande och kvotflyktingar, vilket skulle kunna förklara deras snabbare etablering på arbetsmarknaden.²⁷⁰ Bevelanders och Pendakurs (2012) internationella jämförelse visar dock att skillnaderna i sysselsättning mellan de tre flyktingkategorierna trots allt är relativt små i Sverige och att de varierar mer i Kanada. Asylsökande är dessutom oftare sysselsatta än anhöriginvandrare i Kanada. Författarna jämför individer invandrade från Iran, Irak, Afghanistan och f.d. Jugoslavien, eftersom dessa grupper är relativt stora i båda länderna.²⁷¹ Förklaringen ligger möjligen i att de som invandrat av olika skäl har rätt till ungefär samma offentliga tjänster i Sverige, medan rättigheterna varierar mer mellan kategorierna i Kanada. Anhöriginvandrare i Kanada har endast tillgång till språkundervisning, medan de asylsökande även får bosättningsstöd och olika typer av inkomststöd.²⁷² Anhöriginvandrarna förväntas istället delvis försörjas av den sponsrande familjemedlemmen. Detta tyder på att anhöriginvandrare

²⁶³ I utredningen definierat som personer som beviljas uppehållstillstånd som flyktingar eller skyddsbehövande (5 kap. 1,2,4 eller 6 § utlänningslagen), p.g.a. verkställighetshinder (12 kap 18 §), tillfälligt skydd (21 kap) eller som tribunalvittne (22 kap). Se SOU 2012:69, s. 66

²⁶⁴ Anhöriga som inte omfattas av etableringslagen, d.v.s. anhöriga till personer som *inte* fått uppehållstillstånd i Sverige som skyddsbehöriga, kallas ”övriga anhöriga”. Se SOU 2012:69, s. 66

²⁶⁵ SOU 2012:69, s. 17

²⁶⁶ Bevelander & Pendakur (2012), s. 1

²⁶⁷ Bevelander (2011), s. 43

²⁶⁸ Ibid, s. 43

²⁶⁹ Ibid, s. 39

²⁷⁰ Ibid, s. 43

²⁷¹ Bevelander & Pendakur (2012), s. 11

²⁷² Ibid, s. 16

endast kan dra nytta av sitt sociala nätverk om deras levnadssituation tryggas av offentliga välfärdstjänster. Flyktingar i Sverige har dessutom till skillnad från flyktingar i Kanada rätt till samma typ av ekonomiska assistans, vilket möjligen kan förklara varför lönerna mellan olika flyktingkategorier varierar mindre i Sverige. Flyktingar i Kanada har dock generellt högre löner, vilket tyder på bättre chanser att avancera på arbetsmarknaden jämfört med flyktingar i Sverige. Flyktingar i Sverige löper med andra ord större risk att fastna i låglönepositioner.²⁷³

Uttag av föräldraförsäkring

Svårigheterna för flyktingar, andra skyddsbehövande och deras anhöriga att etablera sig på arbetsmarknaden är större för kvinnorna än för männen. År 2005 var andelen sysselsatta och andelen i arbetsmarknadsutbildning avsevärt högre bland männen än bland kvinnorna. Arbetslösa kvinnor var dessutom mer sällan inskrivna hos Arbetsförmedlingen än arbetslösa män. Dessa skillnader gäller både ett och fem år efter invandringsåret, även om skillnaderna mellan könen minskar med tiden.²⁷⁴ En orsak till detta kan vara uttag av föräldraförsäkringen, något som uppmärksammades av Olli Segendorf och Teljosuo.²⁷⁵ I AKKA-utredningens delbetänkande framkommer att ungefär 40 procent av mammorna med barn som invandrade från icke-europeiska länder, motsvarande ca 1400 personer, har ett så pass högt föräldrapenninguttag att det hindrar deras deltagande i insatser ämnade att få in dem på arbetsmarknaden, exempelvis svenskundervisning.²⁷⁶ Vikman (2013) visar dock genom regressionsanalys att föräldraförsäkringen minskar arbetskraftsdeltagandet med som högst 7 procentenheter för nyanlända mammor, två år efter beviljat uppehållstillstånd. För papporna hittades ingen effekt.²⁷⁷ Översatt i absoluta tal var 100 av de 1400 nyanlända mammorna som kom till Sverige mellan år 2000 och 2005 utanför arbetskraften på grund av föräldraförsäkringen. Mellan två till sex år efter att uppehållstillstånd beviljats minskar även sysselsättningen med 3 procentenheter på grund av föräldraförsäkringen. I absoluta tal innebär detta att ca 40 av de 1400 kvinnorna saknade sysselsättning på grund av föräldraförsäkringen.²⁷⁸ Ju yngre barn desto större effekter.

²⁷³ Bevelander & Pendakur (2012), s. 16

²⁷⁴ SOU 2012:69, s. 389

²⁷⁵ Olli Segendorf & Teljosuo (2011), s. 118

²⁷⁶ SOU 2012:9, s. 14

²⁷⁷ Vikman (2013), s. 20

²⁷⁸ Ibid, s. 21

I AKKA-utredningens delbetänkande (2012) poängteras att skillnaderna i uttaget av föräldrapenningen är stora mellan de mammor som får barn efter invandringen till Sverige och de som inte får det²⁷⁹, ett resultat som även redovisas av Vikman.²⁸⁰ Vikman visar att mammor från icke-europeiska länder som får barn i Sverige ofta tar ut ett högt antal heldagar med föräldrapenning under flera år i rad efter invandringsåret, vilket senarelägger deras arbetsmarknadsetablering och försvårar möjligheten att kombinera föräldraledigheten med deltagande i etableringsinsatser. En relativt hög andel av de mammor som inte får fler barn efter invandringen tar dock aldrig ut någon föräldrapenning alls. Detta kan möjligen bero på att många inte vet om att de har rätt till den, eller att ersättningen är alltför låg för att utgöra något reellt alternativ till en arbetsinkomst eller inkomst från deltagande i introduktionsinsatser.²⁸¹

Medborgarskap

Bevelander och Pendakur (2011) undersöker medborgarskapets effekt på utrikes föddas sysselsättning och löner i Sverige och Kanada. Författarna finner att medborgarskapet har starka positiva effekter på både sysselsättning och löner i båda länderna men i synnerhet i Sverige.²⁸² Effekten är starkare bland kvinnor än bland män. I Sverige är medborgarskapets positiva effekter starkast för personer invandrade från icke-europeiska länder och från Amerika (Nordamerika exkluderat). För alla invandringsgrupper förutom de som invandrat från Norden, var medborgarskapets effekter positiva. I Kanada är effekten störst för latinamerikaner, européer, afrikaner och kineser.²⁸³ Bevelander och Pendakur menar att medborgarskapet kan signalera till arbetsgivare att personen i fråga har som ambition att stanna i landet en längre tid, vilket reducerar riskerna med att anställa personen.²⁸⁴

Hälsa

Larsson (2011) utvärderar fem av Europeiska Socialfondens (ESF) arbetsmarknadsrelaterade projekt ämnade att öka utrikes föddas arbetsmarknadsinkludering.²⁸⁵ Han finner genom intervjuer att

²⁷⁹ SOU 2012:9, s. 14

²⁸⁰ Vikman (2013), s. 10

²⁸¹ Ibid, s. 14

²⁸² Bevelander & Pendakur (2011), s. 9 och 19

²⁸³ Ibid, s. 19

²⁸⁴ Ibid, s. 19

²⁸⁵ Larsson (2011), s. 5

inkluderingen hindras av utrikes föddas både psykiska och fysiska ohälsa. Vissa av projektdeltagarna hade en bakgrund präglad av psykosocial problematik, kriminalitet och social utsatthet, vilket resulterade i en låg självkänsla och därmed en förhindrad arbetsmarknadsintegration.²⁸⁶ Många av deltagarna upplevde en längre tids ”utanförskap”, även om de inte var formellt sjukskrivna.²⁸⁷ Samhället visar sig ofta vara oförmöget att bemöta dessa problem inom ordinarie verksamhet på grund av bristande resurser. En bidragande faktor är att deltagarna ofta saknar tillgång till de tjänster som erbjuds inom socialförsäkringssystemet.²⁸⁸ Arbetsförberedande insatser bör mot denna bakgrund enligt Larsson präglas av ett bättre helhetsperspektiv och sättas in först när en kartläggning av inte bara individens tidigare arbetslivserfarenhet utan även individens hälsa har genomförts.²⁸⁹

²⁸⁶ Larsson (2011), s. 6

²⁸⁷ Ibid, s. 5

²⁸⁸ Ibid, s. 38

²⁸⁹ Ibid, s. 41

6. Utrikes födda med avvikande anställningsformer

Utrikes födda är överrepresenterade i bemanningsbranschen²⁹⁰ och bland egenföretagare, anställningsformer som brukar benämnas som ”atypiska”. Med atypiska anställningsformer menas här anställningsformer då arbetstagaren inte är fast anställd eller arbetar heltid under hela året.²⁹¹ Orsakerna till utrikes föddas överrepresentation och vilka konsekvenser det har för deras ställning på arbetsmarknaden diskuteras i två separata avsnitt nedan.

6.1. Utrikes födda i bemanningsbranschen

Orsakerna till utrikes föddas överrepresentation i bemanningsbranschen är omtvistade. Vissa forskare menar att för personer som saknar effektiva sociala nätverk, till exempel utrikes födda, kan bemanningsföretagen fylla nätverkens funktion som arbetsförmedlare.²⁹² Bemanningsföretagen har dessutom bättre möjligheter än vanliga företag att validera utrikes föddas kvalifikationer med nyanserade ”screening-metoder”.²⁹³ Den statistiska diskrimineringen mot utrikes födda kan på så sätt minska, eftersom arbetsgivarnas kännedom om de utrikes föddas faktiska produktivitet ökar.²⁹⁴ Andra menar att diskriminering på den reguljära arbetsmarknaden ”tvingar” utrikes födda att ta anställning i bemanningsföretag, som erbjuder mindre attraktiva anställningsvillkor och sämre arbetstrygghet.²⁹⁵ Ytterligare ett argument är att företag upplever reglerna för krångliga och arbetsgivarkostnaderna för höga på den reguljära arbetsmarknaden, varför man väljer att hyra in arbetskraften från bemanningsföretag.²⁹⁶ Om utrikes född arbetskraft upplevs som dyrare än inrikes född (till exempel på grund av en upplevd högre risk att anställa utrikes födda) skulle det kunna förklara gruppens överrepresentation i bemanningsbranschen. Det finns sammanfattningsvis hypoteser om varför de utrikes födda är överrepresenterade i bemanningsbranschen som relaterar till alla fyra förklaringsfaktorer som redogjordes för i kapitel fem.

En regressionsbaserad studie av Andersson Joona och Wadensjö (2012) visar att anställda av bemanningsföretag tjänar 16 till 18 procent mindre

²⁹⁰ Andersson Joona & Wadensjö (2012), s. 17

²⁹¹ Se t.ex. Jonsson & Walette (2001), s. 153

²⁹² Hveem (2012), s. 1

²⁹³ Se t.ex. Hveem (2012), s. 1 och Jonsson & Walette (2001), s. 155

²⁹⁴ Hveem (2012), s. 1

²⁹⁵ Ibid s. 2

²⁹⁶ Jonsson & Walette (2001), s. 166

än direktanställda i företag, ett lönegap som var närmast noll år 2001.²⁹⁷ Det är möjligt att det ökande lönegapet mellan bemanningsanställda och direktanställda har drabbat utrikes föddas löner hårdare än inrikes föddas, eftersom de är överrepresenterade i branschen. En annan fråga är vilka effekter anställningar i bemanningsföretag har på arbetstagarnas *framtida* jobbchanser och löner, något det i dagsläget finns lite svensk forskning om.²⁹⁸ Hveem (2012) undersöker om bemanningsföretag kan främja övergången från arbetslöshet till direktanställningar i företag, i den fram till år 2012 största svenska studien om bemanningsbranschen.²⁹⁹ Han visar att en anställning i ett bemanningsföretag har en positiv långsiktig effekt på sannolikheten att ha en framtida anställning, när anställningar i bemanningsföretag inkluderas. För inrikes födda ökade sannolikheten med 7 till 9 procent, medan den ökade med 12 till 15 procent för utrikes födda. Effekten är i synnerhet positiv för den som är född utanför Västvärlden.³⁰⁰ En anställning i ett bemanningsföretag har dock en negativ långsiktig effekt på sannolikheten att få en direktanställning på en arbetsplats, vilket antyder att personer som tar sin första anställning efter arbetslöshet i ett bemanningsföretag ofta stannar i branschen. Det intressanta i sammanhanget är att det sistnämnda inte gäller för utrikes födda från länder utanför Västvärlden, vars sannolikhet att få en framtida direktanställning i ett företag istället ökar.³⁰¹ Studien tyder även på en positiv löneeffekt av att ha arbetat för ett bemanningsföretag, både för inrikes och utrikes födda³⁰², något som förmodligen kan förklaras av den positiva sysselsättningseffekten.

Frågan kvarstår *varför* anställda av bemanningsföretag tjänar mindre än personer som är direktanställda på arbetsplatser. Peterssons studie (2013), baserad på intervjuer med bl.a. fackföreningar, bemanningsföretag och myndigheter, indikerar att överkvalificeringen inom bemanningsbranschen har ökat, en utveckling som möjligen kan förklara en del av lönegapet. Bemanningsföretag använder sig exempelvis enligt Fredrik Bäckström, ombudsman vid SEKO – El och Tele, allt oftare av s.k. ”precisionsbemanning”, en metod att försöka få mångsysslande konsulter att endast ägna sig åt mindre kvalificerade arbetsuppgifter för att minska sina kostnader.³⁰³ Cecilia Tazewell, ombudsman vid Jusek, menar dessutom att bemanningsföretagen allt

²⁹⁷ Andersson Joona & Wadensjö (2012), s. 1

²⁹⁸ Hveem (2012), s. 3

²⁹⁹ Ibid, s. 4

³⁰⁰ Ibid, s. 19

³⁰¹ Ibid, s. 22

³⁰² Ibid, s. 22

³⁰³ Petersson (2013), s. 5

oftare använder sig av s.k. ”uppdragstillägg”, för att undvika att konsulterna överbetalas vid mindre kvalificerade uppdrag.

Ingångslönerna sätts därför i underkant och kompletteras istället med uppdragstillägg endast vid mer kvalificerade uppdrag.³⁰⁴ Eftersom utrikes födda är överrepresenterade i bemanningsbranschen, och eftersom utrikes födda enligt Andersson Joona m.fl. förlorar mer lönemässigt på överkvalificering än inrikes födda³⁰⁵, är det möjligt att utvecklingen har drabbat utrikes föddas löner extra hårt.³⁰⁶

Ytterligare en förklaring är att bemanningsföretag allt oftare ägnar sig åt entreprenadverksamhet, som inte omfattas av samma regleringar och fackliga överenskommelser om bland annat lön som bemanningsverksamhet. Gränsen mellan vad som är bemanning och entreprenad är ofta svårdefinierad, och det syns inte i SCB:s registerdata om bemanningsföretagen sysslar med entreprenadverksamhet. För arbetstagare på LO-sidan gäller till exempel att en lön motsvarande det genomsnittliga löneläget (GFL) i det inhyrande företaget ska betalas ut till den inhyrde konsulten. Eftersom många av bemanningsföretagens anställda är unga med få års arbetslivserfarenhet har GFL en tendens att driva upp deras löneläge.³⁰⁷ När bemanningsföretaget istället ägnar sig åt entreprenadverksamhet, enkelt definierat som när bemanningsföretaget åtar sig att utföra ett visst arbete under en viss tid med hjälp av så många arbetstagare som bemanningsföretaget själv anser lämpligt³⁰⁸, gäller inte längre regeln om GFL. Företaget har då större frihet att själv bestämma lönen. Flera av de intervjuade fackliga ombudsmännen indikerade att en sådan trend har en tendens att driva ned löneläget för anställda av bemanningsföretag.³⁰⁹ Även denna trend riskerar därmed att drabba utrikes födda extra hårt, på grund av deras överrepresentation i branschen.

Det bör dock poängteras att det lönegap mellan direkt- och bemanningsanställda som observerades av Andersson Joona och Wadensjö kan vara överdrivet på grund av missvisande statistik. Enligt Henrik Bäckström, förbundsdirektör för bransch- och intresseorganisationen Bemanningsföretagen Almega, registreras endast de nedre gränserna för de ambulerande konsulternas löner. I SCB:s register uppvisas tjänstemännens ingångslöner, medan den ”personliga

³⁰⁴ Petersson (2013), s. 5

³⁰⁵ Andersson Joona m.fl. (2012), s. 24

³⁰⁶ Petersson (2013), s. 14

³⁰⁷ Ibid, s. 6

³⁰⁸ SEKO (2011), s. 1

³⁰⁹ Petersson (2013), s. 6

månadslönen” (vilken betalas ut om konsulten i fråga inte är uthyrd till något företag under en viss period) uppvisas i statistiken för arbetstagare i LO:s branscher. Dessa belopp är dock enligt Bäckström endast nedre gränser för vad arbetstagarna får. I slutändan erhåller de i princip alltid högre löner, eftersom de alltid är uthyrda fler timmar än vad dessa nedre belopp motsvarar.³¹⁰

6.2. Utrikes födda som egenföretagare

Anställningar i bemanningsföretag kan som nämnts vara en alternativ väg för utrikes födda in på arbetsmarknaden i Sverige. En annan strategi är att starta ett eget företag, vilket är något vanligare bland utrikes födda än bland inrikes födda. Kunskapen om varför så är fallet är dock fortfarande knapp³¹¹ och de orsaker som har framförts liknar dem som framförts gällande gruppens överrepresentation i bemanningsbranschen. ”Tvingas” utrikes födda starta egna företag på grund av en allmän brist på vanliga jobb?³¹² Tvingas de göra det på grund av diskriminering på den reguljära arbetsmarknaden? Har utrikes födda kunskap om att driva företag från hemlandet och goda resurser för att göra det, till exempel ett nätverk av personer som har invandrat från samma land och som därför kan fungera som relativt billig arbetskraft?³¹³ Handlar det mindre om individernas utländska bakgrund och mer om faktorer på individnivå som inte är gemensamma för gruppen? Dessa frågor har forskarna försökt besvara. Sammanfattningsvis finns det inget i de senaste årens forskning som tyder på att utrikes födda ”tvingas” in i egenföretagande på grund av deras utländska bakgrund eller att den lokala arbetsmarknaden ser ut på ett visst sätt. Detta verkar snarare bero på faktorer på individnivå. Dessa slutsatser presenteras mer i detalj nedan.

Män från Mellanöstern är oftare egenföretagare än invandrade män från andra länder och inrikes födda män, medan kvinnor från Västeuropa oftare är egenföretagare än invandrade kvinnor från andra länder och inrikes födda kvinnor. Sannolikheten att bli egenföretagare ökar med vistelsetiden i Sverige.³¹⁴ Bevelander m.fl. (2010) visar dock liksom Andersson m.fl. (2011)³¹⁵ att utrikes föddas överrepresentation bland egenföretagare främst kan förklaras av deras individegenskaper och inte av egenskaper som är gemensamma för gruppen, till exempel födelseregion. Bevelander m.fl. visar i sin regressionsbaserade studie att

³¹⁰ Petersson (2013), s. 6

³¹¹ Andersson m.fl. (2011), s. 3 & Bevelander m.fl. (2010), s. 1

³¹² Andersson m.fl. (2011), s. 3 & Bevelander m.fl. (2010), s. 1 & 5

³¹³ Hedberg m.fl. (2013), s. 2 & Bevelander m.fl. (2010), s. 5

³¹⁴ Andersson m.fl. (2011), s. 7

³¹⁵ Ibid (2011), s. 4

endast 15 procent av den totala variationen i graden av egenföretagande kan förklaras av skillnader i varifrån man invandrar och den lokala arbetsmarknaden (definierat som företagsklimatet och graden av offentliga regler om företagande i regionen³¹⁶).³¹⁷ Resterande 85 procent av variationen förklaras av faktorer på individnivå³¹⁸, exempelvis individernas entreprenörsanda och tillgång till banklån.³¹⁹ Andersson m.fl. når en liknande slutsats och visar att endast 20 procent av den totala variationen i graden av egenföretagande kan förklaras av skillnader i varifrån och när man invandrar, liksom av den lokala arbetsmarknaden (definierat som den lokala arbetslöshetsgraden och lokala inkomstskattesatsen³²⁰).³²¹ Detta gäller både för utrikes födda män och kvinnor.³²² Resultaten har rimligtvis mycket hög validitet eftersom studierna inkluderar många individer från många länder och arbetsmarknadssektorer.³²³

Egenföretagande bland utrikes födda kvinnor är fortfarande ett relativt outforskat område.³²⁴ Hedberg m.fl. (2013) studerar egenföretagande bland utrikes födda kvinnor inom hälso- och sjukvårdssektorn, för att utröna vilka faktorer som driver dem in i egenföretagande och om de är desamma som för inrikes födda kvinnliga egenföretagare.³²⁵ En tredjedel av all kvinnlig arbetskraft i Sverige finns inom hälso- och sjukvårdssektorn, en relativt stor andel av den är utrikes född.³²⁶ När alla män och kvinnor mellan 20 och 64 år som var anställda inom sektorn mellan år 2002 och 2006 inkluderas i analysen³²⁷ visar resultatet att individer med högre inkomster innan uppstarten av ett företag har större sannolikhet att bli egenföretagare jämfört med individer med lägre initial inkomst. När endast kvinnor inkluderas gäller dock det motsatta, vilket tyder på att låg inkomst är en faktor som driver kvinnor inom hälso- och sjukvårdssektorn in i egenföretagande. Även arbetslöshet är enligt analysen en sådan faktor.³²⁸ Egenföretagande verkar alltså för kvinnor vara ett slags ”andrahandsalternativ” till en reguljär anställning inom sektorn. Utrikes födda kvinnor uppvisar inte högre sannolikhet att bli egenföretagare än inrikes födda kvinnor. Detta tyder på att utrikes födda

³¹⁶ Bevelander m.fl. (2010), s. 8

³¹⁷ Ibid, s. 16

³¹⁸ Ibid, s. 16

³¹⁹ Andersson m.fl. (2011), s. 4

³²⁰ Ibid, s. 13

³²¹ Ibid, s. 12

³²² Ibid, s. 14

³²³ Bevelander m.fl. (2010), s. 8 och Andersson m.fl. (2011), s. 4

³²⁴ Hedberg m.fl. (2013), s. 6

³²⁵ Ibid, s. 4

³²⁶ Ibid, s. 4

³²⁷ Ibid, s. 10

³²⁸ Ibid, s. 23

kvinnor inom hälso- och sjukvårdssektorn drivs in i egenföretagande eftersom de är *kvinnor*, inte för att de är utrikes födda.³²⁹

Bevelander m.fl. (2010) menar att även om utrikes födda inte verkar "tvingas" in i egenföretagande på grund av att de inte är födda i Sverige, utesluter det inte möjligheten att det ger dem resurser som kan påverka beslutet att bli egenföretagare och hur bra företaget går när det väl är startat, till exempel en efterfrågan på vissa varor och tjänster från personer med liknande bakgrund.³³⁰ Detta är också Anderssons och Hammarstedts (2012) slutsats i sin studie om hur "etniska enklaver" (definierat som områden i vilka personer som invandrat från samma länder är bosatta³³¹) och "etniska nätverk" påverkar sannolikheten för individer från Mellanöstern (Irak, Iran, Libanon, Syrien och Turkiet³³²) att bli egenföretagare i Sverige. De visar att etniska enklaver påverkar sannolikheten att starta eget positivt. Om individer från Mellanöstern bor i samma bostadsområde påverkar det alltså sannolikheten för en given individ i området att starta eget positivt. Personer som har invandrat från samma födelseregion verkar alltså bistå varandra med varor och tjänster som underlättar deras egenföretagande. "Etniska likar" kan exempelvis fungera som arbetskraft och är möjligen extra lojala mot företagen eftersom deras överordnade har invandrat från samma region.³³³ Ju fler etniska likar det finns inom ett visst geografiskt område, desto större är därför sannolikheten för en given individ i området att starta eget.³³⁴ Individens sannolikhet att starta eget minskar dock ju fler egenföretagare från samma födelseregion individen har i sitt *nätverk*, eftersom det bidrar till kundkonkurrens.³³⁵

³²⁹ Hedberg m.fl. (2013), s. 24

³³⁰ Bevelander m.fl. (2010), s. 18

³³¹ Andersson & Hammarstedt (2012), s. 4

³³² Ibid, s. 2

³³³ Ibid, s. 5 och s. 11

³³⁴ Ibid, s. 9

³³⁵ Ibid, s. 10

7. Effekterna av arbetsmarknadsåtgärder för förbättrad arbetsmarknadsintegration

Hur väl integrerade utrikes födda är på arbetsmarknaden i Sverige bestäms inte endast av de enskilda individernas egenskaper och resurser (utbudet av arbetskraft) eller av arbetsmarknadens strukturer och krav (efterfrågan på arbetskraft), utan även av effekterna av arbetsmarknadspolitiska åtgärder. För att åtgärderna ska få största möjliga effekt krävs rimligtvis att de är utformade i enlighet med hur utbuds- och efterfrågerelaterade faktorer påverkar utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden. För att det ska vara möjligt krävs en stark länk mellan politik och forskning. Det finns därför ett behov av att undersöka både vilka effekter olika åtgärder har på utrikes föddas arbetsmarknadsintegration och hur effekterna relaterar till problembilden som presenterades i föregående kapitel. Effekterna av arbetsmarknadsåtgärder, som har riktats både mot arbetslösa i allmänhet och arbetslösa utrikes födda i synnerhet, presenteras i detta kapitel: sfi-bonusen, sänkta arbetsgivaravgifter för unga, jobbcoaching, arbetspraktik, nystartsjobb, instegsjobb och jobbskatteavdraget. I översiktens avslutande diskussion diskuteras orsakerna till effekterna.

7.1. Sammanfattning

Effekterna av de senaste årens arbetsmarknadsåtgärder är blandade. Varken sfi-bonusen eller de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga verkar ha haft någon positiv effekt på utrikes föddas arbetsmarknadsintegration. Även jobbcoachingens och arbetspraktikens effekter framstår som marginella. Det bör dock poängteras att både jobbcoaching och arbetspraktik gynnar utrikes föddas sysselsättning mer än inrikes föddas, rimligtvis för att gruppen har ett större behov av denna typ av åtgärder som kompenserar för deras bristande sociala nätverk. Bättre effekt verkar nystartsjobben ha haft på utrikes föddas sysselsättning. Nystartsjobbare har 17 procent högre sannolikhet att ha ett arbete efter ett år i arbetslöshet, jämfört med individer som inte är berättigade nystartsjobb och som varit arbetslösa lika länge. Effekten är lika för inrikes och utrikes födda. Det faktum att nystartsjobbare oftare är födda utanför Norden än i Sverige innebär dock att den positiva effekten är viktigare för denna grupp. Vidare verkar jobbskatteavdraget ha en positiv effekt på utrikes föddas vilja och incitament att arbeta, i termer av antal arbetade timmar. Det är möjligt att de positiva effekterna av nystartsjobben och jobbskatteavdraget delvis kan förklara den sysselsättningsuppgång som har kunnat skönjas bland utrikes födda sedan årsskiftet 2010/2011.

7.1.1. Sfi-bonusen

Sfi-bonusen introducerades i Sverige den 1 juli år 2010. Bonusen innebär att sfi-deltagare mellan 18 och 65 år med uppehållstillstånd och som fanns registrerade i en svensk kommun tidigast den 1 juli har möjligheten att få en ekonomisk bonus om de erhåller ett visst betyg på vissa bonusberättigande kurser.³³⁶ För en avslutad kurs delas en bonus på mellan 6000 till 12000 kronor ut, beroende på kursens svårighetsgrad.³³⁷

Engdahl och Åslund (2012) undersöker effekterna av sfi-bonusen under den försöksverksamhet som pågick i femton svenska kommuner mellan 1 juli 2009 och 30 juni 2010.³³⁸ Ungefär 1000 bonusar delades totalt ut inom ramen för försöket.³³⁹ Endast i Stockholm observerade en tendens till ökat deltagande i bonusberättigade kurser liksom betydande positiva effekter på elevernas studieresultat.³⁴⁰ Enligt analysen avslutade tre personer av hundra en bonusberättigad sfi-kurs inom den uppsatta tidsgränsen, som annars inte skulle ha gjort det.³⁴¹ Ingen effekt alls observerades dock i övriga kommuner där bonusen infördes. Effekten av bonusen var ungefär lika stor för kvinnor och män, men större för yngre, låg- och medelutbildade än för äldre och högutbildade.³⁴² En möjlig anledning till varför bonusen endast verkade få effekt i Stockholm är att sfi-studierna påbörjas snabbare där jämfört med övriga kommuner. Detta kan möjligen förklaras av att Stockholm är geografiskt större, har en större befolkning och att resurserna för att snabbt erbjuda sfi-kurser därför är bättre.³⁴³ Till skillnad från Engdahl och Åslund analyserar Olme (2013) sfi-bonusens effekter efter dess nationella införande och finner inget signifikant stöd för att bonusen har någon effekt på elevernas deltagande eller prestationer. Det finns dock vaga bevis för att smalt definierade undergrupper reagerar positivt på det ekonomiska incitament som bonusen utgör, exempelvis välutbildade kvinnor.³⁴⁴

7.1.2. Sänkta arbetsgivaravgifter för unga

Inte heller de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga har visat sig främja unga utrikes föddas sysselsättning. Reformen infördes år 2007 och syftade till att öka arbetsgivarnas efterfrågan på ung arbetskraft³⁴⁵, genom

³³⁶ Olme (2013), s. 7

³³⁷ Engdahl & Åslund (2012), s. 8

³³⁸ Ibid, s. 3

³³⁹ Ibid, s. 8

³⁴⁰ Ibid, s. 20

³⁴¹ Ibid, s. 21

³⁴² Ibid, s. 20

³⁴³ Ibid, s. 19

³⁴⁴ Olme (2013), s. 29

³⁴⁵ Egebark & Kaunitz (2013), s. 5

att sänka arbetsgivaravgifterna med ca 11 procentenheter för arbetstagare mellan 19 och 25 år.³⁴⁶ År 2009 utökades målgruppen till att omfatta alla arbetstagare under 27 år och arbetsgivaravgifterna sänktes då till 17 procentenheter.³⁴⁷

Genom regressionsanalys undersöker Egebark och Kaunitz (2013) hur ungas sysselsättning har förändrats efter reformens införande: för 25-åringar relativt 26-åringar, liksom för 25- och 26-åringar relativt 27-åringar.³⁴⁸ Antagandet är arbetstagarna som omfattas av de sänkta arbetsgivaravgifterna inte skiljer sig på ett systematiskt sätt från de som inte omfattas av dem, gällande egenskaper som kan påverka deras sannolikhet att arbeta, eftersom de är så pass nära i ålder. Att den ena gruppen har haft en annorlunda sysselsättningsutveckling än den andra skulle därmed kunna tolkas som en effekt av de sänkta arbetsgivaravgifterna.³⁴⁹ Författarna kontrollerar för t.ex. arbetstagarnas utbildningsinriktning, inkomst och invandringsland, uppgifter som hämtats från registeruppgifter för åren 2001-2010 i analysen, för alla arbetstagare i Sverige som är äldre än 15 år.³⁵⁰

Författarna finner en positiv men liten statistiskt signifikant effekt av 2007 års sänkning av arbetsgivaravgifterna. 25-åringarnas sysselsättning visade sig öka med 1,3, procent 2007 och 0,8 procent 2008.³⁵¹ Vare sig 25- eller 26-åringarna påverkades av den ytterligare sänkningen år 2009, varken under 2009 eller 2010.³⁵² Studien visar också att sänkningarna inte påverkade sysselsättningen bland utrikes födda ungdomar alls.³⁵³ Reformens svaga effekter verkar inte kunna förklaras av att arbetsgivarna använde det ekonomiska utrymmet till att istället höja de redan anställdas löner³⁵⁴, eller av att unga inte står till arbetsmarknadens förfogande³⁵⁵, utan snarare av att arbetsgivarnas efterfrågan på ung arbetskraft är i stort sett oförändrad.³⁵⁶ Vidare menar författarna att de faktiska effekterna av reformen är ännu mindre än de observerade, eftersom de arbetstagare som endast är något äldre än de individer som omfattas av insatsen (kontrollgruppen) blir relativt dyrare än individerna som omfattas. En s.k. substitutionseffekt gör alltså att effekten av de

³⁴⁶ Egebark & Kaunitz (2013), s. 3

³⁴⁷ Ibid, s. 3

³⁴⁸ Ibid, s. 9

³⁴⁹ Ibid, s. 7

³⁵⁰ Ibid, s. 6

³⁵¹ Ibid, s. 11

³⁵² Ibid, s. 11-12

³⁵³ Ibid, s. 14

³⁵⁴ Ibid, s. 3

³⁵⁵ Ibid, s. 14

³⁵⁶ Ibid, s. 14

sänkta arbetsgivaravgifterna överskattas.³⁵⁷ Det bör dock poängteras att den ekonomiska krisen kan ha haft en dämpande effekt på de potentiella sysselsättningseffekterna av reformen.³⁵⁸

7.1.3. Jobbcoachning

Arbetsförmedlingen (AF) erbjuder jobbcoachning för arbetssökande, vilket innebär att myndighetens medarbetare bistår arbetssökande med stöd och rådgivning i ansökningsprocessen.³⁵⁹ Alla utrikes födda med uppehållstillstånd, både asylsökande och deras anhöriga, har idag rätt till jobbcoachning.³⁶⁰

Andersson Joono och Nekby (2012) undersöker hur väl jobbcoachningen lyckades stärka gruppens ställning på arbetsmarknaden, under dess försöksverksamhet mellan oktober 2006 och juni 2008³⁶¹, jämfört med AF:s andra arbetsmarknadsrelaterade tjänster. Nio kommuner i Stockholm, Kronoberg och Skåne län deltog i försöksverksamheten. Andersson Joono och Nekby visar i sin experimentliknande studie att utrikes födda som erbjuds coaching har 43 procents större sannolikhet än utrikes födda som erbjuds andra arbetsmarknadsrelaterade tjänster att ha en reguljär anställning, alternativt att delta i arbetsförberedande åtgärder eller utbildning 365 dagar efter att åtgärderna påbörjas.³⁶² Liljeberg m.fl. (2012) framställer coachingens positiva effekter i ett mer blygsamt tonläge och visar att individer som deltar i jobbcoachning ett år efter insatsens början endast har 2 procents större sannolikhet att ha ett arbete än jämförbara individer som deltar i andra typer av insatser som AF erbjuder. Om nystartsjobb inkluderas är skillnaden 8 procent. Detta kan översättas till att arbetslöshetsperioden förkortas med sju till åtta dagar³⁶³ vilket av författarna benämns som svaga effekter.³⁶⁴ Liljeberg m.fl. menar dock att insatsen verkar ha något större effekter på vissa grupper arbetsmarknadsutfall, däribland personer födda utanför Norden³⁶⁵, vilket innebär att författarnas slutsatser är mer lika. Andersson Joono och Nekby menar liksom Liljeberg m.fl. att coacherna kan kompensera för utrikes föddas bristande sociala nätverk och hjälpa dem att stärka sin

³⁵⁷ Egebark & Kaunitz (2013), s. 3 och s. 9

³⁵⁸ Ibid, s. 13

³⁵⁹ Arbetsförmedlingen (sida besökt 2013-08-13)

³⁶⁰ Andersson Joono & Nekby (2012), s. 576

³⁶¹ Ibid, s. 577

³⁶² Ibid, s. 586-587

³⁶³ Liljeberg m.fl. (2012), s. 44

³⁶⁴ Ibid, s. 46

³⁶⁵ Ibid, s. 59

”svenskspecifika” kunskap.³⁶⁶ Andersson Joona och Nekby uppskattar coachningens effekter som större för männen³⁶⁷ medan Liljeberg m.fl. finner att den är större för kvinnorna.³⁶⁸

Liljeberg m.fl. undersöker dessutom hur *varaktiga* jobb coachingen leder till, genom att studera hur många av de coachade som två år efter påbörjad coaching fanns återregistrerade som arbetssökande hos AF. De visar att coachade individer inte är inskrivna i lägre grad än individer som tar del av andra insatser som AF erbjuder två år efter påbörjade insatser.³⁶⁹ Jobbcoaching verkar alltså ha en svagt positiv effekt på arbetslöshets chanser att få *tillfälliga* arbeten, men verkar inte stärka deras långsiktiga arbetsmarknadsställning.³⁷⁰ Coachingen verkar dock inte endast ha större positiv effekt bland utrikes födda, utan även mer varaktig effekt³⁷¹, i synnerhet bland dem som deltog i coaching hos externa aktörer.³⁷²

Engstrands och Vesterbergs intervjubaserade studie (2011) om jobbcoaching, inom ramen för Europeiska Socialfondens (ESF) verksamhet, analyserar jobbcoaching från ett mer ideologiskt perspektiv. Författarna menar att coaching som fenomen har utvecklats ur den amerikanska managementkulturen³⁷³ och att den i generella drag utgår från individens kapacitet, valfrihet och personliga utveckling. Coachen har till uppdrag att vägleda och rådgöra, men den coachade är den som styr processen framåt mot sina eget uppsatta personliga mål.³⁷⁴ Fem coacher intervjuas inom ramen för de två projekten.³⁷⁵ I intervjuerna framkommer att verksamheten tar sin utgångspunkt i individen (och dennes drivkraft och motivation³⁷⁶) som huvudsakligt ansvarig för sin egen arbetsmarknadssituation³⁷⁷ Engstrand och Vestberg menar att en bieffekt av projektens individfokus är att ”omgivande faktorer som samhälle och miljö inte problematiseras eller uppmärksammas.”³⁷⁸ Det faktum att en individs arbetslöshet må grundas i (exempelvis diskriminerande) samhällsstrukturer snarare än faktorer på individnivå riskerar därmed att ignoreras. Det är snarare individen som genom

³⁶⁶ Andersson Joona & Nekby (2012), s. 576 och Liljeberg m.fl.(2012), s. 56

³⁶⁷ Andersson m.fl. (2012), s. 589

³⁶⁸ Liljeberg m.fl. (2012), s. 58

³⁶⁹ Ibid, s. 46

³⁷⁰ Ibid, s. 53

³⁷¹ Ibid, s. 58

³⁷² Ibid, s. s. 59-60

³⁷³ Engstrand & Vesterberg (2011), s. 4

³⁷⁴ Ibid, s. 7-8

³⁷⁵ Ibid, s. 2

³⁷⁶ Ibid, s. 29

³⁷⁷ Ibid, s. 47

³⁷⁸ Ibid, s. 11

coaching bör anpassa sig till rådande normer och strukturer på arbetsmarknaden och på så vis öka sin egen anställningsbarhet. Ansatsen betraktas av författarna som problematisk, eftersom gränsen för vilka beteenden som bör förändras hos individen är svårdragen och ibland etisk tveksam.³⁷⁹ För att coaching ska vara en framgångsrik arbetsmarknadsåtgärd krävs enligt författarna att även de arbetssökandes omgivning tas i beaktande, exempelvis deras bostads- och familjesituation, liksom diskriminerande och lokala arbetsmarknadsstrukturer. För att inte erlægga den enskilda individen med ett alltför stort ansvar för sin egen arbetssituation måste dessutom de arbetssökande erbjudas ”kompensation” i form av insatser som stärker deras humankapital och sociala kapital.³⁸⁰

7.1.4. Arbetspraktik

Liljeberg m.fl. (2013) benämner arbetspraktikens möjligheter att stärka arbetssökandes ställning på arbetsmarknaden som måttliga.³⁸¹

Praktikdeltagare förkortar enligt det regressionsbaserade resultatet den förväntade tiden till arbete med drygt 6 procent knappt två år efter avslutad praktik³⁸² och leder till höjda löner och ett mindre beroende av försörjningsstöd.³⁸³ I likhet med jobbcoachning verkar praktikens positiva effekter vara något större bland personer födda utanför Norden (och kvinnor), men skillnaderna är små.³⁸⁴

I likhet med Englunds och Vesterbergs studie om jobbcoachning undersöker Vesterberg (2011) arbetspraktiken från ett mer ideologiskt perspektiv. Vesterberg studerar två av ESF:s praktikinriktade arbetsmarknadsprojekt som riktar sig till personer med utländsk bakgrund³⁸⁵ och som syftar till att öka arbetsmarknadsutbudet.³⁸⁶ Genom intervjuer med ett antal projektmedarbetare³⁸⁷ visar Vesterberg att medarbetarna utvärderar praktikanternas insatser genom att låta arbetsgivarna besvara ett antal enkätfrågor, exempelvis rörande deras sociala kompetens.³⁸⁸ Att lära sig om social interaktion och förstärka svenskkunskaperna var enligt en av projektmedarbetarna viktiga mål med praktiken. Arbetsgivarnas svar användes därefter för att individen ska kunna förändra sitt beteende i enlighet med svaren och på så sätt öka sin

³⁷⁹ Engstrand & Vesterberg (2011), s. 46-47

³⁸⁰ Ibid, s. 49

³⁸¹ Liljeberg m.fl. (2013), s. 1

³⁸² Ibid, s. 12

³⁸³ Ibid, s. 16

³⁸⁴ Ibid, s. 17

³⁸⁵ Vesterberg (2011), s. 1

³⁸⁶ Ibid, s. 5

³⁸⁷ Ibid, s. 6

³⁸⁸ Ibid, s. 10

anställningsbarhet.³⁸⁹ Vesterberg menar att den ”oanställningsbarhet” som studien belyser är en ”etnisk oanställningsbarhet”, eftersom de sociala koder och normer som praktikanterna förväntas anpassa sig till är svenska sociala koder och normer. Praktikanterna kan således öka sin anställningsbarhet genom att bete sig mer typiskt svenskt.³⁹⁰ Vidare visar studien att vissa av deltagarna kände att praktiken var meningslös, eftersom den ändå inte ledde till något arbete och att det individuella ansvar de ansåg sig bära kändes alltför tungt.³⁹¹ Vesterberg poängterar dessutom risken att projekt likt dessa bidrar till en ökad segregation på arbetsmarknaden, om man liksom projektmedarbetarna anser att ”ett jobb alltid är bättre än inget alls” och om ett ökat arbetskraftsutbud innebär att de arbetssökande tvingas ta vilken typ av jobb som helst.³⁹²

7.1.5. Nystartsjobb och instegsjobb

År 2007 infördes nystartsjobb som en del av alliansens strategi att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för personer som stått utanför den en längre tid. Nystartsjobben ersatte därmed det allmänna och förstärkta anställningsstödet och kan till skillnad från anställningsstödet pågå ändå upp till tio år och riktar sig till en bredare grupp arbetstagare.³⁹³ Reformen innebär att arbetsgivare har rätt till anställningssubventioner under så lång tid som de anställda har stått utanför arbetsmarknaden, förutsatt att de gjort det i minst ett år.³⁹⁴ Sedan år 2007 har subventionen fördubblats och uppgår idag till 62,84 procent av lönekostnaden (motsvarande två arbetsgivaravgifter). Nystartsjobbare är oftare män och födda utanför Norden, och har oftare en något lägre utbildningsnivå och en något längre tid i arbetslöshet bakom sig, jämfört med personer som efter ett år i arbetslöshet har fått ett osubventionerat arbete via Arbetsförmedlingen.³⁹⁵

Liljeberg m.fl. (2012) studerar nystartsjobbets effekter mellan år 2007 och 2011³⁹⁶ och visar att de förkortar den förväntade tiden i arbetslöshet med 8 procent. Detta innebär att en individ som utan nystartsjobb förväntas vara arbetslös i 20 månader med nystartsjobb förväntas vara arbetslös i 19,2 månader.³⁹⁷ Författarna jämför individer som varit arbetslösa i 11 månader och 29 eller 30 dagar. Antagandet är att individerna i genomsnitt har lika egenskaper, men endast den senare

³⁸⁹ Vesterberg (2011), s. 11

³⁹⁰ Ibid, s. 34

³⁹¹ Ibid, s. 17

³⁹² Ibid, s. 18

³⁹³ Liljeberg m.fl. (2012), s. 3-4

³⁹⁴ Ibid, s. 3

³⁹⁵ Ibid, s. 10-11

³⁹⁶ Ibid, s. 12

³⁹⁷ Ibid, s. 23

gruppen är berättigade till nystartsjobb. Effekten är därför sannolikt en effekt av nystartsjobben.³⁹⁸ Om arbetsgivarna istället får 62,84 procent av lönekostnaden subventionerad (dubbel subvention) förkortas den förväntade tiden i arbetslöshet med 17 procent.³⁹⁹ En fördubblad subventionslängd har däremot ingen effekt på arbetslösas sannolikhet att ha ett arbete.⁴⁰⁰ Nystartsjobben verkar inte bara minska arbetslösheten utan även öka sysselsättningen, eftersom sysselsättningsgraden endast sjunker med 1,7 procent när subventionen tar slut.⁴⁰¹ Detta gäller vid både en enkel och dubbel subventionsgrad.⁴⁰² Effekterna på både arbetslöshet och sysselsättning skiljer sig inte nämnvärt mellan utrikes och inrikes födda.⁴⁰³ Eftersom individer födda utanför Norden är överrepresenterade bland nystartsjobbarna är dock den positiva effekten viktigare för just denna grupp. Det finns dock flera anledningar att tolka nystartsjobbets positiva effekter med försiktighet.⁴⁰⁴ För det första ökade sannolikheten att hitta ett jobb efter 12 månader i arbetslöshet, även *innan* nystartsjobben infördes.⁴⁰⁵ För det andra är det möjligt att individer som varit arbetslösa i 10 till 11 månader väntar med att söka jobb tills de är berättigade nystartsjobb. Slutligen skulle 63 procent av alla nystartsjobb uppkommit även utan subventionen.⁴⁰⁶ Detta ger en viss överskattning av nystartsjobbets positiva effekt.⁴⁰⁷

Instegsjobben infördes liksom nystartsjobben år 2007 men syftar till att stärka just nyanländas ställning på arbetsmarknaden.⁴⁰⁸ Insatsen riktar sig till invandrare i Sverige som haft uppehållstillstånd i högst tre år.⁴⁰⁹ Instegsjobb får erbjudas högst sex månader i taget och förlängas totalt tre gånger. Kravet är att arbetet kombineras med studier i svenska språket.⁴¹⁰ Statskontoret har beskrivit flödena mellan olika subventionerade anställningsformer och hur insatserna samspelar. Flödet från instegsjobb till nystartsjobb är relativt stort, medan flödet från nystartsjobb till instegsjobb är närmast obefintligt, troligtvis eftersom instegsjobben riktar sig mot individer som varit i Sverige en kortare tid och eftersom de erbjuds under en kortare tidsperiod.⁴¹¹ Det finns dock indikationer på att instegsjobbets krav på femton timmars

³⁹⁸ Liljeberg m.fl. (2012), s. 14

³⁹⁹ Ibid, s. 29

⁴⁰⁰ Ibid, s. 40

⁴⁰¹ Ibid, s. 26

⁴⁰² Ibid, s. 30

⁴⁰³ Ibid, s. 26

⁴⁰⁴ Ibid, s. 28

⁴⁰⁵ Ibid, s. 27

⁴⁰⁶ Ibid, s. 39

⁴⁰⁷ Ibid, s. 28

⁴⁰⁸ Statskontoret (2011), s. 38

⁴⁰⁹ Ibid, s. 142

⁴¹⁰ Ibid, s. 38

⁴¹¹ Ibid, s. 142

svenskundervisning i veckan vid sidan av en heltidsanställning är svårt att uppfylla⁴¹², vilken även detta skulle kunna förklara en del av flödet från instegs- till nystartsjobb. Individer med nystartsjobb går dessutom oftare än individer med instegsjobb till arbete utan stöd⁴¹³ och nystartsjobb är den anställningsform inom vilken den lägsta andelen deltagare har subventionerade arbeten sex månader efter insatsens slut.⁴¹⁴

Riksrevisionen (2013) visar i sin utvärdering av nystarts- och instegsjobben, baserad på både enkäter till arbetsgivare och statistiska analyser, att insatserna i stort sett fungerar som avsett.⁴¹⁵ En majoritet av arbetsgivarna som anställt instegs- eller nystartsjobbare var nöjda med hur arbetstagarna hade utfört sina arbetsuppgifter, även om uppfattade deras svenskkunskaper som bristande.⁴¹⁶ Personer som hade instegsjobb år 2009 hade ungefär 7 procentenheters *lägre* sannolikhet att ha osubventionerade heltidsanställningar år 2012, jämfört med de som inte hade instegsjobb. Endast när även nystartsjobb, deltidsanställningar, timanställningar och tillfälliga anställningar (d.v.s. både subventionerade anställningar och anställningar på mindre än heltid) inkluderas i definitionen för arbete är dock effekten av instegsjobben positiv och signifikant. Instegsjobbare har då ungefär 18 procentenheters högre sannolikhet att ha ett arbete. Resultatet tyder på att instegsjobben har vissa inlåsnings effekter på kortare sikt. Personer som år 2009 hade instegsjobb hinner rimligtvis inte få osubventionerade heltidsanställningar under den relativt korta uppföljningsperioden, eftersom de är uppbundna i sitt instegsjobb eller ett påföljande nystartsjobb.⁴¹⁷

I likhet med instegsjobben verkar inte nystartsjobben ha någon positiv effekt på nyanländas jobbchanser, om endast osubventionerade heltidsanställningar räknas som arbete. Personer som år 2009 hade nystartsjobb hade dock ungefär 8 procentenheters högre sannolikhet att ha någon form av osubventionerat arbete år 2012, jämfört med de som inte hade nystartsjobb.⁴¹⁸ Störst effekt upplever nystartsjobbare som tidigare haft instegsjobb. Dessa har ungefär 15 procentenheters högre sannolikhet att ha någon form av osubventionerat arbete, och drygt 6 procentenheters högre sannolikhet att ha osubventionerade heltidsanställningar, jämfört med de som varken hade haft nystarts- eller

⁴¹² Statskontoret (2011), s. 16

⁴¹³ Ibid, s. 121

⁴¹⁴ Ibid, s. 125

⁴¹⁵ Riksrevisionen (2013), s. 85

⁴¹⁶ Ibid, s. 45

⁴¹⁷ Ibid, s. 39

⁴¹⁸ Ibid, s. 40

instegsjobb.⁴¹⁹ Nystartsjobbare som tidigare haft instegsjobb har i genomsnitt 5 procentenheters högre sannolikhet att ha en osubventionerad anställning år 2012, jämfört med de som endast hade nystartsjobb.⁴²⁰ Riksrevisionen menar att den positiva effekten rimligtvis är en effekt av insatserna och inte av att deltagarna i insatserna har mer fördelaktiga egenskaper än icke-deltagarna.⁴²¹

Det visar sig dock att nystartsjobben tränger undan en stor del av instegsjobben. Detta kan möjligtvis förklaras av att arbetsgivare föredrar att anställa nystartsjobbare framför instegsjobbare, för att nystartsjobbarna inte behöver delta i sfi parallellt med arbetet, eller p.g.a. nystartsjobbets relativt höga subventionsgrad.⁴²²

7.1.6. Jobbskatteavdraget

Jobbskatteavdraget introducerades år 2007 och syftar till att stärka incitamenten att arbeta bland grupper med svag arbetsmarknadsanknytning.⁴²³ Med andra ord ämnar avdraget göra det mer attraktivt att arbeta relativt att vara ledig. Fram till år 2007 beskattades arbetsinkomst på samma sätt som inkomster från andra källor, till exempel pensionsinkomst, sjukpenning och arbetslöshetsersättning, en princip som i och med jobbskatteavdraget bröts.⁴²⁴ Alla arbetstagare omfattas av jobbskatteavdraget i Sverige. Arbetstagare med lägre inkomster får en procentuellt större skattesänkning jämfört med arbetstagare med högre inkomster.⁴²⁵ I absoluta tal får dock de med högre inkomster större skattesänkningar.⁴²⁶

Forskare vid Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) framhåller att det är komplicerat att studera jobbskatteavdragets effekter på arbetsutbudet i Sverige, eftersom alla arbetstagare omfattas av det.⁴²⁷ Det finns därmed ingen möjlighet att jämföra beteendet hos arbetstagare som har tillgång till avdraget med beteendet hos dem som inte har det (en kontrollgrupp).⁴²⁸ Det är dessutom svårt att isolera effekterna av jobbskatteavdraget från effekterna av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder som den borgerliga regeringen införde under samma år, till exempel förändringar i

⁴¹⁹ Riksrevisionen (2013), s. 40

⁴²⁰ Ibid, s. 41

⁴²¹ Ibid, s. 41

⁴²² Ibid, s. 49

⁴²³ Andersson (2011), s. 198

⁴²⁴ Edmark m.fl. (2012), s. 3

⁴²⁵ Hansson m.fl. (2011), s. 5

⁴²⁶ Edmark m.fl. (2012), s. 3

⁴²⁷ Bennmarker m.fl. (2013), s. 3 och Edmark m.fl. (2012), s. 1

⁴²⁸ Edmark m.fl. (2012), s. 15

socialförsäkringssystemet, eller från den förändrade konjunkturen.⁴²⁹ Edmarks m.fl. studie (2012) är den första i Sverige att undersöka effekterna av jobbskatteavdraget med data observerade efter dess införande och genom kvasiexperimentella metoder.⁴³⁰ Författarna undersöker om arbetstagare som genom avdraget får en större skattesänkning ökar sitt antal arbetade timmar mer än de som får en mindre skattesänkning. Ungefär hälften av Sveriges befolkning i åldern 20-64 år inkluderas i analysen.⁴³¹ Arbetstagare födda utanför Västeuropa och Nordamerika är en av de grupper med lägst inkomster, och som därmed får en av de största procentuella skattesänkningarna.⁴³² Författarna menar att det, trots en observerat positiv effekt av jobbskatteavdraget på sysselsättningen, är alltför svårt att kontrollera för andra faktorer som kan ha påverkat utfallet för att avgöra avdragets reella effekter. Detta gäller både när hela befolkningen och enskilda grupper analyseras.⁴³³

Andersson (2011) studerar jobbskatteavdragets effekt på utrikes födda singelkvinnors arbetsmarknadsdeltagande. Eftersom utrikes födda, i synnerhet kvinnor, är en grupp med svag arbetsmarknadsanknytning (i termer av sysselsättning, antal arbetade timmar och löner) är de också en grupp som jobbskatteavdraget ämnar påverka allra mest. Andersson använder sig av en teoretisk simuleringsmodell, i vilken hon för in teoretiska skattesatser.⁴³⁴ Antagandet är att alla arbetstagare väljer att disponera sin tid mellan arbete och ledighet enligt en kombination som ger dem största möjliga nytta. Den optimala kombinationen beror på hur mycket de tjänar efter skatt.⁴³⁵ Andersson jämför det optimala antalet arbetade timmar när de skattesatser som gäller med och utan jobbskatteavdraget förs in i modellen.⁴³⁶ Hon visar att jobbskatteavdraget har positiv men liten *genomsnittlig* effekt på både utrikes och inrikes födda singelkvinnors arbetskraftsdeltagande, men utrikes födda kvinnor ökar sitt antal arbetade timmar mer. En löneökning på 10 procent ökar antalet arbetade timmar bland utrikes födda kvinnor mellan 25 och 55 år med 0,5 procent. Motsvarande ökning bland inrikes födda kvinnor låg på 0,2 procent. Det finns dessutom större skillnader bland de utrikes födda kvinnorna beroende på hur mycket de tjänar och varifrån de har invandrat. Jobbskatteavdraget har starkast effekt på arbetskraftsdeltagandet för utrikes födda singelkvinnor med låga

⁴²⁹ Edmark m.fl. (2012), s. 6

⁴³⁰ Ibid, s. 4

⁴³¹ Ibid, s. 6-7

⁴³² Ibid, s. 9

⁴³³ Ibid, s. 15-16

⁴³⁴ Andersson (2011), s. 200

⁴³⁵ Ibid, s. 204-205

⁴³⁶ Ibid, s. 206

inkomster från icke-europeiska länder och från östra och södra Europa. Bland de 25 procent kvinnor med lägst inkomster ökade antalet arbetade timmar med ungefär 7 procent, medan de 25 procent kvinnor med högst inkomster endast ökade sina arbetade timmar med 1 procent.⁴³⁷ För kvinnor invandrade från icke-europeiska länder och östra och södra Europa låg effekten på mellan 7 och 11 procent. Andersson benämner dessa effekter som starka.⁴³⁸ Individer födda i Norden och Västeuropa ökar i likhet med inrikes födda sitt antal arbetade timmar med ungefär 4 procent. För både låg- och höginkomsttagare drivs resultatet av att personer som går från att inte arbeta alls till att arbeta, en effekt som är starkare bland utrikes än inrikes födda.⁴³⁹ Andersson menar dock att jobbskatteavdragets effekter på sysselsättningen bör tolkas med viss försiktighet, eftersom simuleringsmodellen bygger på ett antal antaganden som inte behöver vara uppfyllda i verkligheten. Till exempel är det inte säkert att arbetstagarna vet om att jobbskatteavdraget finns eller att de förstår hur det fungerar, vilket innebär att de inte kan göra ett rationellt val mellan arbete och fritid som resulterar i deras största möjliga nytta.⁴⁴⁰ Anderssons analys tar dessutom inte hänsyn till efterfrågefaktorer på arbetsmarknaden, vilket innebär att till exempel diskriminerande arbetsmarknadsstrukturer riskerar att dämpa den positiva effekt som jobbskatteavdraget verkar ha på framför allt vissa utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsutbud.⁴⁴¹

⁴³⁷ Andersson (2011), s. 214

⁴³⁸ Ibid, s. 220

⁴³⁹ Ibid, s. 216

⁴⁴⁰ Ibid, s. 221

⁴⁴¹ Ibid, s. 200

8. Hur går det för de utrikes födda när de slutar arbeta?

Hur väl integrerade utrikes födda är på arbetsmarknaden i Sverige under sina aktiva arbetsår spelar även roll för deras inkomster och trygghet, eller med andra ord deras allmänna välfärd, efter pensionen. Sjögren Lindqvist och Wadensjö (2011) analyserar pensionärernas situation i framtidens Sverige. Invandrade från icke-OECD-länder (länder ifrån vilka många utvandrar från av flyktingskäl) prognostiseras få betydligt lägre pensioner än inrikes födda. Invandrade män spås få pensionsbelopp motsvarande 60 till 65 procent av inrikes födda mäns pensioner, medan de invandrade kvinnornas tros få motsvarande ungefär 55 procent av inrikes födda mäns allmänna pensioner.⁴⁴² I synnerhet invandrade från Mellanöstern, Nordafrika, Turkiet och söder om Sahara har lägre pensionsunderlag än inrikes födda. Endast en mindre del av de utrikes födda har pensionsrättigheter från hemlandet som kan väga upp för detta.⁴⁴³

Vilka är då orsakerna till flyktinginvandrarnas lägre pensioner? För det första börjar flyktinginvandrare sitt aktiva arbetsliv i Sverige senare än både inrikes födda och arbetskraftsinvandrare, eftersom flyktinginvandrare kommer till Sverige i äldre ålder.⁴⁴⁴ Samtidigt lämnar lågutbildade och individer med sämre hälsa arbetslivet tidigare än högutbildade och individer med bättre hälsa.⁴⁴⁵ Utrikes födda har som nämnts i genomsnitt något lägre utbildningsnivå och sämre hälsa än inrikes födda, vilket rimligtvis resulterar i att utrikes födda lämnar arbetslivet tidigare än inrikes födda. Detta innebär att flyktinginvandrare inte har lika många år på sig att hinna ackumulera pensionsgrundande arbetsinkomster.⁴⁴⁶ Under åren som flyktinginvandrarna faktiskt är aktiva har de dessutom lägre sysselsättning och högre arbetslöshet än övriga grupper, till exempel på grund av de orsaker som presenterades i kapitel fem. Flyktinginvandrarna har även ett lägre arbetskraftsdeltagande, lägre löner och en sämre löneutveckling. Även dessa faktorer bidrar till gruppens lägre pensioner.⁴⁴⁷

Individer med arbetsinkomster under en viss nivå har endast rätt till en låg inkomstpension, eller inte någon alls, och får istället s.k. garantipension. Garantipensionen är inte beroende av den allmänna

⁴⁴² Sjögren Lindqvist & Wadensjö (2011), s. 36-37

⁴⁴³ Ibid, s. 36

⁴⁴⁴ Ibid, s. 6

⁴⁴⁵ Ibid, s. 7

⁴⁴⁶ Ibid, s. 6

⁴⁴⁷ Ibid, s. 36

ekonomiska utvecklingen i Sverige, utan är endast prisindexerade, vilket innebär att de inte har någon koppling till den allmänna ekonomiska utvecklingen i Sverige. Av detta följer att utrikes födda, som ofta endast är berättigade garantipension, må gynnas mindre än individer med högre inkomster, av en god ekonomisk utveckling⁴⁴⁸ vilket även kan förklara gruppens lägre pensioner jämfört med inrikes födda.

Inrikes födda män har en genomsnittlig inkomst från sin allmänna pension motsvarande 155000 kronor per år, medan kvinnornas motsvarande inkomst är 115000 kronor per år. Kvinnornas sämre pensionsutfall kan förklaras av att de oftare arbetar deltid och av deras lägre löner.⁴⁴⁹ Skillnaden mellan män och kvinnors pensionsutfall är rimligtvis större bland utrikes än inrikes födda, eftersom skillnaderna mellan utrikes födda män och kvinnor, i termer av sysselsättning och arbetskraftsdeltagande, är större än motsvarande skillnader bland inrikes födda män och kvinnor.

⁴⁴⁸ Sjögren Lindqvist & Wadensjö (2011), s. 35

⁴⁴⁹ Ibid, s. 15

9. Sammanfattande diskussion

9.1. Vad säger den senaste forskningen om utrikes födda på arbetsmarknaden?

De senaste årens forskning tydliggör att utrikes födda, i synnerhet kvinnor, fortfarande har en svagare ställning på arbetsmarknaden i Sverige jämfört med inrikes födda, i termer av sysselsättning, arbetslöshet, inkomster och anställningstrygghet. Utrikes födda är dessutom överrepresenterade bland dem som varken arbetar eller studerar. Gruppens ställning på arbetsmarknaden är svag även jämfört med utrikes födda i andra europeiska länder. En positiv trend gällande utrikes föddas sysselsättning kan dock skönjas från årsskiftet 2010/2011. Det finns stora skillnader i sysselsättning och löner mellan utrikes födda som har vistats i Sverige i minst fem år, beroende på varifrån de har invandrat. Invandrade från Latinamerika och EU15 är sysselsatta i ungefär samma grad som inrikes födda, medan individer från Asien och Afrika uppvisar en betydligt lägre sysselsättningsgrad. Förklaringen verkar dock snarare ligga i att individer från EU15 invandrar av andra skäl än flyktingskäl, skyddsbehov, eller familjeskäl, än av att de invandrar från dessa länder i sig.

En av förklaringarna till varför utrikes födda har en svagare ställning på arbetsmarknaden jämfört med inrikes födda är deras brist på sociala nätverk. Forskningen tyder på att utrikes födda gynnas mer av att ha inrikes än utrikes födda personer i sina nätverk, i synnerhet om den sociala kontakten sker på arbetsplatsen. Kontakt med inrikes födda gynnar dock inte utrikes födda för att individerna är födda i Sverige i sig utan för att de ofta har bättre tillgång till resurser som är viktiga för att nå en stark ställning på arbetsmarknaden - *socialt kapital* i form av högre löner och arbetsstatus, och *humankapital* i form av svenskkunskaper och "svenskspecifika kunskaper". Social kontakt mellan inrikes och utrikes födda kan således göra att dessa resurser "smittar av sig". Slutsatsen belyser det faktum att vad som spelar roll för utrikes föddas arbetsmarknadsintegration inte endast är *att* de har ett arbete utan att de på arbetsplatsen har möjlighet att skapa kontakt med personer som har bättre resurser än vad de själva ofta har. Annars är risken att de fastnar i låglönesektorer och lågstatuspositioner på arbetsmarknaden.

De senaste årens forskning indikerar, i enlighet med tidigare forskning, att diskriminering missgynnar utrikes föddas sysselsättning och löner, i synnerhet männens. De metodologiska svårigheterna att särskilja olika typer av diskriminering från varandra kvarstår, men evidens verkar idag

finnas för både statistisk och preferensbaserad sådan. Arbetsgivarnas diskriminering av utrikes födda arbetssökande verkar dessutom oftare bero på deras omedvetna än deras medvetna negativa föreställningar. Utrikes föddas jobbchanser verkar kunna bli mer likvärdiga inrikes föddas om deras löner är jämförelsevis lägre, om de kan kompensera med mer arbetslivserfarenhet eller om de byter från utländskt klingande till svensklingande namn. Ingen av dessa metoder bryter dock de diskriminerande strukturerna i sig utan kan endast *kompensera* för arbetsgivarnas diskriminerande behandling.

Även de senaste årens forskning om humankapitalets effekt på utrikes föddas arbetsmarknadsintegration verkar vara i linje med tidigare forskning. Resultaten visar liksom tidigare att utrikes födda oftare är överkvalificerade för sina arbetsuppgifter än inrikes födda, men nytt är att de även förlorar mer lönemässigt på överkvalificeringen. Kompletterande utbildningar och validering av utländskt förvärvade utbildningar (som syftar till att göra dem så likvärdiga svenskt förvärvade utbildningar som möjligt) kan reducera risken för överkvalificering bland utrikes födda, och studier tyder på att dessa verktyg kan stärka utrikes föddas sysselsättning och löner. Utrikes födda med yrkesinriktad utbildningsbakgrund verkar dessutom ha lättare att hitta arbete än de med teoretisk utbildningsbakgrund, rimligtvis just för att de är lättare för arbetsgivare att validera. Detta indikerar att utrikes föddas svaga ställning på arbetsmarknaden delvis kan förklaras av arbetsgivarnas osäkerhet om gruppens produktivitet. Detta talar med andra ord för förekomsten av statistisk diskriminering på arbetsmarknaden. Samtidigt finns det evidens för att utrikes föddas lägre utbildningsavkastning inte endast gäller för individer med utbildningsbakgrund från hemlandet utan även för dem som har genomgått sin högsta utbildning i Sverige. Arbetsgivarnas svårigheter att värdera utländska kvalifikationer verkar alltså inte vara den enda orsaken till varför utrikes födda har lägre utbildningsavkastning.

Flera trender på den svenska arbetsmarknaden missgynnar rimligtvis både unga och utrikes födda. Det finns en risk att den ökande utbildningsnivån bland den svenska befolkningen missgynnar utrikes födda med kort utbildningsbakgrund och de elever som anländer till Sverige efter skolstarten. Det finns dessutom en risk att utrikes födda ransoneras bort från arbetsplatser i en tid av ekonomiska besparingar, om arbetsgivarna upplever deras kompetenser som svårbedömda.

Sammanfattningsvis verkar utrikes föddas svaga arbetsmarknadsintegration kunna förklaras både av faktorer som har

med de enskilda individernas egenskaper och resurser att göra och med strukturer på arbetsmarknaden.

9.2. Effekterna av de senaste årens arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Effekterna av de senaste årens arbetsmarknadsåtgärder är blandade. Varken sfi-bonusen eller de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga verkar ha haft någon positiv effekt på utrikes föddas arbetsmarknadsintegration. Även jobbcoachings och arbetspraktikens effekter framstår som marginella. Det bör dock poängteras att både arbetspraktik och jobbcoaching gynnar utrikes föddas sysselsättning mer än inrikes föddas, rimligtvis för att gruppen har ett större behov av denna typ av åtgärder som kompenserar för deras bristande sociala nätverk. Nystartsjobben verkar ha en positiv effekt på utrikes föddas jobbchanser. Effekten är lika för inrikes och utrikes födda. Eftersom nystartsjobbare oftare är födda utanför Norden än i Sverige är dock den positiva effekten viktigare för denna grupp. Har nystartsjobbaren tidigare haft ett instegsjobb är dessutom den positiva effekten avsevärt högre. Slutligen verkar jobbskatteavdraget ha en positiv effekt på utrikes föddas vilja och incitament att arbeta, i termer av antal arbetade timmar. Det är möjligt att dessa positiva programeffekter kan förklara den sysselsättningsuppgång som kan skönjas bland utrikes födda sedan årsskiftet 2010/2011.

9.3. Vad har forskningsresultaten för policyimplikationer?

Forskningen visar att utrikes föddas svaga ställning på arbetsmarknaden inte endast har sin förklaring i enskilda individers bristande egenskaper eller resurser. De ovan presenterade arbetsmarknadsåtgärderna syftar dock alla till att stärka den enskilda individens egenskaper, resurser och arbetsincitament. Detta gör att rådande strukturer och normer på arbetsmarknaden, som hindrar utrikes föddas arbetsmarknadsetablering, riskerar att ignoreras. En individ som tack vare jobbskatteavdraget vill arbeta fler timmar kanske hindras att arbeta mer på grund av diskriminerande strukturer på arbetsmarknaden. Jobbskatteavdragets positiva effekt på *utbudet* av utrikes född arbetskraft kan med andra ord gå förlorad på grund av en oförändrat låg *efterfrågan* på den.⁴⁵⁰ Inte heller nystartsjobben tvingar arbetsgivare att förändra sin diskriminerande behandling av utrikes födda och frågan är om de inte till viss del får en oförtjänt ”rabatt” i och med lönesubventionen, när deras

⁴⁵⁰ Andersson (2011), s. 220

diskriminerande behandling enligt forskningen är en del av den initiala problematiken?

Det framstår alltså som att det föreligger en viss mismatch mellan problematiken som forskarna presenterar och åtgärderna som politikerna har vidtagit för att bryta den. Detta skulle möjligen också kunna förklara varför åtgärderna generellt sett verkar ha haft marginell effekt på utrikes föddas sysselsättning och löner. För att utrikes föddas arbetsmarknadsintegration verkligen ska gynnas krävs rimligtvis åtgärder som även fokuserar på att förändra rådande arbetsmarknadsstrukturer, exempelvis arbetsgivarnas diskriminerande behandling av utrikes födda.

9.4. Var bör forskarnas fokus ligga i framtiden?

Efter en genomgång av den existerande forskningen om utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden, och efter samtal med ett antal forskare, står det klart att kunskapen fortfarande är knapp på vissa områden. Nedan presenteras i korthet några rekommendationer om var forskarnas fokus bör ligga i framtiden.

9.4.1. Humankapital

Katz och Österberg har som nämnts visat att personer som invandrar innan 16 års ålder har lägre utbildningsavkastning än inrikes födda, trots att de har genomgått sin högsta utbildning i Sverige. Detta tyder på att utrikes föddas lägre utbildningsavkastning inte endast kan förklaras av att arbetsgivare har svårare att värdera utländskt förvärvat kompetens. Wadensjö menar att ytterligare studier bör klargöra om det finns skillnader mellan utrikes födda som har sin högsta utbildning från Sverige beroende på i vilken ålder de har invandrat.⁴⁵¹ Det är möjligt att individer som kommer till Sverige vid till exempel sex års ålder har bättre svensk kunskaper och skolresultat jämfört med individer som kommer vid femton års ålder, och att de som anländer tidigare därför har lättare att senare i livet etablera sig på arbetsmarknaden. Med andra ord kanske det inte räcker med en högsta utbildning från Sverige för att komma i paritet med inrikes föddas utbildningsavkastning, utan det krävs möjligtvis även viss nivå på svensk kunskaper och skolresultat. Ytterligare forskning behövs för att klargöra dessa samband. Vidare framhåller Wadensjö att ingen studie ännu har fokuserat på hur det går för personer som endast har *en* utrikes född förälder och om det går bättre för dem på arbetsmarknaden jämfört med personer med utländsk bakgrund, d.v.s.

⁴⁵¹ Samtal med Eskil Wadensjö, föreståndare för SULCIS, 27 aug 2013

med två utrikes födda föräldrar.⁴⁵² Det är till exempel möjligt att individer med endast en utrikes född förälder i likhet med de som invandrar i lägre ålder har bättre svenskkunskaper och bättre skolresultat, varför de möjligtvis inte får lika låg utbildningsavkastning eller är överkvalificerade i samma grad som dem med utländsk bakgrund.

Eriksson konstaterar som nämnts i Bilaga 4 till 2011 års Långtidsutredning att kunskapen om utrikes föddas arbetslivserfarenhet är knapp och så verkar fortfarande vara fallet. Framtida studier bör därför fokusera på vilken typ av arbetslivserfarenhet som värdesätts av svenska arbetsgivare och hur lång arbetslivserfarenhet som är nödvändig för att gynna arbetsmarknadsetableringen. Det är dessutom möjligt att det finns skillnader mellan olika grupper. Utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering kanske gynnas extra mycket av arbetslivserfarenhet, eftersom deras initiala underläge är större än utrikes födda mäns. Personer med teoretisk utbildningsbakgrund från hemlandet kanske dessutom behöver arbetslivserfarenhet i högre grad än de med yrkesutbildning, för att kompensera för de svårigheter arbetsgivare verkar uppleva gällande valideringen av deras kvalifikationer. Vidare är det möjligt att arbetsgivarnas värdering av utrikes föddas arbetslivserfarenhet varierar beroende på var i världen den erhållits.

9.4.2. Diskriminering

Wadensjö menar att kunskapen fortfarande är knapp gällande arbetsmarknadssituationen för vissa särskilt utsatta grupper på arbetsmarknaden. De flesta studier om arbetsgivares diskriminerande behandling har som nämnts fokuserat på personer från Mellanöstern, men nödvändigt är enligt Wadensjö att forska mer kring arbetsmarknadssituationen för individer från exempelvis Afrika och andra delar av Asien.⁴⁵³ Inte en obetydlig del av de utrikes födda utgörs dessutom av kvinnor från Thailand som ofta bosätter sig på landsbygden, en grupp forskarna hittills inte alls fokuserat på. Även Diskrimineringsombudsmannen (DO) framhåller att forskningen om diskriminering bör inkludera individer som har invandrat även från andra länder. DO menar dessutom att forskningen om diskriminering av personer med viss religiös tillhörighet är ytterst begränsad. Erikssons m.fl. studie framstår därför som ett undantag på området.⁴⁵⁴ Ytterligare forskning behövs också om diskrimineringens omfattning, något som gäller för även andra diskrimineringsgrunder än etnicitet och religiös

⁴⁵² Samtal med Eskil Wadensjö, föreståndare för SULCIS, 27 aug 2013

⁴⁵³ Ibid

⁴⁵⁴ Oxford Research (2012), s. 38

tillhörighet, om hur olika diskrimineringsgrunder samverkar och om möjliga åtgärder för att motverka diskrimineringen.⁴⁵⁵

Validering och kompletterande utbildningar är som nämnts verktyg som kan motverka diskrimineringen av utrikes födda. Kunskapen om hur valideringen påverkar utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden är dock fortfarande knapp. Fördjupande analyser av hur *arbetsgivare* uppfattar validerade utländska examina bör enligt Högskoleverket göras för att komma närmare svaret.⁴⁵⁶ Det är dessutom svårt att avgöra vad som är en effekt av valideringen och vad som är en effekt av andra faktorer, exempelvis diskriminering på arbetsmarknaden och konjunkturläget, något som bör undersökas vidare.⁴⁵⁷ Vidare skulle Högskoleverkets analys av kompletterande utbildningar dessutom kunna utökas för att inkludera fler yrkeskategorier, för att undersöka om de gynnar lönerna även för andra än lärare och anställda inom förvaltningen.

9.4.3. Sociala nätverk och normer

Enligt Behtoui bör framtida forskning fokusera på hur man kan skapa kvasinätverk för utrikes födda, för att kompensera för deras bristande sociala nätverk. Kvasinätverk kan skapas både på formell väg via exempelvis Arbetsförmedlingen, och på informell väg via civilsamhället. Behtoui menar att ingen hittills har jämfört hur olika arbetsförmedlingar arbetar med detta. Genom att jämföra vilka rutiner lokala AF-kontor arbetar efter och vilka som verkar lyckas bättre än andra skulle goda exempel kunna spridas nationellt. Behtoui är dessutom övertygad om att civilsamhället besitter stora resurser i alla de människor med drivkraft att hjälpa utrikes födda in på arbetsmarknaden. Mentorsprogram inom civilsamhället har förvisso skapats tidigare, av exempelvis Röda Korset. Behtoui menar dock att dessa inte har varit tillräckligt omfattande och att frivilligbaserade mentorsprogram bör implementeras i större skala. Mentorerna skulle exempelvis kunna hjälpa adepterna att formulera arbetsansökningar och ansökningar om banklån vid företagsetablering. Vidare har studenter sedan länge på olika sätt, till exempel genom läxhjälp, hjälpt barn i socioekonomiskt utsatta områden, men utvärderingar av hur deras insatser har påverkat barnen är mer sällsynta.

9.4.4. Kraven för anställningsbarhet och arbetsmarknadens struktur

Att undersöka hur arbetsmarknadens strukturer och krav påverkar utrikes föddas arbetsmarknadsetablering är mer komplicerat än att undersöka betydelsen av mer precisa faktorer såsom diskriminering,

⁴⁵⁵ Oxford Research (2012), s. 39-40

⁴⁵⁶ Högskoleverket (2012), s. 9

⁴⁵⁷ Ibid, s. 6

humankapital och sociala nätverk. Detta skulle kunna förklara varför färre studier verkar ha författats på detta område. Oavsett de metodologiska problem som kan vara förknippade med en sådan ansats skulle det vara av intresse att utröna om utrikes föddas ökande arbetslöshet beror på att utrikes föddas resurser har försämrats, till exempel deras sociala nätverk eller deras svenskkunskaper, eller på att arbetsgivarnas krav har ökat på dessa punkter men att de utrikes föddas resurser är oförändrade. Eriksson konstaterar dessutom som nämnts att inga studier har fokuserat specifikt på hur anställningsskyddet påverkar utrikes föddas arbetsmarknadsetablering, varför sådana studier är av intresse.

9.4.5. Andra faktorer

Enligt Schröder finns det i dagsläget inga studier som undersöker hur olika styrmedel av myndigheter, organisationer och företag påverkar hur effektivt dessa aktörer implementerar integrationspolitiken. Ekonomiska incitament för både arbetsgivare och arbetstagare kan till exempel inte endast påverka utrikes föddas arbetsmarknadsetablering, utan även hur effektivt handläggare hanterar olika ärenden. Olika typer av styrmedel kan dessutom ha olika effekt på olika typer av organisationer, något som skulle behöva undersökas ytterligare.⁴⁵⁸

⁴⁵⁸ Samtal med Lena Schröder, forskare vid Institutet för Social Forskning (SOFI) vid Stockholms universitet, 27 aug 2013

10. Referenser

- Agerström Jens, Carlsson Richard och Rooth Dan-Olof (2007), "Etnicitet och övervikt: implicita arbetsrelaterade fördomar i Sverige", Rapport 2007:19, IFAU
- Agerström Jens, Carlsson Richard, Ekehammar Bo och Rooth Dan-Olof (2008), "Svenska arbetsgivares implicita stereotyper av arabiska muslimer och överviktiga", *Socialvetenskaplig tidsskrift*, 15(3), s. 239-256
- Ahmed Ali M., Andersson Lina och Hammarstedt Mats (2010), "Can discrimination in the labour market be reduced by increasing the information about applicants?", *Land Economics*, 86(1), s. 79-90
- Andersson Joonas Pernilla, Datta Gupta Nabanita och Wadensjö Eskil (2012), "Overeducation among immigrants in Sweden: Incidence, Wage Effects and State-Dependence", The Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Papers Nr. 6695
- Andersson Joonas Pernilla och Nekby Lena (2012), "Intensive Coaching of New Immigrants: An Evaluation Based on Random Program Assignment", *Journal of Economics*, 114(2), s. 575-600
- Andersson Joonas Pernilla och Wadensjö Eskil (2012), "The temp agency wage gap in Sweden 1998–2009", The Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Papers Nr. 658
- Andersson Lina (2011), "The Female Immigrant Labour Supply: The Effect of an In-work Benefit", *Labour*, 25(2), s. 195–227
- Andersson Lina, Hammarstedt Mats, Hussain Shakir och Shukur Ghazi (2011), "Ethnic origin, local labour markets and self-employment in Sweden: A Multilevel Approach", Centre of Excellence for Science and Innovation Studies (CESIS)
- Andersson Lina och Hammarstedt Mats (2012), "Inkomst- och yrkesposition bland invandrare från de nya EU-länderna", *Ekonomisk Debatt*, 40(2), s. 50-58
- Andersson Lina och Hammarstedt Mats (2012), "Ethnic Enclaves, Networks and Self-Employment among Middle Eastern Immigrants in Sweden", *International Migration*, (Geneva. Print) (ISSN 0020-7985) (EISSN 1468-2435)

- Arai Mahmood, Regnér Håkan och Schröder Lena (1999), *Är arbetsmarknaden öppen för alla?* Bilaga 6 till SOU 2000:7 Långtidsutredningen 1999/2000 Fritzes, Stockholm
- Arai Mahmood och Skogman Thoursie Peter (2006), "Giving up foreign names: an empirical examination of surname changes and earnings", Stockholm university, Research Papers in economics 2006:13
- Arai Mahmood och Skogman Thoursie Peter (2009), "Renouncing personal names: An empirical examination of surname changes and earnings", *Journal of Labor Economics*, 27(1), s. 127-147
- Arbetsförmedlingen (sida besökt 2013-08-13), "Jobbcoaching", tillgänglig på <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Jobbcoachning.html>
- Beaman Lori A. (2012), "Social Networks and the Dynamics of Labour Market Outcomes: Evidence from Refugees Resettled in the U.S.", *Review of Economic Studies*, 79(1), s. 128–161
- Behtoui Aliereza och Neergaard Anders (2010), "Social capital and wage disadvantages among immigrant workers", *Work employment Society*, 24(4), s. 761-779
- Behtoui Aliereza och Neergaard Anders (2011), "Social capital, status and income attainment in the workplace", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 32(1-2), s. 42-55
- Behtoui Alireza (2012), "Incorporation of children of immigrants: the case of descendants of immigrants from Turkey in Sweden", tillgänglig på <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01419870.2012.696667>
- Behtoui Alireza och Olsson Erik (kommande), "The in-between generation. Education and the Labour Market Outcomes of Early Age Migrants from Bosnia, Chile and Somalia in Sweden", *Journal of Ethnic and Racial Studies*
- Benmarker Helge, Calmfors Lars och Larsson Seim Anna (2013), "Jobbskatteavdrag, arbetslöshetsersättning och löner", Rapport 2013:10, IFAU
- Berggren, K. och Omarsson, A. (2001), *Rätt man på fel plats – en studie av arbetsmarknaden för utlandsfödda akademiker som invandrat under 1990-talet*, Ura 2001:5 Arbetsmarknadsstyrelsen, Stockholm.

- Bevelander Pieter och Lundh Christer (2006), "Flyktingars jobbchanser – vad betyder lokala erfarenheter av tidigare arbetskraftsinvandring?", *Arbetsmarknad och arbetsliv*, 12(2), s. 83–97
- Bevelander Pieter, Broomé Per och Ohlsson Henrik (2010), "The self-employment of immigrants and natives in Sweden: To what extent is it the 'immigrant group' or the 'labour market context' that affects the self-employment of individuals in Sweden?", Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper Series No. 4976
- Bevelander Pieter (2011), "The employment integration of resettled refugees, asylum claimants, and family reunion migrants in Sweden", *Refugee Survey Quarterly*, 30(1), s. 22-43
- Bevelander Pieter och Pendakur Ravi (2011), "Citizenship acquisition, employment prospects and earnings: comparing two cool countries", EUI (European University Institute) Working Papers, Robert Schuman Centre for advanced studies.
- Bevelander Pieter och Pendakur Ravi (2012), "The Labour Market Integration of Refugee and Family Reunion Immigrants: A comparison of Outcomes in Canada and Sweden", The Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper Series, No. 6924
- Bonfanti Sara och Nordlund Madelene (2012), "Does Swedish For Immigrants (SFI) matter? A longitudinal assesment of the impact of SFI on migrants' position in the Swedish labour market", Working Paper nr 24, Dipartimento di Scienze Economiche, Università degli Studi di Firenze, Italia
- Bugoslaw Julia och Wadensjö Eskil (kommande), "Integration och integrationspolitik i Sverige", Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet, under utgivning i skrift från FAFO, Oslo
- Bursell Moa, Arai Mahmood och Nekby Lena (2011), "The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employers Priors against Men and Women with Arabic Names", Working Paper Nr 11-09, Université Libre de Bruxelles
- Bursell Moa (2012), *Ethnic discrimination, name change and labor market inequality. Mixed approaches to ethnic exclusion in Sweden*, doktorsavhandling, sociologiska institutionen, Stockholm universitet
- Bygren Magnus (2010), "Unpacking the Causes of Ethnic Segregation across Workplaces", Working Paper 2010:2, Stockholm universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

- Cahuc Pierre (2010), *Employment protection legislation in Sweden*, Bilaga till Långtidsutredningen 2011, Fritzes, Stockholm
- Carlsson Magnus och Rooth Dan-Olof (2008), "Is it Your Foreign Name or Foreign Qualifications? An Experimental Study of Ethnic Discrimination in Hiring", Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Papers No. 3810
- Carlsson Magnus (2010), "Experimental evidence of discrimination in the hiring of first- and second-generation immigrants", *Labour*, 24(3) s. 263-278
- Carlsson Magnus och Rooth Dan-Olof (2012-6), "Can media attention about tests of ethnic discrimination change the employers behavior?", *Labour Market and Discrimination Studies*, No. 2012-4, Linnéuniversitetet
- Carlsson Magnus och Rooth Dan-Olof (2012), "Revealing taste-based discrimination in hiring: a correspondence testing experiment with geographic variation", *Applied Economics Letters*, 19(18), s. 1861-1864
- Chiswick Barry R. och Miller Paul W. (2011), "Matching language proficiency to occupation: the effect on immigrants' earnings", Working Paper 2011:4, Stockholm Universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)
- Dahlstedt Inge (2010), "Occupational match. Over- and Undereducation Among Immigrants in the Swedish Labour Market", *Journal of International Migration and Integration*, 12(3), s. 349-367
- Dahlstedt Inge och Bevelander Pieter (2010), "General versus Vocational Education and Employment Integration of Immigrants in Sweden", *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 8(2), pp. 158-192
- Edmark Karin, Liang Che-Yuan, Mörk Eva och Selin Håkan (2013), "Jobbskatteavdraget", Rapport 2012:2, IFAU
- Egebark, Johan och Kaunitz Niklas (2013), "Sänkta arbetsgivaravgifter för unga", Rapport 2013:26, IFAU
- Ekberg Jan (2012), "Invandrare på arbetsmarknaden i Sverige under den globala krisen", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 18(1) s. 43-51
- Eliasson Tove (2013), "Löneutveckling bland invandrare och infödda – betydelsen av arbetsplatser och yrken", Rapport 2013:5, IFAU
- Engdahl Mattias och Åslund Olof (2012), "Ekonomiska drivkrafter och studieresultat – effekter av sfi-bonus", Rapport 2012:27, IFAU

- Engstrand Åsa-Karin och Vesterberg Viktor (2011), "Att få dem att förändras – Jobbcoachning för arbetslösa i socialfondsprojekt", Rapport 2011:2, Temagruppen för integration i arbetslivet (TIA), REMESO, Linköpings universitet
- Eriksson Stefan (2011), "Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden" i *Vägen till arbete – Arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration*, Bilaga 4 till Långtidsutredningen 2011, SOU 2010:88. Fritzes, Stockholm
- Eriksson Stefan, Johansson Per och Langenskiöld Sophie (2012), "Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen", Rapport 2012:3, IFAU
- Gerdes Christer och Wadensjö Eskil (2013), "Receiving Countries' Perspectives: The Case of Sweden" i Kahanec Martin och Zimmermann Klaus, *Migration, Crisis, and Adjustment in an Enlarged E(M)U*, (kommande), Edward Elgar Förlag
- Grönqvist Hans och Niknami Susan (2012), "Nyanlända utrikes födda på och utanför arbetsmarknaden", Underlagsrapport till AKKA-utredningen (A 2011:06) Ökat arbetskraftsdeltagande bland nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare
- Hammarstedt Mats och Palme Mårten (2012), "Human capital transmission and the earnings of second-generation immigrants in Sweden", *IZA Journal of Migration*, 1(4), s. 1-23
- Hansson Åsa, Flood Lennart och Flood Mikael (2011), "Alternativ till jobbskatteavdraget", FORES Policy Paper 2011:03
- Hedberg Charlotta och Tammaru Tiit (2010), "Neighbourhood Effects´ and City Effects´: Immigrants´ Transition to Employment in Swedish Large City-Regions", Working Paper 2010:6, Stockholms universitets Linnécentrum för Integrationsstudier (SULCIS)
- Hedberg Charlotta, Korpi Martin och Pettersson Katarina (2013), "Immigrant Women and Entrepreneurship: A Study of the Health Care Sector in Sweden, 2002–2006", Working Paper 2013:1, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)
- Hensvik Lena, Nordström Skans Oskar och Åslund Olof (2009), "Sådan chef, sådan anställd? – Rekryteringsmönster hos invandrade och infödda chefer", Rapport 2009:24, IFAU

Hveem Joakim (2012), "Are temporary work agencies stepping-stones into regular employment?", Working Paper 2012:3, Stockholm Universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

Håkansson Kristina, Isidorsson Tommy och Strauss Raats Pille (kommande), "Kunskapsöversikt om bemanningsbranschen och arbetsmiljö för hyresarbetskraft", Arbetsmiljöverket

Högskoleverket (2006), "Lärare i nytt land, Behörighetsbevisets betydelse och mötet med den svenska skolan", Högskoleverkets rapportserie 2006:1R

Högskoleverket (2012), "Bedömning av utländsk utbildning – gör den nytta?", Rapport 2012:20 R

Integrationsverket (2004b), *Integration – var god dröj*, Rapport 2004:01, Integrationsverket, Norrköping

Integrationsverket (2005b), *Introduktion för nyanlända invandrare*, Rapport 2005:01, Integrationsverket, Norrköping

Jonsson Andreas och Wallethe Mårten (2001), "Är utländska medborgare segmenterade mot atypiska arbeten?", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 7(3), s. 153-168

Karlsson J. och Tibajev A. (kommande) "Utlandsföddas levnadsvillkor: bakgrund, migration och arbetsliv" i Evertsson M. och C. Magnusson (red.) *Dimensioner av ojämlikhet. Uppväxtvillkor, arbete, familj och hälsa i Sverige*. Stockholm: Liber förlag

Katz Katarina och Österberg Torun (2013), "Unga invandrare – utbildning, löner och utbildningsavkastning", IFAU, Rapport 2013:6

Kennerberg Louise och Åslund Olof (2010), "Sfi och arbetsmarknaden", Rapport 2010:10, IFAU

Kesler Christel (2010), "Immigrant Wage Disadvantage in Sweden and the United Kingdom: Wage structure and Barriers to Opportunity", *International Migration Review*, 44(3), s. 560-592

Lag (2013:156) om samhällsorientering för vissa nyanlända invandrare, 2 §

Lag (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare, 7§ 2 p.

Larsson Ann-Christine (2011), "Ohälsan tiger inte still", TIA – Temagruppen för Integration i Arbetslivet, Rapport 2011:8, REMESO, Linköpings universitet

- le Grand Carl, Szulkin Ryszard och Ekberg Jan (2004), "Kan diskriminering förklara skillnader i position på arbetsmarknaden mellan invandrare och infödda?" i SOU 2004:021 *Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? Invandrarna, arbetsmarknaden och välfärdsstaten*
- le Grand Carl, Szulkin Ryszard, Tibajev Andrey och Tåhlin Michael (2010), "Vid arbetslivets gränser: Sysselsättning, matchning, barriärer 1974-2010". Underlagsrapport till den Parlamentariska socialförsäkringsutredningen
- Liljeberg Linus, Martinson Sara och Thelander Jonas (2012), "Vad innebär det att bli coachad? En utvärdering av jobbcoachningen vid Arbetsförmedlingen", Rapport 2012:24, IFAU
- Liljeberg Linus, Sjögren Anna och Vikström Johan (2012), "Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?", Rapport 2012:6, IFAU
- Liljeberg Linus, Forslund Anders och von Trott zu Solz Leah (2013), "Arbetspraktik – en utvärdering och en jämförelse med arbetsmarknadsutbildning", Rapport 2013:4, IFAU
- Lindgren Urban, Stjernström Olof, Strömgren Magnus och Tammaru Tiit (2010), "Learning through contact? The effects on earnings of immigrants exposure to the native population", Department of Social and Economic Geography, Umeå University
- Lundborg Per (2013), "Refugees' Employment Integration in Sweden: Cultural Distance and Labour Market Performance", *Review of International Economics*, 21(2), s. 219-232
- Mail från Hans Heggeman (2013-09-19), Enheten för ekonomisk välfärdsstatistik, Avdelningen för befolkning och välfärd, SCB
- Migrationsinfo, statistik över beviljade uppehållstillstånd och uppehållsrätter år 2012, tillgänglig på <http://www.migrationsinfo.se/migration/sverige/>
- Migrationsverket, statistik över beviljade uppehållstillstånd och uppehållsrätter 2005 – 2012, tillgänglig på <http://www.migrationsverket.se/download/18.6b1545eb13e806e85c1ec0/tab1.pdf>
- Migrationsverket (sida uppdaterad 2013-09-02), "Asylsökande 2012 och 2013", tillgänglig på <http://www.migrationsverket.se/info/5201.html>

Nordin Magnus (2007), *Invandrarers avkastning på utbildning i Sverige*, IFAU Rapport 2007:10

Niknami Susan och Schröder Lena (2012), "Utvärdering av kompletterande utbildning för akademiker med utländsk examen. Juristutbildning, lärarutbildning och förvaltningskunskap", Institutet för Social Forskning (SOFI) och Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

Olli Segendorf Åsa (2005), *Job search strategies and wage effects for immigrants*, Stockholms universitet, Sofi avhandlingsserie 65

Olli Segendorf Åsa och Teljosui Tommi (2011), *Sysselsättning för invandrare – en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration*, Rapport 2011:5, av Finansdepartementet på uppdrag av Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi

Olme Elisabeth (2013), "The Effects of Performance Based Bonuses in the Swedish Language Training Program for Immigrants", Masteruppsats, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet

Oxford Research (2012), "Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet. Forskning som publicerats vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000", på uppdrag av Diskrimineringsombudsmannen (DO)

Pataccini Eleonora och Zenou Yves (2012), "Ethnic networks and employment outcomes", *Regional Science and Urban Economics*, 42(6), s. 938-949

Petersson Stina (2010), "Den sjunkande gymnasiebehörigheten – varför ökar skillnaden i andelen gymnasiebehöriga mellan tidigt och sent anlända elever?", Examensarbete C, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.

Petersson Stina (2013), "Bemanningsanställdas anställningsvillkor på svensk arbetsmarknad. En del av FAS- projektet *Två atypiska anställningsformer: Anställning i bemanningsföretag och egenföretagande. Vad betyder de för utomeuropeiska invandrare?*", Rapport 2013:2, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)

Regeringskansliet (2010), "Ny politik för nyanländas etablering i Sverige", Faktablad, Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Riksrevisionen, *Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?* (RiR 2013:17), Riksdagens intertryckeri, Stockholm, tillgänglig på <http://www.riksrevisionen.se/sv/rapporter/Rapporter/EFF/2013/Ett-steg-in-och-en-ny-start--hur-fungerar-subventionerade-anstallningar-for-nyanlanda/>

- Rooth Dan-Olof och Åslund Olof (2006), *Utbildning och kunskaper i svenska: Framgångsfaktorer för invandrare?* SNS förlag, Stockholm
- Rooth Dan-Olof (2010), "Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence", *Labour Economics*, 17(3) s. 523–534
- Rödin Magnus och Özcan Gülay (2011), "Is It How You Look or Speak That Matters? – An Experimental Study Exploring the Mechanisms of Ethnic Discrimination", Working Paper 2011:3, Stockholm universitets Linnécentrum för integrationsstudier, (SULCIS)
- SCB, Arbetskraftsundersökningarna (AKU), årsmedeltal 2005–2012
- SCB:s inkomst- och taxeringsregister, "Sammanräknad förvärvsinkomst", år 2007 – 2011. "Sammanräknad förvärvsinkomst 2011" finns tillgänglig på http://www.scb.se/Pages/TableAndChart___303235.aspx
- SCB (2009) *Integration – utrikes födda på arbetsmarknaden*, Integrationsrapport 2
- SCB (2009b), "Utrikes föddas arbetsmarknadssituation 2008", Sveriges officiella statistiska meddelanden AM 11 SM 0905
- SCB (2013-05-06), "Ökad arbetslöshet bland heltidsstuderande", pressmeddelande, tillgänglig på http://www.scb.se/Pages/PressRelease___356228.aspx
- SCB, "Befolkningens utbildning", sammanställd på Migrationsinfo, en informationsbaserad hemsida upprättad av tankesmedjan FORES, statistiken finns tillgänglig på http://www.scb.se/Pages/ProductTables___9575.aspx
- SEKO (2011), "Personaluthyrning eller entreprenad", Faktblad, tillgängligt på http://www.seko.se/Documents/PDF-filer/Vag-ban_underepren%C3%B6rer/Nya%20dokument%202023%20jan%202012/Checklista%20Entreprenad%20eller%20bemanning-1.pdf
- Sjögren Lindqvist Gabriella och Wadensjö Eskil (2011), "Forskning kring de framtida pensionärernas situation", framtagen för Länsförsäkringsbolagets forskningsfond
- Skollag (2010:800), 20 kap 11-12 § och 22 kap, 13 §
- SOU 2012:69, *Med rätt att delta – nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden*, Slutbetänkande av utredningen om ökat arbetskraftsdeltagande bland nyanlända utrikes födda kvinnor och anhöriginvandrare (AKKA-utredningen)

SOU 2012:9, *Förmån och fälla – nyanländas uttag av föräldrapenning*, Delbetänkande av utredningen om ökat arbetskraftsdeltagande bland nyanlända utrikes födda kvinnor och anhöriginvandrare (AKKA-utredningen)

Statskontoret (2011), "Subventionerade anställningar – en kartläggning", Rapport 2011:4

Szulkin Ryszard, Nekby Lena, Bygren Magnus, Lindblom Clara, Russell-Jonsson Kenisha, Bengtsson Ragnar och Normark Erik (2013), "På jakt efter framgångsrik arbetslivsintegrering", Institutet för Framtidsstudier

Tammaru Tiit och Hedberg Charlotta (2010), "Neighborhood effects and city effects: Immigrants transition to employment in Swedish large city regions", Working Paper 2010:6, Stockholm universitets Linnécentrum för integrationsstudier, SULCIS

Vesterberg Viktor (2011), "Alla ska ju ut på praktik. Möjligheter, begränsningar och problem med praktik i arbetslivet som medel för integration", Rapport 2011:5, Temagruppen för integration i arbetslivet (TIA), REMESO, Linköpings universitet

Vikman Ulrika (2013), "Så påverkar föräldraförsäkringen nyanlända invandrares etablering på arbetsmarknaden", Rapport 2013:3, IFAU

Wadensjö Eskil (2013), "Ungdomsarbetslösheten – Vad är problemet?", Studentlitteratur, Lund, i Olofsson Jonas (red) (2013) *Ungas arbetsmarknads- och försörjningsvillkor på 2010-talet*, Studentlitteratur, Lund

Waisman Gisela och Larsen Birthe (2012), "Wages, amenities and negative attitudes", Copenhagen Business School, Department of Economics, Working paper 4-2012

Samtal med forskare

Behtoui Alireza, forskare vid socialantropologiska institutionen vid Stockholms universitet, 30 aug 2013

Hammarstedt Mats, forskare vid Linnéuniversitetet i Växjö, 29 aug 2013

Schröder Lena, forskare vid Institutet för Social Forskning (SOFI) vid Stockholms universitet, 27 aug 2013

Wadensjö Eskil, föreståndare för Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS), 27 aug 2013

11. Appendix

Författare	Titel	Metod	Slutsats
Humankapital			
Andersson Joonas, Datta Gupta & Wadensjö (2012)	“Overeducation among immigrants in Sweden: Incidence, Wage Effects and State-Dependence”	Regressionsanalys	Utrikes födda är oftare överkvalificerade sina arbetsuppgifter, jmf med inrikes födda, och förlorar mer lönemässigt på det.
Bonfanti & Nordlund (2012)	”Does Swedish For Immigrants (SFI) matter? A longitudinal assesment of the impact of SFI on migrants´ position in the Swedish labour market”	Regressionanalys	Sfi-studier påverkar framtida jobbchanser och löner positivt.
Carlsson (2010)	“Experimental evidence of discrimination in the hiring of first- and second-generation immigrants”	Experimentliknande	Arbetsökande från Mellanöstern diskrimineras snarare p.g.a. sin etnicitet än sitt födelseland, modersmål eller sina utländska meriter
Carlsson & Rooth (2012)	”Can media attention about tests of ethnic discrimination change the employers behavior”	Experimentliknande	Arbetsgivares vetskap om att en kartläggning av diskriminering i arbetslivet ska göras räcker inte för att förändra deras diskriminerande behandling av utrikes födda.
Chiswick & Miller (2011)	”Matching language proficiency to occupation: the effect on immigrants´ earnings”	Regressionsanalys	Engelskkunskaper påverkar löner positivt för utrikes födda i USA.
Dahlstedt & Bevelander (2010)	”General versus Vocational Education and Employment Integration of Immigrants in Sweden”	Regressionanalys	Utrikes födda med yrkesutbildning har större sannolikhet att få ett arbete än utrikes födda med teoretisk utbildning.
Hammarstedt & Palme (2012)	”Human capital transmission and the earnings of second-generation immigrants in Sweden”	Regressionsanalys	Lönegapet mellan utrikes och inrikes födda är större än lönegapet mellan deras barn. För vissa grupper är dock lönesituationen ännu värre än för deras föräldrar.
Högskoleverket (2012)	”Bedömning av utländsk utbildning – gör den nytta?”	Enkätundersökning	Validering underlättar bl.a. arbetsmarknads- och företagsetablering, liksom vid ansökan om banklån och studielån.

Katz & Österberg (2013)	”Unga invandrare – utbildning, löner och utbildningsavkastning”	Regressionsanalys	Även utrikes födda som har som har gått ut grundskolan i Sverige har lägre utbildningsavkastning än inrikes födda.
Kennerberg & Åslund (2010)	”Sfi och arbetsmarknaden”	Regressionsanalys	Sfi-studier påverkar framtida jobbchanser positivt, men har inga långsiktiga effekter på framtida löner.
Lundborg (2012)	”Refugees´ Employment Integration in Sweden: Cultural Distance and Labour Market Performance”	Regressionsanalys	Att utbilda sig förbättrar utrikes föddas jobbchanser.
Niknami & Schröder(2012)	”Utvärdering av kompletterande utbildning för akademiker med utländsk examen. Juristutbildning, lärarutbildning och förvaltningskunskap”	Regressionsanalys	Kompletterande utb. ökar lönerna för lärare och arbetstagare inom förvaltningen.
Diskriminering			
Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2010)	”Can discrimination in the labour market be reduced by increasing the information about applicants?”	Experimentliknande	Preferensbaserad diskriminering förekommer på bostadsmarknaden.
Bursell (2012)	”Ethnic Discrimination, Name Change and Labour Market Inequality”	Intervju-baserad, Experimentliknande, Empirisk	Etnisk diskriminering förekommer, främst mot män med arabisk klingande namn. Om utrikes födda har mer arbetslivserfarenhet och om de byter till svensk klingande namn blir deras jobbchanser mer likvärdiga inrikes föddas.
Carlsson & Rooth (2012)	”Revealing taste-based discrimination in hiring: a correspondence testing experiment with geographic variation”	Experimentliknande	Preferensbaserad diskriminering förekommer.
Eliasson (2013)	”Löneutveckling bland invandrare och infödda – betydelsen av arbetsplatser och yrken”	Löne-assimileringsmodell	Statistisk diskriminering förekommer.
Eriksson, Johansson & Langenskiöld (2012)	”Vad är rätt profil för att få ett jobb? En	Experimentliknande	Statistisk diskriminering förekommer.

	experimentell studie av rekryteringsprocessen”		
Larsen & Waisman (2012)	“Wages, amenities and attitudes”	Regressionsanalys	Flyktingar i kommuner med en högre andel negativa attityder mot utrikes födda har lägre löner och sämre livskvalitet än de som bor i kommuner med en lägre andel negativa attityder.
Rooth (2010)	“Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence”	Experimentliknande	Arbetsgivares omedvetna negativa stereotyper av arbetssökande med arabiska namn missgynnar dem i rekryteringsprocessen.
Rödin & Özcan (2011)	“Is It How You Look or Speak That Matters? – An Experimental Study Exploring the Mechanisms of Ethnic Discrimination”	Experimentliknande	Arbetsgivares diskriminering av utrikes födda arbetssökande beror snarare på deras utländska accent än deras annorlunda utseende.
Sociala nätverk			
Beaman (2012)	“Social Networks and the Dynamics of Labour Market Outcomes: Evidence from Refugees Resettled in the U.S.”	Regressionsanalys	Ju fler kvotflyktingar en region tidigare har tagit emot, desto bättre är jobbchanserna för nyanlända kvotflyktingar i samma region.
Behtoui & Neergaard (2011)	“Social capital, status and income attainment in the workplace”	Regressionsanalys	Individer födda utanför Västeuropa och Nordamerika har svagare social kontakt med inrikes födda både privat och på jobbet, jmf med andra grupper och därför lägre lön och arbetsstatus.
Behtoui (2012)	“Incorporation of children of immigrants: the case of descendants of immigrants from Turkey in Sweden”	Regressionsanalys	Individer med föräldrar invandrade från Turkiet har lägre löner än jämförbara inrikes födda individer, p.g.a. deras sämre sociala nätverk.
Behtoui & Olsson (kommande)	“The Performance of Early Age Migrants in Education and the Labour Market: a comparison of Bosnia Herzegovinians, Chileans and Somalis in Sweden”	Regressionsanalys	Sannolikheten att varken studera eller arbeta (NEET) för individer som invandrar i låg ålder varierar med deras födelseland, p.g.a. deras olika gruppers olika tillgång på sociala nätverk, svenskt medborgarskap

			och utsatthet för allmänhetens negativa attityder.
Bygren (2010)	“Unpacking the Causes of Ethnic Segregation across Workplaces”	Regressionsanalys	Utrikes och inrikes födda sorteras systematiskt till olika arbetsplatser, för att de har olika, etniskt betingade, sociala nätverk.
Hedberg & Tammaru (2010)	”Neighbourhood Effects´ and City Effects´: Immigrants´ Transition to Employment in Swedish Large City-Regions”	Regressionsanalys	Utrikes föddas jobbchanser påverkas negativt av att bo nära andra utrikes födda, eftersom de oftare har låga inkomster än inrikes födda. Den neg. effekten kan dock vägas upp för om bostadsområdet ligger i en globalt konkurrensutsatt stad med en heterogen arbetsmarknad.
Lindgren, Stjernström, Strömberg & Tammaru (2010)	“Learning through contact? The effects on earnings of immigrants exposure to the native population”		Utrikes föddas jobbchanser och löner påverkas positivt av umgänge med inrikes födda, speciellt om kontakten sker på arbetsplatsen men även i bostadsområdet.
Patacchini & Zenou (2012)	”Ethnic networks and employment outcomes”	Regressionsanalys	Brittiska arbetssökandes jobbchanser förbättras ju fler etniskt lika personer med arbete denne har i sitt bostadsområde.
Kraven för anställningsbarhet och arbetsmarknadens struktur			
Kesler (2010)	“Immigrant Wage Disadvantage in Sweden and the United Kingdom: Wage structure and Barriers to Opportunity”	Regressionsanalys	Utrikes födda i England tjänar mer än utrikes födda i Sverige, vilket kan förklaras av Sveriges mer reglerade arbetsmarknad och mer komprimerade lönestruktur.
Wadensjö (2013)	”Ungdomsarbetslösheten – Vad är Problemet”	Litteraturöversikt	Tre trender påverkar utrikes föddas och ungdomars jobbchanser negativt: 1) Den expanderande servicesektorn, och den minskande industrisektorn. 2) Arbetsgivare undviker att anställa personer vars

			<p>produktivitet uppfattas som svårobserverbar i tider då företag "slimmar" sina företag.</p> <p>3) Utbildning har blivit ett starkare verktyg för arbetsgivare att sortera bort arbetstagare med lägre kapacitet.</p>
Invandringskäl			
Andersson & Hammarstedt (2012)	"Inkomst- och yrkesposition bland invandrare från de nya EU-länderna"	Regressionsanalys	Invandrade från EU10-länder har högre löner än invandrade från östeuropeiska länder utanför EU och invandrade från icke-europeiska länder, eftersom de oftare invandrar av arbetsmarknadsskäl.
Bevelander (2011)	"The employment integration of resettled refugees, asylum claimants, and family reunion migrants in Sweden"	Regressionsanalys	Anhöriginvandrare klarar sig bättre på arbetsmarknaden, jmf med asylsökande, vilka i sin tur klarar sig bättre än kvotflyktingar.
Bevelander & Pendakur (2012)	"The Labour Market Integration of Refugee and Family Reunion Immigrants: A comparison of Outcomes in Canada and Sweden"	Regressionsanalys	Skillnaderna i sysselsättning mellan anhöriginvandrare, asylsökande och kvotflyktingar varierar mer i Kanada än i Sverige, p.g.a. det svenska välfärdssystemet.
Gerdes & Wadensjö (2013)	"Receiving Countries' Perspectives: The Case of Sweden"	Litteraturoversikt	Invandrade från EU12-länder, vilka oftast invandrar av arbetsmarknadsskäl, har endast något lägre löner än inrikes födda.
Uttag av föräldraförsäkring			
Vikman (2013)	"Så påverkar föräldraförsäkringen nyanlända invandrares etablering på arbetsmarknaden"	Regressionsanalys	Mellan två till sex år efter beviljat uppehållstillstånd minskar sysselsättningen bland utrikes födda kvinnor med 3 procentenheter p.g.a. föräldraförsäkringen (ca 40 av 1400 kvinnor). En relativt hög andel av de mammor som inte får fler barn efter invandringen tar

			aldrig ut föräldrapenning.
Medborgarskap			
Bevelander & Pendakur (2011)	"Citizenship acquisition, employment prospects and earnings: comparing two cool countries"	Regressionsanalys	Svenskt medborgarskap påverkar sysselsättning och löner positivt.
Hälsa			
Larsson (2011)	"Ohälsan tiger inte still"	Intervju-baserad	Utrikes föddas psykiska och fysiska ohälsa hindrar deras arbetsmarknadsintegration
Utrikes födda i bemanningsbranschen och som egenföretagare			
Andersson, Hammarstedt, Hussain & Shukur (2011)	"Ethnic origin, local labour markets and self-employment in Sweden: A Multilevel Approach"	Regressionsanalys	Utrikes föddas överrepresentation bland egenföretagare kan främst förklaras av faktorer på individnivå och inte av faktorer gemensamma för gruppen, t.ex. deras födelseland.
Andersson & Hammarstedt (2012)	"Ethnic Enclaves, Networks and Self-Employment among Middle Eastern Immigrants in Sweden"	Regressionsanalys	Etniska enklaver påverkar invånarnas sannolikhet att bli egenföretagare positivt, medan sannolikheten minskar ju fler av dessa som är egenföretagare, p.g.a. konkurrens på begränsade marknader.
Andersson Joonas & Wadensjö (2012)	"The temp agency wage gap in Sweden 1998–2009"	Regressionsanalys	Utrikes födda är överrepresenterade i bemanningsbranschen. Löneskillnaderna mellan anställda i bemanningsföretag och anställda i andra branscher ökar.
Bevelander, Broomé & Ohlsson (2010)	"The self-employment of immigrants and natives in Sweden: To what extent is it the 'immigrant group' or the 'labour market context' that affects the self-employment of individuals in Sweden?"	Regressionsanalys	Utrikes föddas överrepresentation bland egenföretagare kan främst förklaras av faktorer på individnivå och inte av faktorer gemensamma för gruppen, t.ex. deras födelseland.
Hedberg, Korpi & Pettersson (2013)	"Immigrant Women and Entrepreneurship: A Study of the Health Care Sector in Sweden, 2002–2006"	Regressionsanalys	Utrikes födda kvinnor "tvingas" in i egenföretagande för att de är kvinnor, inte för att de är utrikes födda.
Hveem (2012)	"Are temporary work agencies stepping-stones	Regressionsanalys	De framtida jobbchanserna och

	into regular employment?”		lönerna för individer födda utanför Västvärlden ökar om de tidigare varit anställda av bemanningsföretag.
Petersson (2012)	”Bemanningsanställdas anställningsvillkor på svensk arbetsmarknad.”	Intervju-baserad	Det ökande lönegapet mellan bemanningsanställda och anställda i andra branscher kan bero på en ökande överkvalificering i bemanningsbranschen och att fler bemanningsföretag börjat jobba på entreprenad.
Effekterna av arbetsmarknadspolitiska åtgärder			
Sfi-bonusen			
Engdahl & Åslund (2012)	”Ekonomiska drivkrafter och studieresultat – effekter av sfi-bonus”	Regressions-analys	Endast i Stockholm ledde bonusen till ökat deltagande och förbättrade studieresultat.
Olme (2013)	”The Effects of Performance Based Bonuses in the Swedish Language Training Program for Immigrants”	Regressions-analys	Inga positiva effekter av bonusen observerades.
Sänkta arbetsgivaravgifter för unga			
Egebark & Kaubitz (2013)	”Sänkta arbetsgivaravgifter för unga”	Regressions-analys	Inga effekter på unga utrikes föddas sysselsättning.
Jobbcoaching			
Andersson Joonas & Nekby (2012)	”Intensive Coaching of New Immigrants: An Evaluation Based on Random Program Assignment”	Experiment-liknande	Utrikes födda som erbjuds coaching har 43 procents större sannolikhet än utrikes födda som erbjuds andra arbetsmarknadsrelaterade tjänster att ha en reguljär anställning, eller att delta i arbetsförberedande åtgärder eller utbildning, 365 dagar efter att tjänsterna påbörjas.
Engstrand & Vesterberg (2011)	”Att få dem att förändras – Jobbcoaching för arbetslösa i socialfondsprojekt”	Intervju-baserad	Jobbcoaching fokuserar endast på individens anpassande beteende och problematiserar eller uppmärksammar inte omgivande faktorer som samhälle och miljö.
Liljeberg, Martinson &	”Vad innebär det att bli	Regressions-	Jobbcoachingens effekter

Thelander (2012)	coachad? En utvärdering av jobbcoachningen vid Arbetsförmedlingen”	analys	är svaga (och kortvariga), då insatsen endast förkortar arbetslöshetsperioden med sju till åtta dagar. Effekterna är dock något mer positiva för personer födda utanför Norden.
Arbetspraktik			
Liljeberg, Forslund & von Trott zu Solz (2013)	”Arbetspraktik – en utvärdering och en jämförelse med arbetsmarknadsutbildning”		Praktik förkortar förväntad tid till arbete med 6 procent knappt två år efter att den avslutats, samt leder till höjda löner och mindre försörjningsstödsberoende. Måttliga effekter, dock något större bland utrikes födda.
Vesterberg (2011)	Alla ska ju ut på praktik. ”Möjligheter, begränsningar och problem med praktik i arbetslivet som medel för integration”	Intervju-baserad	Praktik som åtgärd ignorerar rådande strukturer på arbetsmarknaden. Individerna förväntas istället anpassa sig till rådande svenska normer och koder.
Nystartsjobb och inestgsjobb			
Liljeberg, Sjögren & Vikström (2012)	”Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?”	Regressions-analys	Nystartsjobb leder till 17 procents högre sannolikhet att ha ett arbete efter ett år i arbetslöshet. Nystartsjobbare är oftare utrikes än inrikes födda.
Riksrevisionen (2013)	”Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?”	Regressions-analys, enkätbaserad	Nystartsjobben har en positiv effekt på nyanländas jobbchanser, speciellt om nystartsjobbarna tidigare haft ett inestgsjobb.
Jobbskatteavdraget			
Andersson (2011)	“The Female Immigrant Labour Supply: The Effect of an In-work Benefit”	Regressions-analys	Jobbskatteavdraget ökar utrikes födda kvinnors antal arbetade timmar, i synnerhet bland singelkvinnor med låga inkomster, från icke-europeiska länder och från södra och östra Europa.
Hur går det för de utrikes födda när de slutar arbeta?			
Sjögren Lindqvist &	”Forskning	Litteratur-	Utrikes födda har lägre

Wadensjö (2011)	kring de framtida pensionärernas situation”	översikt	pensioner än inrikes födda, p.g.a. bl.a. färre antal aktiva arbetsår i Sverige, deras lägre sysselsättningsgrad, deltagande i arbetskraften och lägre löner.
-----------------	---	----------	--