

Bortom etnicitet

FARBOD REZANIA

FEBRUARI, 2007



Förord

Den svenska debatten om invandrares ställning på arbetsmarknaden präglas av begrepp som ”diskriminering” och påståenden om ”arbetsgivarnas negativa attityd”.

Genom en enveten upprepning har en rad aktörer lyckats etablera föreställningen om den diskriminerande arbetsgivaren som en ovedersäglig sanning. Det betyder däremot inte att denna föreställning stämmer med verkligheten.

I spåren av debatten har lagarna mot diskriminering skärpts. Och kraven på ytterligare åtgärder mot näringslivet på det här området har blivit allt mer intensiva.

Det finns krafter i samhället som mer än gärna lägger skulden för arbetslösheten på företagen. Att skuldbelägga näringslivet är inte på något sätt unikt, det förekommer i stor utsträckning på en rad andra områden. En välvillig tolkning är att detta får ses som ett utslag av vanlig intressepolitik.

Av föreliggande rapport framgår att statistik kring arbetslöshet och förvärvsfrekvens ger ett svagt stöd för föreställningen om att företagen systematiskt väljer bort arbetssökanden med utländska namn. Statistiken visar däremot att det finns stora brister i integrationspolitiken.

Det är viktigt att lyfta fram de faktiska orsakerna till problemen på arbetsmarknaden och utifrån denna problembeskrivning försöka hitta lämpliga lösningar. En förutsättningslös diskussion – helst frikopplad från diskriminering som ett axiom – är av största betydelse för att uppnå bästa möjliga resultat.

Likaså vore det välgörande för debatten om fler krafter i samhället erkände näringslivet och de privata företagen som en stabil grund för vår gemensamma välfärd och som en arena för människors yrkesmässiga självförverkligande. Inte som något som människor behöver skyddas ifrån.

SVENSKT NÄRINGSLIV

Jan-Peter Duker

Sammanfattning.....	1
Bakgrund	1
Utvecklingen på arbetsmarknaden	2
Etnicitet som bortförklaring:	4
Vistelsetiden i Sverige.....	4
Geografisk spridning:	5
Ålderskillnaden inom invandrargrupper.	8
Skillnader mellan invandrargrupper	8
Slutord	10

Sammanfattning

Sverige hade en omfattande arbetskraftsinvandring mellan krigsslutet 1945 till mitten av 70-talet. Bakgrunden var den ekonomiska expansionen som medförde en stor efterfråga på arbetskraft. Arbetskraften rekryterades till industrin på tre sätt. För det första bedrev AMS och svenska företag i samarbete en organiserad rekrytering i olika europeiska länder. För det andra skedde en spontan invandring av nordiska medborgare enligt reglerna för en gemensam nordisk arbetsmarknad. För det tredje skedde en spontan invandring av enskilda utomnordiska medborgare.

Från början av 70-talet var det inte längre möjligt för utomeuropeiska medborgare att invandra till Sverige för att arbeta och bosätta sig och även den nordiska arbetskraftsinvandringen stannade av.

Invandringen har sedan mitten på 70-talet bestått av flyktinginvandring och anhöriginvandring. Dessa kategorier ökade kraftigt under 80- och 90-talen. Under 90-talet uppgick nettoinvandringen till i genomsnitt 21 000 personer per år, de flesta flyktingar.

Fram till 70-talet var sysselsättningsgraden högre för invandrare än för svenskar och även inkomsterna för invandrare var högre än för svenskar. Idag är både sysselsättningsgraden och årsinkomsten lägre för invandrare än för svenskar.

Forskare och debattörer har försökt förklara situationen på olika sätt. "Diskriminering" och "arbetsgivarens attityd" är dock den förklaringsmodell som fått fäste och dominerar debatten. Myndigheternas sätt att redovisa arbetsmarknadsstatistik, godtyckliga undersökningar och undermåliga utredningar ligger ofta till grund för denna förklaringsmodell.

Statistiken visar dock att antalet förvärvsarbetande invandrare har fördubblats sedan början på 90-talet. Totala antalet förvärvsarbetande har ökat med 367 859 personer. 40 % av dessa är utomnordiska invandrare. Andelen högutbildade invandrare har också ökat markant. 22 % av läkarkåren är idag invandrare. Bland universitetslärare är andelen invandrare 20 %. Bland civilingenjörer är motsvarande siffra 10 %, etc. Siffrorna visar att en mycket positiv utveckling har skett under åren.

Vår undersökning visar att etnicitet inte spelar någon större roll för att få ett arbete. Ålder, utbildningsnivå samt vistelsetiden i Sverige påverkar i mycket högre grad invandras situation på arbetsmarknaden. Var invandraren bor i Sverige har också mycket större betydelse i arbetsmarknadssammanhang än var invandraren är född.

De flesta arbetsplatserna i Sverige har idag en etnisk mångfald bland medarbetare. Påståenden som att invandrare från mellanöstern eller Afrika inte får jobb på grund av sitt ursprung eller att arbetsgivare sorterar bort sökande med utomeuropeiska namn har inget stöd i verkligheten.

Antalet förvärvsarbetande från Afrika är dubbel så många som från Sydamerika och antalet förvärvsarbetande invandrare från Iran är fler än antalet förvärvsarbetande från de flesta europeiska länder.

De utredningar som har haft i uppgift att kartlägga diskriminering på arbetsmarknaden har inte redovisat något seriöst underlag från Sverige. De hämtar sina underlag från USA och förhållandena där på 1960-talet och tar det sedan för givet att samma förhållande råder idag i Sverige.

Bakgrund

Flyktinginvandringen till Sverige tog fart från mitten på 1980-talet och relativt stora grupper från Mellanöstern, Afrika och Balkan flyttade till Sverige. Integrationsfrågan har sedan dess

varit högaktuell och har debatterats och diskuterats hela tiden. Sverige hade erfarenhet från arbetskraftsinvandring på 50, 60 och 70 talen. Flyktinginvandringen innebar dock helt nya möjligheter och nya utmaningar. Med flyktingarna kom en stor grupp högutbildade människor som ändå hade det svårt att få ett arbete. Det berodde först och främst på att Sverige befann sig i en lågkonjunktur i början på 90-talet och arbetsmarknaden gick igenom stora förändringar. En annan orsak var att det inte fanns något riktigt fungerande system för validering av utländska betyg. Det innebar att de flesta högutbildade fick börja studera på nytt för att kunna få en svensk examen. Det fanns även en viss osäkerhet både i samhället och på arbetsmarknaden om invandrarna kunde klarar av arbetslivets villkor och om deras språkkunskaper var tillräckliga. Bland flyktingarna fanns även en grupp med lite eller ingen utbildning alls och som hade svårt att hävda sig på arbetsmarknaden. Mottagningspolitiken och språkundervisningen har kritiserats från början för att vara ineffektivt. Forskare och debattörer har påpekat att både högutbildade och lågutbildade flyktingar förlorar på att delta i en och samma utbildning.

Svenskt Näringsliv har uppmärksammat betydelsen av invandrarnas kunskap och kompetens för näringslivet. Tillsammans med andra organisationer på arbetsmarknaden och i övriga samhället har Svenskt Näringsliv verkat för öppenhet och tolerans. Den omfattande opinionsbildning som bedrivits har säkert bidragit till att fler invandrare har kommit in på arbetsmarknaden.

Utvecklingen på arbetsmarknaden

Antal förvärvsarbetande invandrare ökade från 319 624 personer år 1993 till 436 422 personer år 2003. Om vi tittar på invandrare från Afrika, Asien, Europa exklusive Norden samt Sydamerika, har antalet förvärvsarbetande nästan fördubblats, år 1993 fanns det 164 906 personer förvärvsarbetande, 2003 var antalet 307 437.

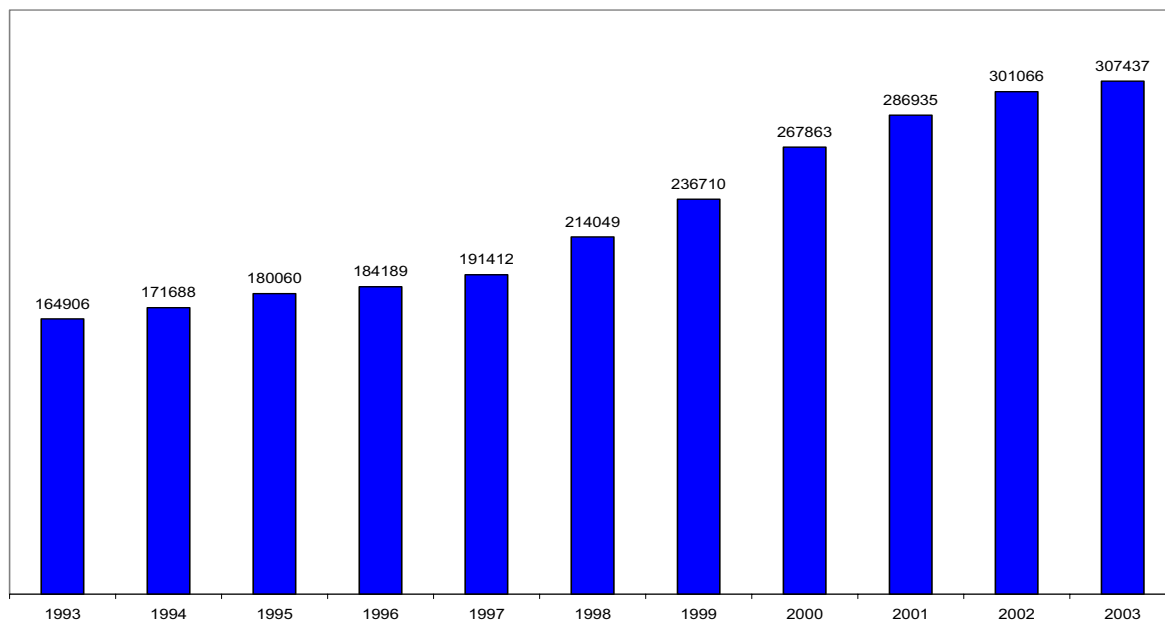


Diagram 1, förvärvsarbetande från Asien, Afrika, Sydamerika samt Europa exkl. Norden 1993-2003. källa SCB

Sysselsättningsstatistiken visar också att mellan 1993 och 2003 har totala antalet förvärvsarbetande ökat med 342 126 personer, år 1993 fanns det 3 741 044 förvärvsarbetande och 2003 fanns det 4 083 170 personer. 116 798 av dessa är invandrare, med andra ord är var tredje person som har fått jobb är invandrare.

En intressant iakttagelse här är att antalet förvärvsarbetande invandrare från Norden har minskat under perioden. **Om vi tittar på utvecklingen för invandrare från Afrika, Asien, Europa exklusive Norden samt Sydamerika ser vi att 40 % av nya förvärvsarbetande är invandrare från dessa regioner.**

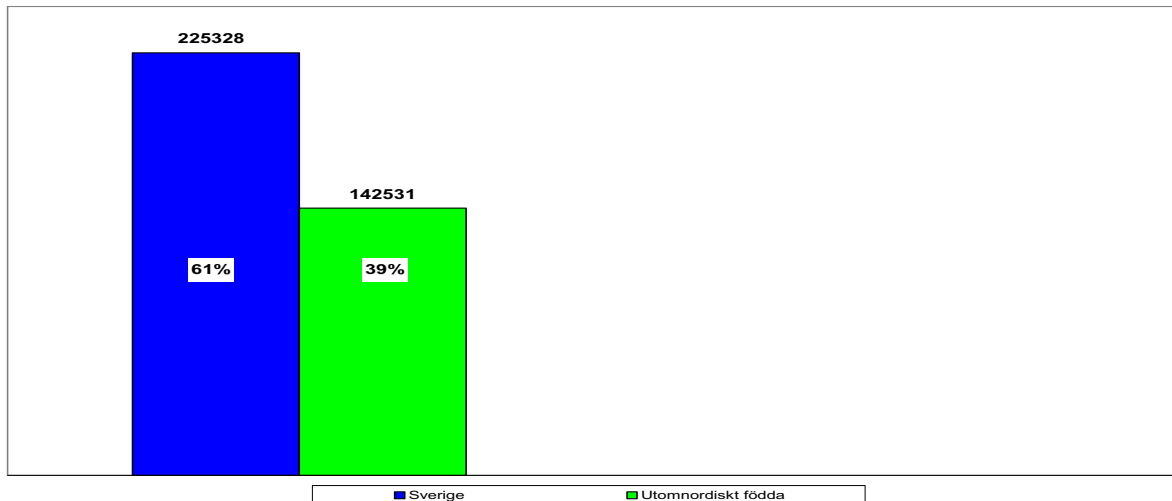


Diagram 2, ökningen av antal förvärvsarbetsande födda i Sverige och utanför norden 1993-2003. Källa SCB

En annan vanlig uppfattning är att invandrare får okvalificerade jobb, ”läkare som kör taxi” är ett återkommande fras i debatter och diskussioner om integration. I den senaste utredningen om diskriminering påstår utredarna att Sverige har en segregerade arbetsmarknad där invandrare bara får okvalificerat arbete. Detta påstående har inget stöd i statistiken heller. **Statistiken visar tvärtom att en mycket positiv utveckling har skett sedan början på 90-talet. Idag är över 20 % av läkarkåren i Sverige invandrare, andelen invandrare bland universitetslärare är också över 20 %.** Invandrades andel ökar även i andra yrken. Det finns dock yrken där andelen invandrare är fortfarande liten. Förklaringen till det är invandrarnas intresse och efterfrågan. Invandrare är förmodligen mer benägna att utbilda sig till globalt gångbara utbildningar och yrken. Därför är intresset för vård- och tekniska utbildningar större än exempelvis juristutbildningar eller polisutbildningar.

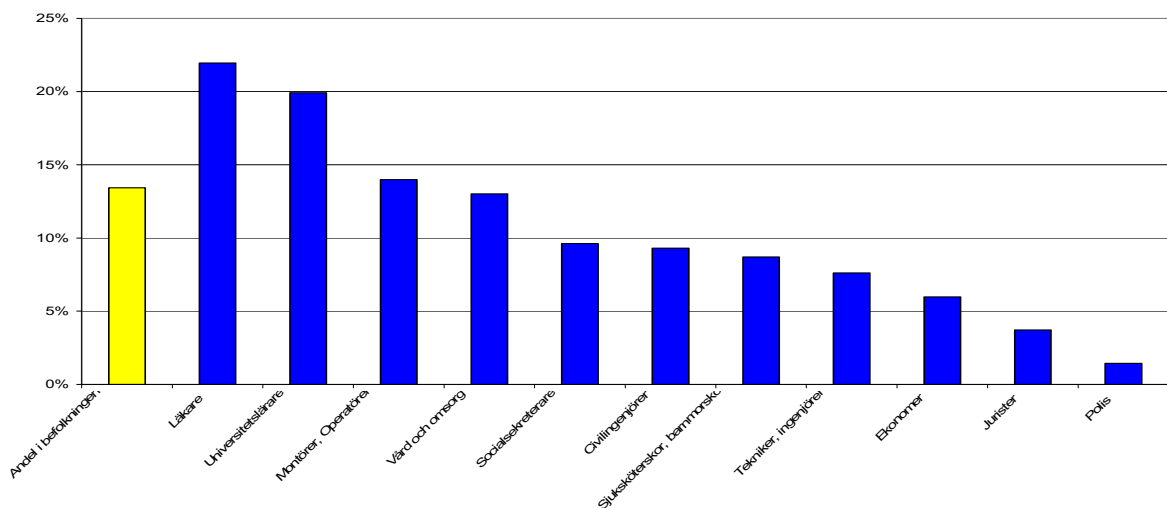


Diagram 3- Andel invandrare i befolkningen och i några olika yrken. Källa SCB

En undersökning från högskoleverket Bland 38000 studenter som tog examen 2001/2002 visar att 80 % av nytexaminerade svenskar fick jobb inom ett år efter examen. Motsvarande andel för invandrare var 73 %. Av de nytexaminerade med utländsk bakgrund fick 78 % jobb inom ett år efter examen. (1)

Etnicitet som bortförklaring:

Genom att bunta ihop människor under benämningen invandrare eller utlandsfödda eller liknande termer, fokuserar man helt och hållet på människors ursprung och etnicitet och försöker att förklara problemen på arbetsmarknaden ur detta perspektiv. **Faktum är att sysselsättningsgraden varierar ganska mycket mellan olika invandrargrupper. Det varierar också stort inom enskilda grupper med ålder, utbildningsnivå samt vistelsetiden i Sverige. Var invandraren bor i Sverige har mycket större betydelse i arbetsmarknadssammanhang än var invandraren är född.**

Vistelsetiden i Sverige

Förvärvsfrekvensen för invandrare var kring 50 % år 2003. Om vi jämför förvärvsfrekvensen vid samma tidpunkt för invandrare, från Afrika, Asien, Europa exklusive Norden samt Sydafrika, som kommit till Sverige 1993, 1996 samt 1999 ser vi att det finns en stor skillnad på cirka 20 % i sysselsättningsnivån. Förvärvsfrekvensen för de som kom 1993 är cirka 60 % och för de som kom 6 år senare är motsvarande siffra 40 %. Statistiken visar dessutom att det tar orimligt lång tid för invandrare att komma in på arbetsmarknaden. Bristerna i mottagningen, placeringen, introduktionen och språkundervisningen försenar inträdet på arbetsmarknaden. **Nyanlända invandrare placeras ofta vid ankomsten i de orter, där det finns lediga bostäder men inga jobb. Introduktionen och svenskundervisningen går långsamt och först efter några år börjar invandrarna söka sig till storstäder eller dit arbetstillfällena finns.**

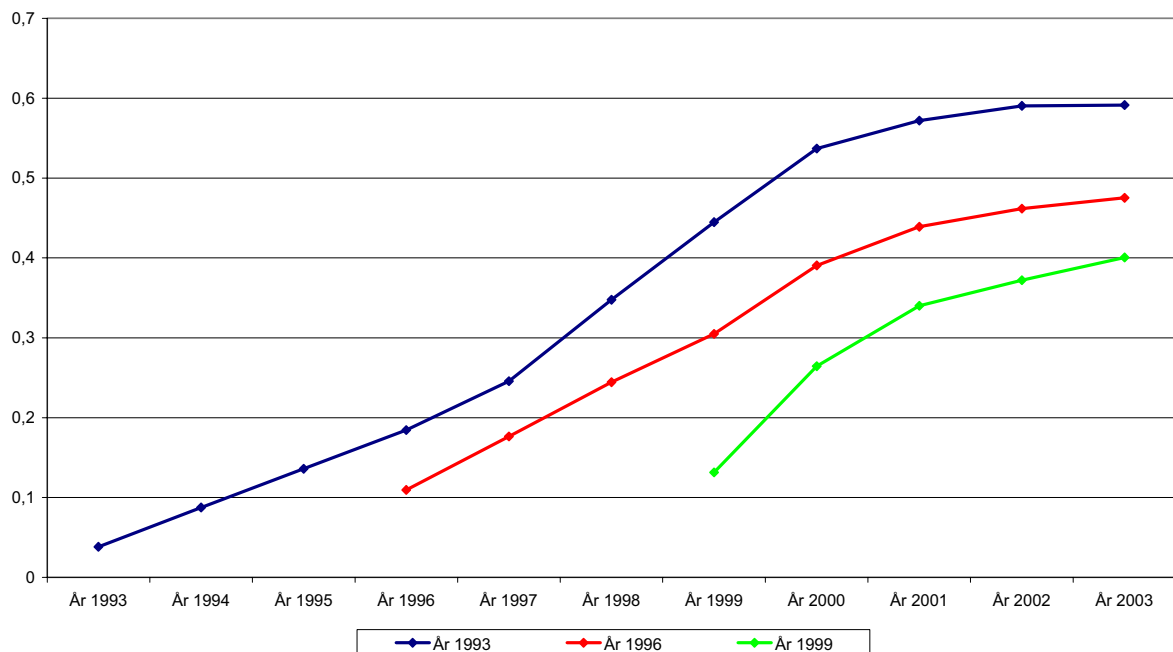


Diagram 4, jämförelse av förvärvsfrekvens för invandrare med ankomsttider 1993, 1996 och 1999. Källa SCB

Vi kan ta ett annat exempel och titta på förvärvsfrekvensen för invandrare från Somalia år 2004. om vi tittar på förvärvsfrekvensen utifrån det år somalier kom till Sverige ser vi att **det finns ett klart linjärt samband mellan tiden i Sverige och sysselsättning. Ju kortare tid i Sverige desto lägre förvärvsfrekvens eller mindre chanser att komma in på arbetsmarknaden.** Detta samband gäller tydligt för alla invandrare och invandrargrupper som har kommit till Sverige sedan mitten på 80-talet.

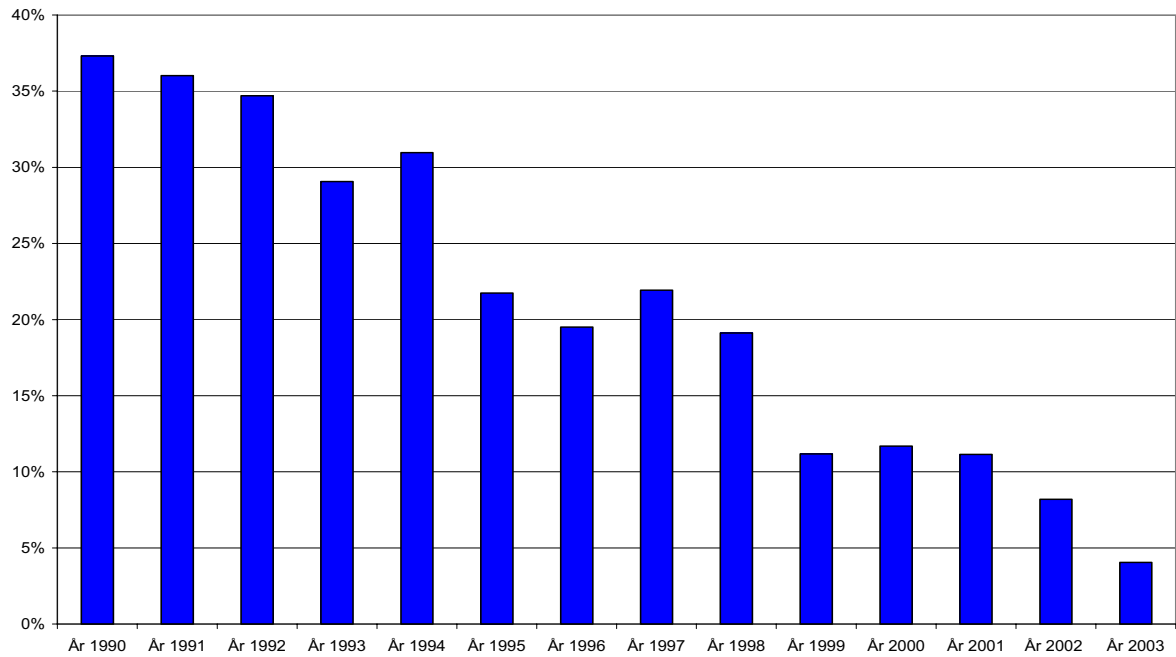


Diagram 5, fövärvsfrekvensen år 2004 för invandrare från Somalia med ankomsttid 1990-2003. Källa SCB

Geografisk spridning:

65 % av invandrarna bor i storstadslänen, motsvarande siffra för svenskar är knappt 50 %.

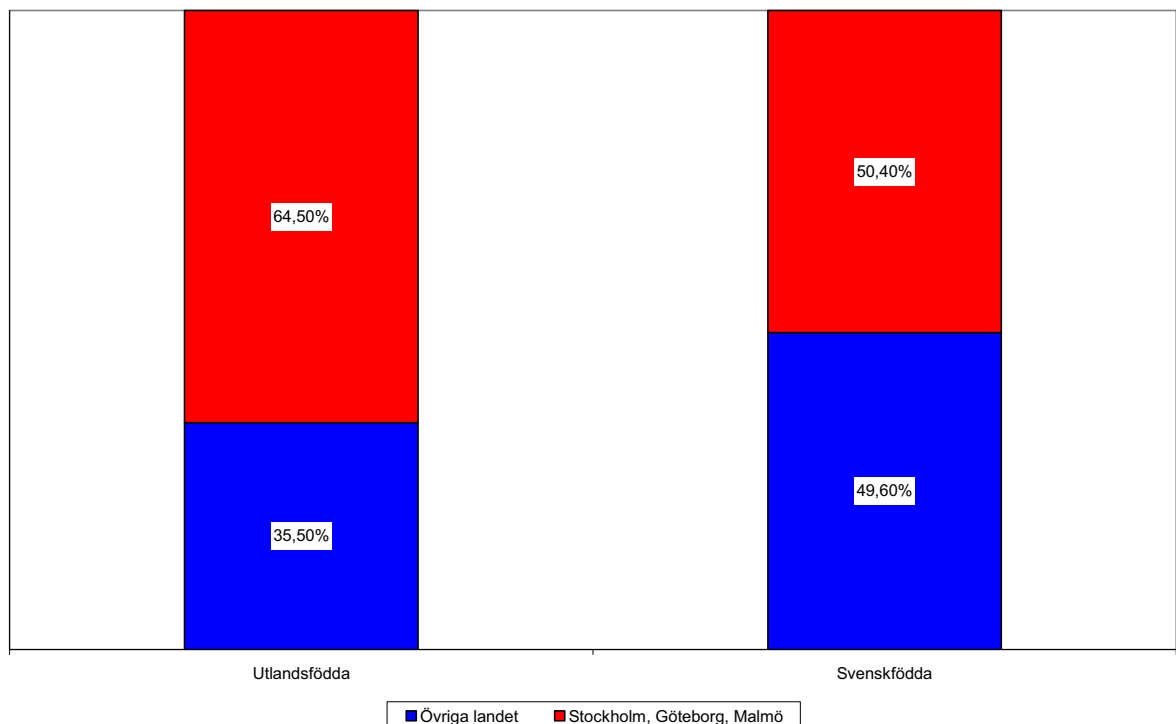


Diagram 6, andel av befolkning i storstadsregioner och övriga landet. Källa SCB

Även 50 procent av den fövärvsarbetande befolkning som är födda i Sverige arbetar i storstadslänen. **Vad gäller invandrare är andelen som arbetar i storstadslänen betydligt större och ligger kring 70 procent. För invandrare från Afrika ligger siffran kring 80 %.**

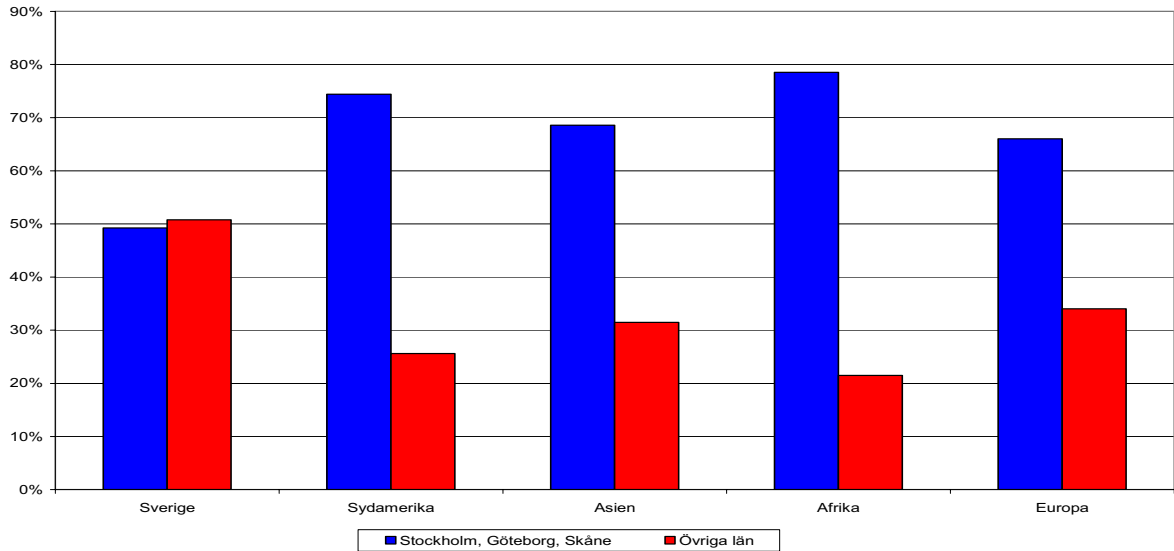


Diagram 7, arbetsmarknaden i storstadsregioner och övriga landet. Källa SCB

Stockholm regionen är den i särklass största arbetsmarknaden för invandrare. 56 % av förvärvsarbetande invandrare från Afrika arbetar i Stockholm. Motsvarande andel för invandrare från Sydamerika är 50 %. Andelen av förvärvsarbetande svenskar som arbetar i Stockholm är cirka 20 %.

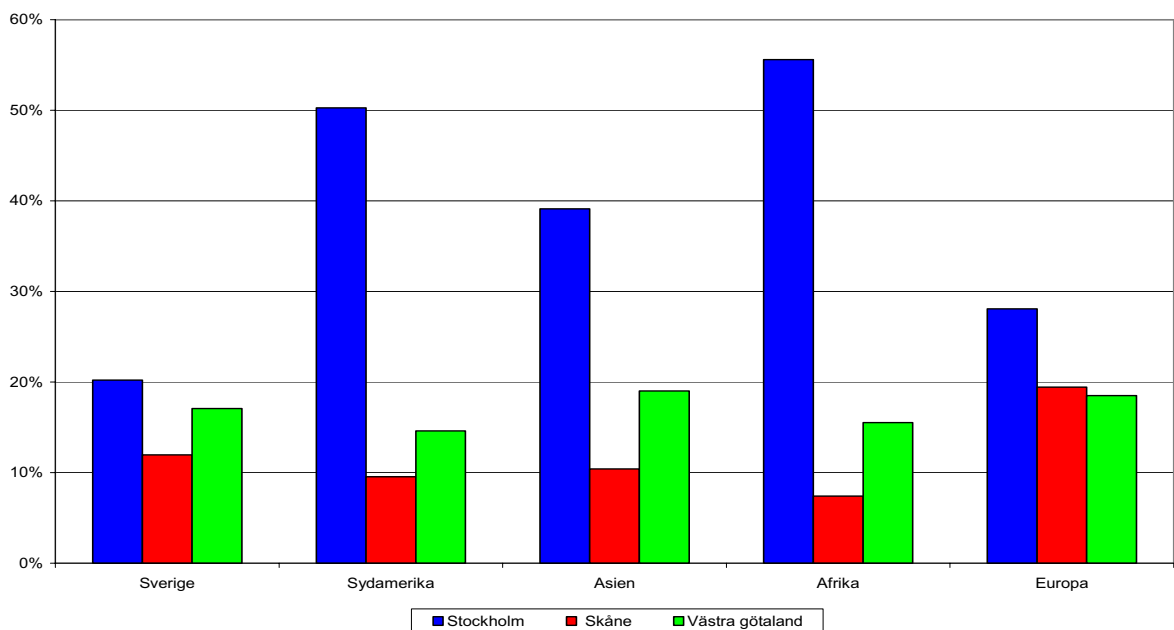


Diagram 8, Jämförelse mellan storstadslänen. Källa SCB.

Koncentrationen i Storstadsregionen är ännu tydligare om man tittar på yrken som kräver högre utbildning. 80 % av civilingenjörer från Afrika, Asien och Sydamerika arbetar i storstadsregionerna. Bara Stockholms län är arbetsplats för cirka 55 % av civilingenjörer från dessa regioner.

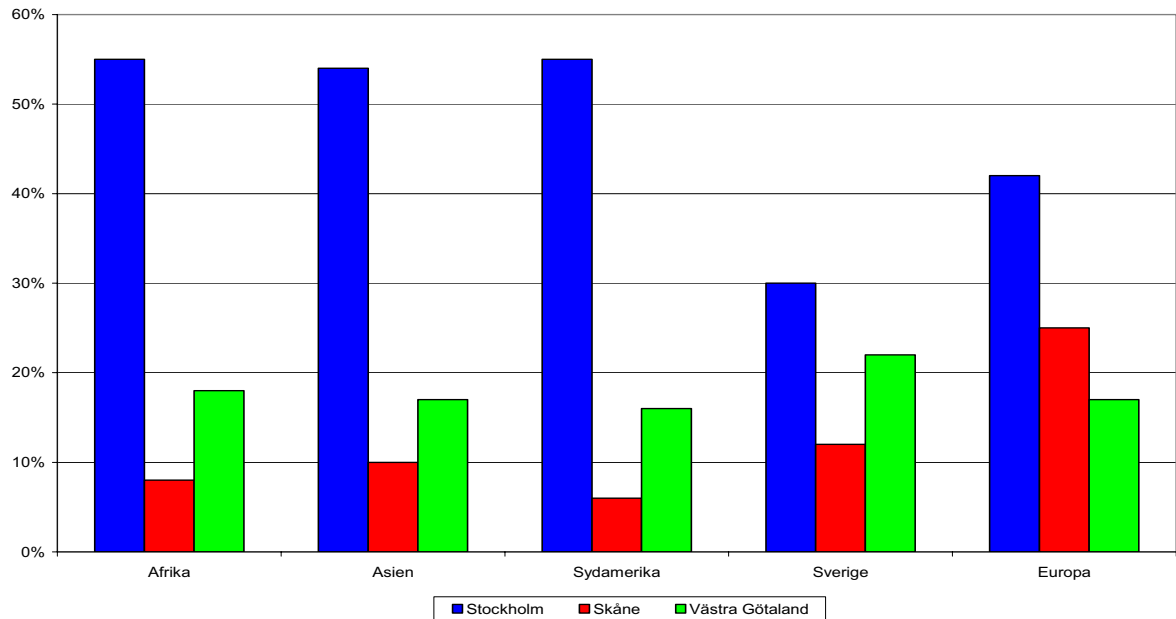


Diagram 9, fördelningen av civilingenjörer mellan storstadsregionen.

Företagsekonomer har en ännu högre koncentration i storstadsregioner och i synnerhet i Stockholm. 80 % av afrikaner som jobbar som ekonomer jobbar i storstäder varav 70 procent Stockholm, andelen för invandrare från Asien och Sydamerika i Stockholmsregionen är 72 % respektive 73 %.

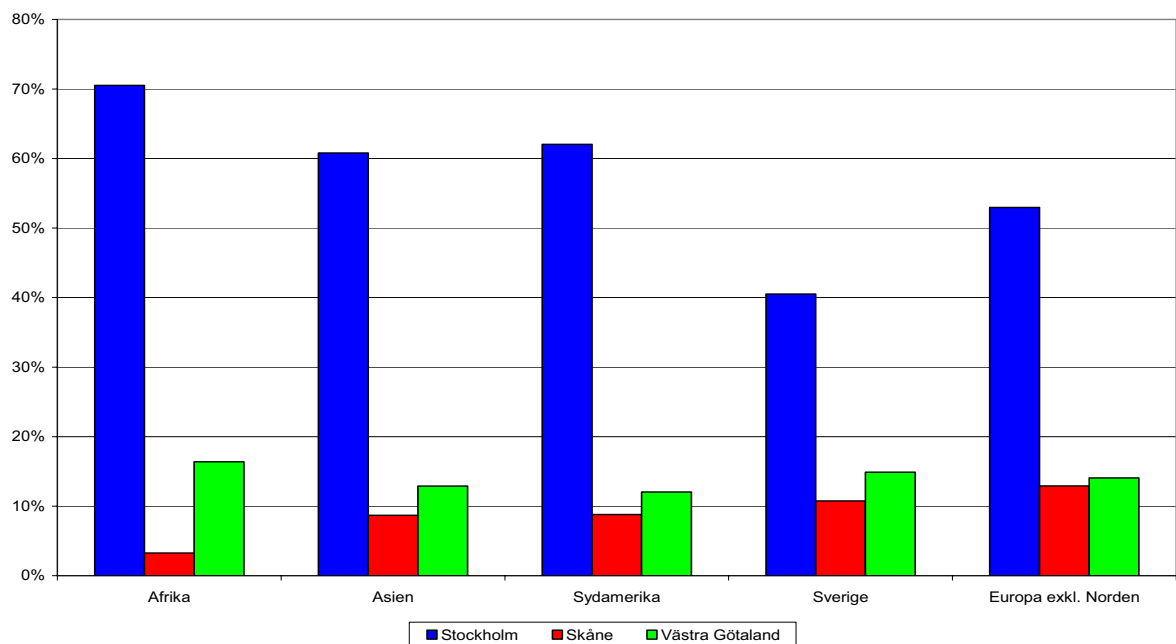


Diagram 10, Fördelningen av företagsekonomer mellan storstadsregioner. Källa SCB

Den främsta förklaringen till detta är att de flesta nya jobb har skapats i stockholmsregionen och sysselsättningen där har, mellan 1994 och 2004, ökat med 14 %. Att en stor andel av invandrarna bor och arbetar i storstadsregionerna innebär i sin tur att de skapar sina nätverk och kan effektivt hjälpa varandra att hitta arbete. **I Stockholm och i Småland finns det fler exempel på nätverkrekrytering i företagen som har lett till att många invandrare har fått jobb och i en del företag är majoriteten av medarbetare invandrare.**

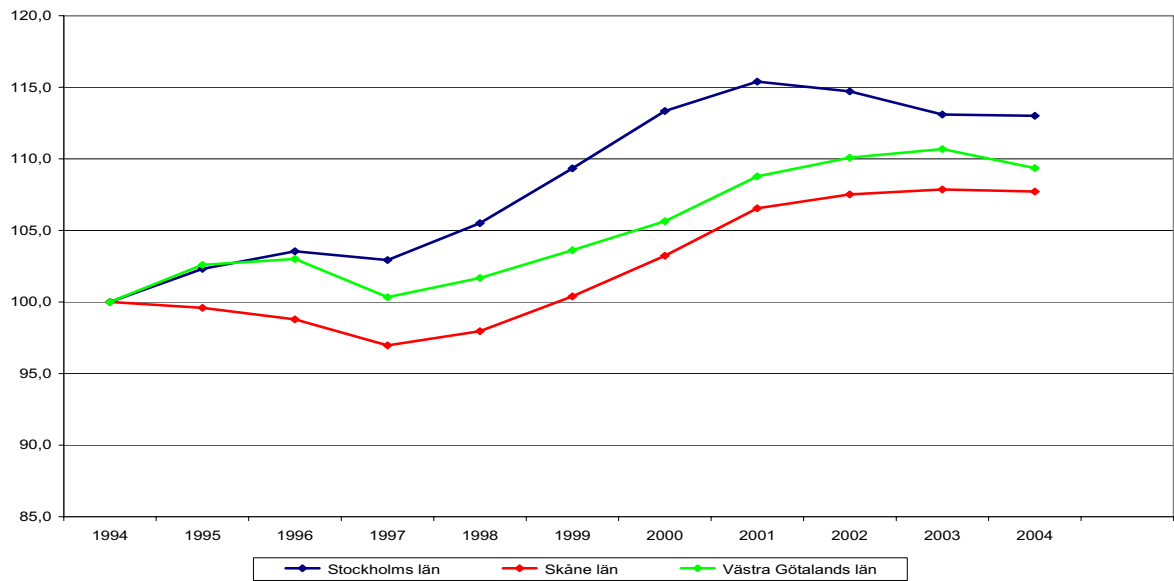


Diagram 10, sysselsättningsstillväxten i storstadsregionerna. Källa SCB

Ålderskillnaden inom invandrargrupper.

Ålder är också en parameter som påverkar möjligheten att komma in på arbetsmarknaden. Om vi undersöker invandrare som kom till Sverige 1993 i åldersgrupper 25-34, 35-44 så ser vi att de har ganska låg förvärvsfrekvens under ankomståret. Om vi följer grupperna och undersöker dem 10 år senare ser vi att de har en hög förvärvsfrekvens som är mycket högre än förvärvsfrekvensen för grupperna generellt.

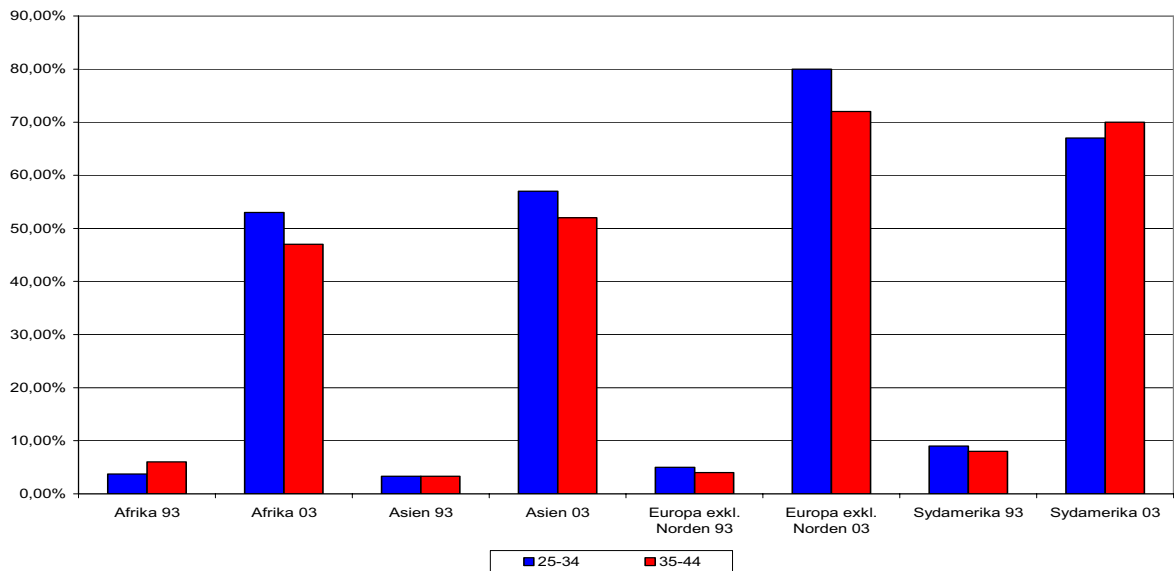


Diagram 11, förvärvsfrekvens för invandrare i olika åldersgrupper 1993. Källa SCB

Skillnader mellan invandrargrupper

Arbetslösheten och förvärvsfrekvensen skiljer sig mellan olika invandrargrupper. Arbetslösheten bland invandrare från Afrika och Mellanöstern är högre i jämförelse med Invandrare från Europa och Sydamerika. Att arbetsgivare skulle ha en negativ attityd till folk från Afrika och mellanöstern har förts fram av en del forskare och även myndigheter som den självklara förklaringen till situationen. En jämförelse mellan invandrare från Afrika och Sydamerika som

kommit till Sverige sedan 1990 visar något helt annat. Jämförelsen visar att förvärvsfrekvensen hela tiden har varit högre bland sydamerikaner.

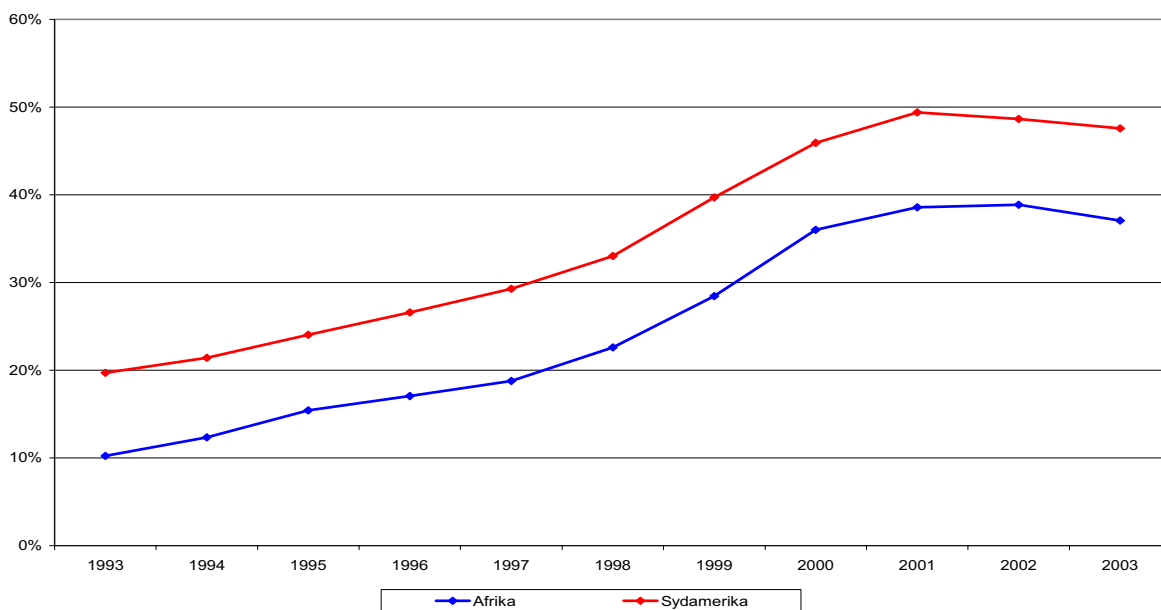


Diagram 11, jämförelse av förvärvsfrekvens Afrika och Sydamerika. Källa SCB

Den lägre sysselsättningen bland afrikaner förklaras dock av gruppens sammansättning med avseende på ålder, utbildning, erfarenhet, etc. Det beror också, som vi redan har redovisat, på mottagningspolitiken och arbetsmarknadspolitiken. Vad gäller företagens och arbetsgivarnas attityd, så har de i själva verket anställt långt fler afrikaner än Sydamerikaner. År 2003 fanns cirka 14000 afrikaner som förvärvsarbetande jämfört med knappt 8000 sydamerikaner.

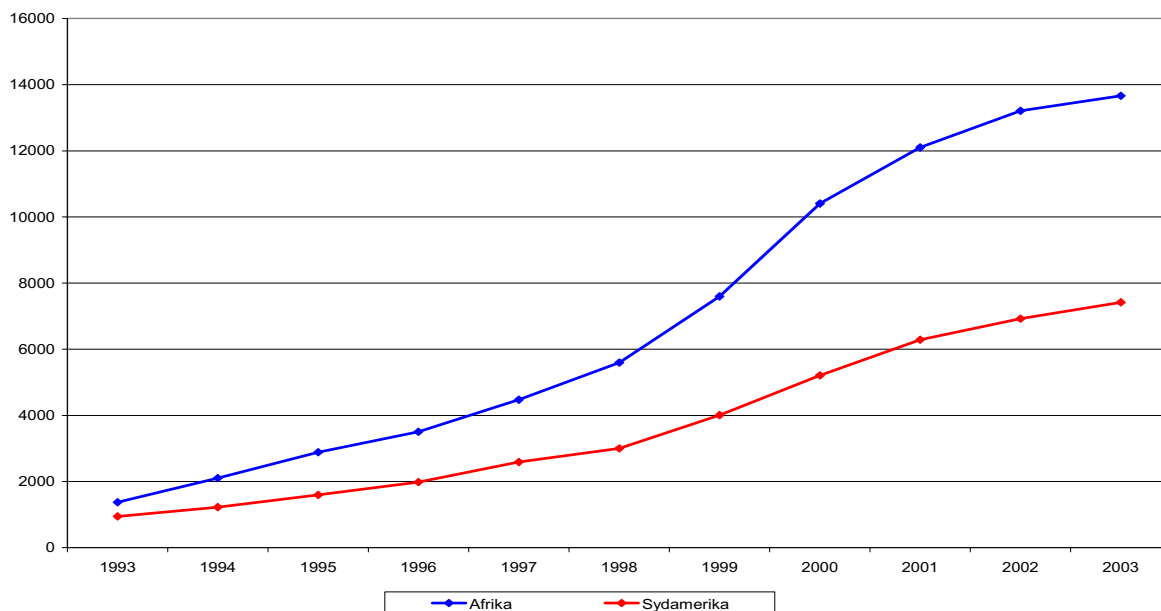


Diagram 12, jämförelse mellan antalet förvärvsarbetande från Afrika och Sydamerika. Källa SCB.

Vi ser samma sak om vi jämför invandrare från Iran och Polen. Förvärvsfrekvensen är högre för invandrare från Polen men antalet förvärvsarbetande från Iran är tusentals fler än förvärvsarbetande från Polen. **Det finns bland annat fler akademiker, civilingenjörer, psykologer och socionomer, mm. från Iran än Polen eller andra europeiska länder i arbetslivet.**

Slutord

Situationen för invandrare har utvecklats mycket positiv sedan början på 90-talet. Förklaringen finns först och främst i en gynnsam konjunktur, där företagen har ökat sina anställningar. Den omfattande opinionsbildning och utbildningsinsatser som bedrivits har också bidragit till den goda utvecklingen.

Många människor är dock fortfarande utanför arbetsmarknaden. En viktig anledning är att integrationspolitikens kvarnar mal långsamt för den som söker en fristad i Sverige. Och att det tar mycket lång tid innan man ens kan få söka jobb.

Det finns flera andra rationella förklaringar till problemet. Den förklaring som dock har fått fäste i den allmänna debatten och i vissa forskarkretsar är diskriminering och arbetsgivarnas attityd. Myndigheternas sätt att redovisa arbetsmarknadsstatistiken ligger ofta till grund för denna förklaringsmodell.

Genom att redovisa missvisande statistik har man försökt att framställa arbetslösheten som ett "invandrarproblem" som orsakas av arbetsgivares attityd. I spåren av detta har följt en allt hårdare lagstiftning som riktar sig mot arbetsgivare. Arbetslösheten är dock inget som arbetsgivarna kan skyllas för. Det som spelar roll för denna är näringspolitiken och arbetsmarknadspolitiken.

Svenskt Näringsliv ställer sig mycket tveksamt till den typ av statistisk redovisning som framförallt AMS använder sig av. Att dela upp arbetsmarknaden med avseende på etnicitet eller härkomst skapar bara falska bilder av verkligheten. Och ger i förlängningen felaktiga svar och lösningar. Ur denna mylla föds också gärna fördomar.

Vi kan påpeka också att de utredningar som har föreslagit positiv särbehandling eller anonymisering av ansökningar som metod, redovisar inget underlag från Sverige och svensk arbetsmarknad. De hämtar sina underlag från USA och förhållandena där på 1960-talet och tar det sedan för givet att samma förhållande råder i Sverige.

Vad vi behöver är en bättre mottagningspolitik, en effektivare introduktion och en modern och flexibel språkundervisning. Den som redan har en bra utbildning ska inte behöva läsa om samma utbildning för att Sverige saknar ett valideringssystem och den som saknar utbildning eller arbetslivserfarenhet måste få en utbildning som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Framför allt behövs det åtgärder som underlättar för företagande och som gör det möjligt för företagen att anställa.

Åtgärder som positiv särbehandling eller anonymisering ökar bara företagets börda. Dessa åtgärder är kontraproduktiva och kan i själva verket bromsa den positiva utveckling som sker på arbetsmarknaden.