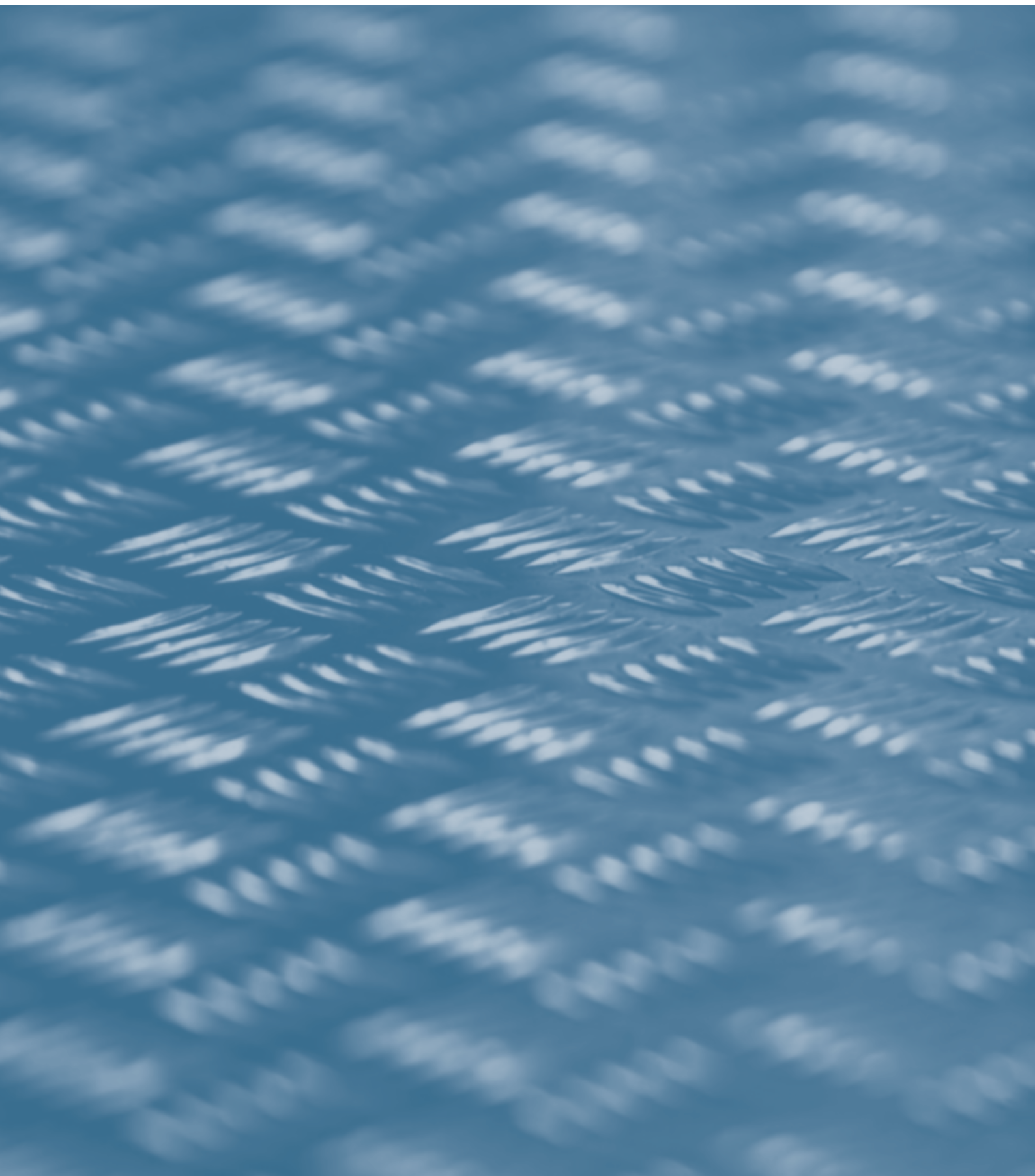


En analys av utrikes föddas arbetsmarknadsdeltagande



Författare: Susanne Ackum, Mattias Lundbäck, Tamara Sobolevskaia*

* Vi vill tacka Robert Gidehag, Patric Joyce, Marianne Sundström och seminariedeltagare vid Svenskt Näringsliv för värdefulla synpunkter.

Innehåll

Viktiga observationer i punktform	2
Sammanfattning	4
1. Inledning	12
2. Utrikes föddas arbetsmarknadsetablering	14
2.1 Skäl till invandring och ursprungsland	15
2.2 Arbetsmarknadsetableringen	17
2.3 En fördjupning av arbetsmarknadsetableringen år 2016	20
3. Internationell jämförelse	25
3.1 De utrikes föddas andel av befolkningen	25
3.2 Skäl och födelseland	26
3.2.1 Skäl till invandring	26
3.2.2 Varifrån kommer de utrikes födda?	27
3.3 Arbetsmarknadsetableringen	28
3.3.1 Jämförelse av arbetskraftsdeltagandet i olika länder	28
3.3.2 Jämförelse av sysselsättningen i olika länder	29
4. Vad kan förklara arbetsmarknadsetableringen hos utrikes födda?	33
4.1 Utrikes föddas arbetskraftsutbud	33
4.1.1 Flyktingmottagning, etableringsinsatser och arbetsmarknadspolitik	33
4.1.2 Teori och empiri om arbetskraftsdeltagandet	40
4.1.3 Individkaraktäristika	45
4.2 Arbetsgivarnas efterfrågan på utrikes föddas arbetskraft	55
4.2.1 Lönebildning och lönekostnader	55
4.2.2 Anställningsskyddet	57
4.2.3 Diskriminering	60
Litteraturlista	61
Appendix 1	69
Appendix 2	71
Appendix 3	81
Appendix 4	83

Viktiga observationer i punktform

- I genomsnitt har utrikes födda som arbetskraftsinvandrat, kommer från länder med hög Human Development Index (HDI)¹, kommer under en högkonjunktur och har längre vistelsetid i Sverige *högre sysselsättning* än de som kommer med asylskäl, kommer från länder med lågt HDI, har invandrat under en lågkonjunktur och varit i Sverige en kort period.
- Det är stor skillnad i antalet arbetade timmar mellan utrikes och inrikes födda i *befolkningen*. Däremot arbetar *sysselsatta* utrikes födda i genomsnitt minst lika mycket som inrikes födda. Detta visar att det framför allt är inträdet på arbetsmarknaden som man bör fokusera på för att förstå hur etableringen för utrikes födda kan påskyndas och öka.
- En simulering visar att om skillnaden i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda personer hade varit hälften av vad den var år 2016 hade antalet arbetade timmar i ekonomin varit 101 miljoner fler, BNP 39 miljarder högre och de offentliga finanserna hade stärkts med 16 miljarder.
- En viktig slutsats från vår rapport är att det inte finns något alexanderhugg för att öka utrikes föddas arbetsmarknadsetablering, utan en rad faktorer bör ses över och förbättras. Vi vill dock särskilt peka på följande:
 1. Åtgärder för en lyckad integration av asylsökande bör ske så snabbt som möjligt, vara individanpassade, ske nära arbetsmarknaden och ge incitament till att söka och acceptera jobberbjudanden. I praktiken avviker dagens åtgärder från detta.
 2. De flesta rekryteringar sker via nätverk. Detta missgynnar utrikes födda eftersom de ofta har färre kontakter på arbetsmarknaden än inrikes födda. Det är därför viktigt att de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna ligger nära arbetsmarknaden, så att utrikes födda får möjlighet att bygga nätverk.
 3. Skatte- och bidragssystemens utformning gör att drivkrafterna in på arbetsmarknaden är förhållandevis små, men när den utrikes födda väl får ett arbete är drivkrafterna att jobba fler timmar förhållandevis stora.
 4. På den svenska arbetsmarknaden är lönestrukturen sammanpressad och det finns få arbeten med låga kvalifikationskrav. Detta kan ställa till problem med etableringen för personer med lågt formellt och informellt humankapital. Eftersom över 50 procent av de utrikes födda som skrivits in vid Arbetsförmedlingen under senare år har en utbildningsbakgrund som högst motsvarar den svenska grundskolan pekar erfarenheten på fortsatta problem med etableringen. Att via vuxenutbildning försöka rätta till detta problem har haft viss framgång.
 5. Språket är en nyckel till en lyckad etablering. Det är därför bekymmersamt att inte alla deltar i språkundervisning, att avhoppet är många och att studierna drar ut på tiden.

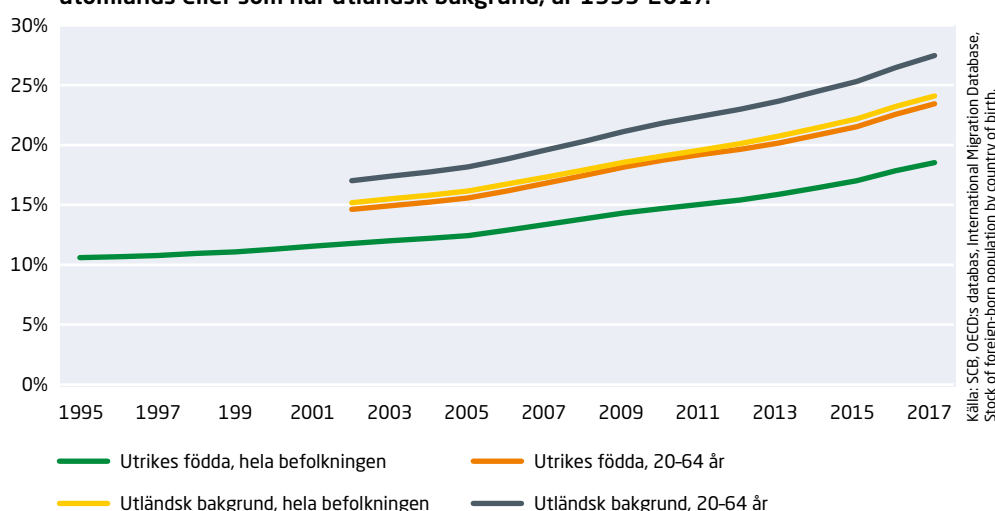
¹ I den här rapporten har vi valt att dela in utrikes födda i fyra olika grupper baserade på ursprungslandets ranking i Human Development Index (HDI). HDI är ett jämförande välbefindningsmått, som väger samman ett lands BNP, förväntad livslängd och utbildningsnivå. I appendix 3 motiverar vi detta val.

6. Närheten till jobb påverkar personers sannolikhet att ha ett jobb. På grund av bristen på bostäder till rimliga priser har nyanlända ofta längre till jobben än de inrikes födda.
7. Det finns mycket som pekar på att diskriminering av utrikes födda förekommer på svensk arbetsmarknad.

Sammanfattning

Invandringen till Sverige har varit omfattande under en längre tid, framför allt genom flykting- och anhöriginvandring från utomeuropeiska länder. Figur S1 visar att *andelen av befolkningen som är född utomlands* nästan fördubblats under de senaste tjugo åren: från drygt 10 procent år 1995 till drygt 18 procent år 2017.² *Andelen av befolkningen med utländsk bakgrund* har ökat med 9 procentenheter sedan år 2002: från drygt 15 procent till drygt 24 procent år 2017.

Figur S1. Andel personer i befolkningen, eller i åldrarna 20-64 år, som är födda utomlands eller som har utländsk bakgrund, år 1995-2017.



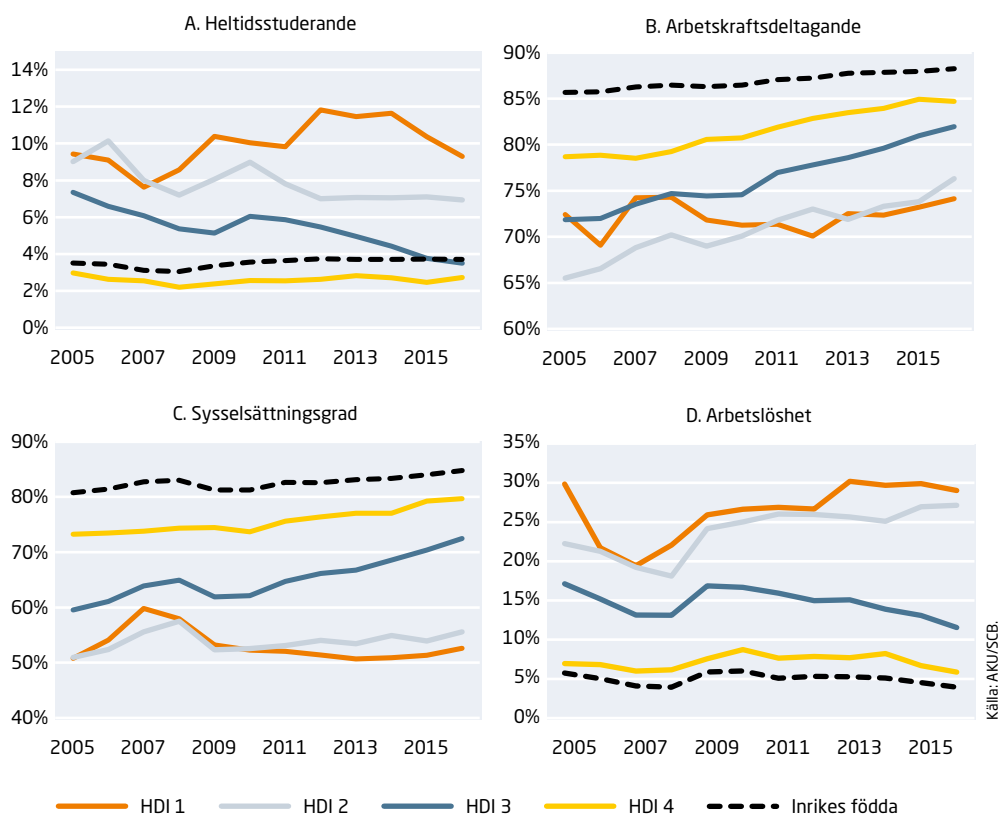
Notera: Personer med utländsk bakgrund är personer som är födda utomlands eller som har två föräldrar som är födda utomlands. Andelen utrikes födda respektive med utländsk bakgrund 20-64 år är beräknade som antalet utrikes födda respektive med utländsk bakgrund 20-64 år dividerat med hela befolkningen 20-64 år.

Vad gäller befolkningsandelen för den grupp vi kommer studera i denna rapport (personer 20-64 år) är andelen drygt 24 procent för dem som är *födda utomlands* och över 27 procent för dem med *utländsk bakgrund* år 2017. Även dessa andelar har ökat med drygt 8 respektive 10 procentenheter sedan år 2003.

Vid en internationell jämförelse har stora delar av Sveriges befolkning ett högt arbetskraftsdeltagande, hög sysselsättning och låg arbetslöshet. Men för utrikes födda är arbetsmarknadsutfallen inte lika goda. Figur S2 visar arbetsmarknads-etableringen för utrikes och inrikes födda under åren 2005-2016. Där ser vi att utrikes födda studerar mer (förutom personer från HDI 4-länder), har lägre arbetskraftsdeltagande, lägre sysselsättning och högre arbetslöshet än inrikes födda. Att personer från HDI 4-länder studerar mindre än personer från andra HDI-länder beror sannolikt på att dessa personer till större andel än andra grupper kommit till Sverige som arbetskraftsinvandrare.

² I 1930 års folk- och bostadsräkning var motsvarande siffra 1 procent och 1970 var den 7 procent; se Forslund med flera (2017).

Figur S2. Andel studerande, i arbetskraften, sysselsatta och arbetslösa, utrikes och inrikes födda, 20-64 år, 2005-2016.



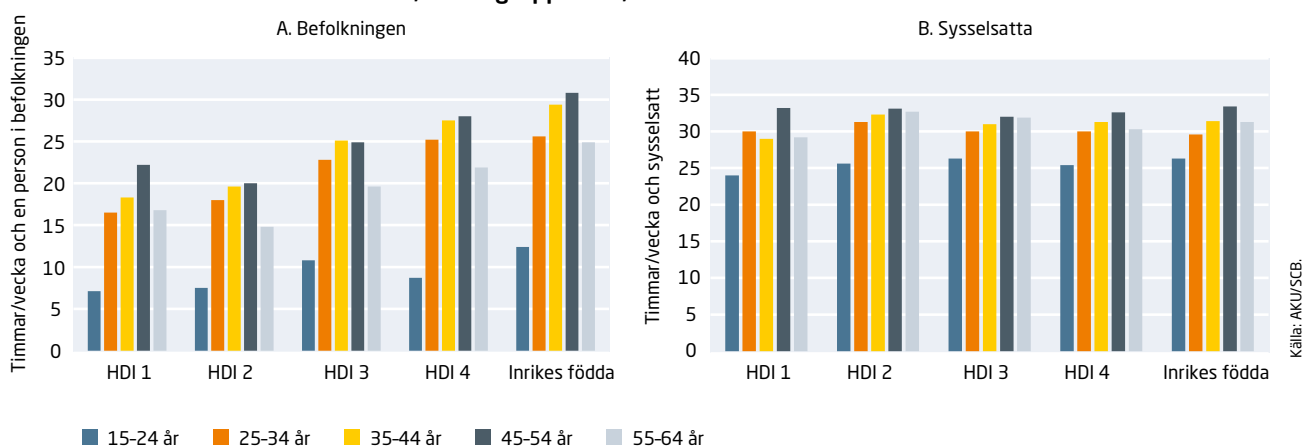
Etableringen på arbetsmarknaden handlar till syvende och sist om man kan försörja sig på sitt arbete. Av den anledningen är det viktigt att studera hur många timmar en person arbetar. Figur S3 nedan presenterar hur många timmar utrikes och inrikes födda i genomsnitt arbetar per vecka. Vi studerar först hela befolkningen och sedan enbart de som är sysselsatta.

Om man ser till *befolkningen* så följer antalet arbetade timmar ett väntat mönster – det ökar (i stort sett) monotont med HDI för det ursprungsland personen kommer ifrån. Skillnaderna mellan olika HDI-grupper är också betydande.

Om vi däremot studerar antalet arbetade timmar för de som är *sysselsatta* är bilden annorlunda – det övergripande intrycket är att antalet arbetade timmar är likartat mellan utrikes och inrikes födda. Det finns visserligen en del variationer rörande olika grupper, men det är inte så att de inrikes födda alltid arbetar mest.

Figur S3 ger vägledning för den fortsatta analysen. Vi har sett att *sysselsatta* (höger) utrikes födda i genomsnitt arbetar minst lika mycket som inrikes födda, men att det är stor skillnad i antalet arbetade timmar mellan utrikes och inrikes födda i *befolkningen* (vänster). Detta visar att det framför allt är inträdet på arbetsmarknaden som vi bör fokusera på för att förstå hur etableringen på arbetsmarknaden för utrikes födda kan påskyndas och öka.

Figur S3. Genomsnitt antal arbetade timmar per vecka för befolkningen (vänster) och sysselsatta (höger) bland utrikes och inrikes födda, åldersgrupperade, 2017.



Långdragna etableringsprocesser ger människor lägre inkomster och lägre framtida pensioner. Det finns också en rad negativa samhällsekonomiska effekter av att utrikes födda personer ofrivilligt står utanför arbetsmarknaden; exempelvis producerar ekonomin under sin förmåga och de offentliga finansernas långsiktiga hållbarhet minskar. Inkomstfördelningen dras också isär om människor inte arbetar. Ökade klyftor kan skapa social oro, ökad kriminalitet och i förlängningen hota demokratin.

Vi har gjort ett par simuleringar för att få en uppfattning om vilken roll det spelar för BNP och de offentliga finanserna om etableringen förbättras. Den första rör vad som händer om skillnaden i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda personer hade varit hälften av vad den var år 2016. Den visar att antalet arbetade timmar i ekonomin hade ökat med 101 miljoner, BNP hade ökat med 39 miljarder och de offentliga finanserna hade stärkts med 16 miljarder. Den andra simuleringen visar att om antalet personer med etableringsersättning minskat med 10 procent år 2016 hade antalet arbetade timmar ökat med 11 miljoner, BNP ökat med 4 miljarder och de offentliga finanserna stärkts med 2 miljarder.

Sammanfattningsvis innebär de senaste årens stora flyktinginvandring att en framgångsrik integration inte bara är central för de invandrade själva utan också för övriga boende i Sverige. De nyanlända har varit så många att de på kort, men även lång sikt, innebär stora ekonomiska påfrestningar för samhället. Flyktingmottagningen, skolan och boendet är exempel på områden som varit och är hårt belastade. Om integrationen lyckas kan den bidra till att minska problemen med en åldrande befolkning och förbättra de offentliga finanserna. Om den misslyckas blir dessa problem än svårare.

Syftet med rapporten är att med hjälp av data, forskning och erfarenhet på området belysa vad vi kan förvänta oss de närmaste åren vad gäller integrationen. Naturligtvis upprepas aldrig historien till fullo, men det är troligt att tidigare mönster ger vägledning inför framtiden. Vår förhoppning är att rapporten ska utgöra en grund för policyutveckling.

Faktorer av betydelse för etableringsprocessen

Utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden påverkas av ett samspel mellan utbudet av och efterfrågan på utrikes föddas arbetskraft. Vi har därför två perspektiv i vår rapport: i) vad som kan förklara utrikes föddas utbud av arbetskraft och ii) vad som

kan förklara arbetsgivarnas efterfrågan på utrikes föddas arbetskraft. Det finns inget alexanderhugg för att förbättra utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden, utan en rad faktorer behöver ses över och åtgärdas. Detta stöds av OECD/EU (2015) som visar att integrationspolitiken i Sverige i stort verkar vara rätt utformad men att genomförandet är ineffektivt.

Utbudet av utrikes föddas arbetskraft

Flyktingmottagningen och den fortsatta matchningen

Tidigare studier visar att åtgärder för en lyckad integration ska ske så snabbt som möjligt, vara individanpassade, ske nära arbetsmarknaden och ge incitament till att söka och acceptera jobberbjudanden.³ Det finns flera skäl till att åtgärder bör genomföras så fort som möjligt. För det första deprecieras de färdigheter de asylsökande har och de lär sig inget nytt om de vare sig arbetar, praktiserar eller deltar i någon utbildning. För det andra kan långa tider av passiv väntan på asylbeslut leda till hälsoproblem och social oro. Forskningen antyder också att långa väntetider är negativt för sannolikheten att ha ett jobb på sikt.

År 2017 var handläggningstiderna i genomsnitt 496 dagar. Det är inte konstigt att tiderna är långa med tanke på det stora antal asylsökande som kommit under en kort period. Inte desto mindre kan det få (stora) konsekvenser för etableringen. Väntan behöver dock inte vara passiv. Asylsökande ska erbjudas aktiviteter under väntetiden och en kartläggning av utbildning, yrkeserfarenhet och andra färdigheter. Asylsökande med yrkeserfarenhet som det råder brist på kan också få undantag från den sedvanliga skyldigheten att ha arbetstillstånd. Huruvida väntan är aktiv är dock svårt att avgöra eftersom det saknas officiell statistik över aktiviteter för den som väntar på asylbesked.⁴

När en person fått uppehållstillstånd ska hen bosätta sig i en kommun och den tvååriga etableringsfasen påbörjas med en etableringsplan. I planen ska svenska för invandrare (sfi), samhällskunskap och olika individanpassade aktiviteter ingå. Det är svårt att med precision besvara frågan om aktiviteterna i etableringsuppgifterna är individanpassade och nära arbetsmarknaden. Riksrevisionens granskningar (2014 a och b) visar att det ofta saknas en röd tråd i åtgärderna och att det finns stora skillnader mellan olika delar av landet. Vi vet exempelvis att vid rekrytering spelar pris och risk roll för arbetsgivarna. Det talar för att dokumenterade språkkunskaper, validerad utländsk utbildning och yrkeserfarenhet samt utbildning som skett i Sverige underlättar arbetsgivarens anställningsbeslut. Det kan därför vara ett problem att det är få som deltar i aktiviteter med detta syfte.

Vi vet också att nätverk spelar stor roll för att få tips om jobb och nödvändiga referenser. Av den anledningen är det viktigt att åtgärderna ligger nära arbetsmarknaden; så verkar dock inte vara fallet. Till sist: snabbspåret⁵ är en förhållandevis ny åtgärd, som känns väl motiverad, och det ska därför bli intressant att följa om den får önskvärd effekt och volym.

³ Analysen i rapporten rör först och främst integrationen av flyktingar som fått uppehållstillstånd. (Värt att notera är att närmare hälften av de som kommer till Sverige och söker asyl får avslag). Bland de vi studerar finns även personer som kommit till Sverige som arbetskraftsinvandrare eller studenter, i de fallen är integrationen ett mindre problem.

⁴ Joyce (2017, s. 42–43) har sammanställt några uppföljningar av senare års aktiviteter. Där framgår att aktiva åtgärder för de asylsökande sker i begränsad omfattning.

⁵ Snabbspåret är en åtgärd för att nyanlända som har utbildning och arbetslivserfarenhet inom bristyrken snabbare ska komma i arbete.

Om en person inte hittar ett jobb under etableringsuppdraget övergår hen sedan till Arbetsförmedlingens normala programverksamhet. *Arbetsmarknadspolitiska åtgärder* har sedan länge använts för att försöka förbättra utrikes föddas möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Generellt sett är resultaten av att delta i olika åtgärder begränsade, men man finner ofta att utsatta grupper – däribland utrikes födda – vinner mer på att delta än de som står närmare arbetsmarknaden.

Utrikes föddas sannolikhet att få ett arbete hänger också ihop med om och med vilken intensitet de *söker jobb* och vilka krav de ställer för att acceptera ett jobb-erbjudande. Utrikes födda söker jobb intensivare än inrikes födda. Vi tolkar det som att de söker kompensera för andra faktorer som gör att de har svårare att få ett arbete: exempelvis lägre humankapital, diskriminering och avsaknad av nätverk.

Tröskel- och marginaleffekter

Skatte- och bidragssystemets utformning kan spela roll för utrikes föddas arbetsmarknadsetablering. Skattningar med hjälp av SCB:s FASIT-modell visar att utrikes födda har höga tröskeleffekter men låga marginaleffekter. Det betyder att drivkrafterna in på arbetsmarknaden är förhållandevis små, men om man väl arbetar är drivkrafterna att jobba mer förhållandevis stora; detta är vad figur S3 visade. Enligt skattningar från FASIT levde år 2017 uppåt 6 procent av de utrikes födda i åldrarna 20–64 år i hushåll som var långvarigt beroende av ekonomiskt bistånd. Detta innebär att dessa familjemedlemmar hade marginaleffekter på nära 100 procent.

Individegenskaper

Utbildning

Utbildningens betydelse för en persons framgång på arbetsmarknaden är oomtvistad. I princip finns det inget som talar för att vi inte ska förvänta oss samma samband för utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden. Ett problem för utrikes födda kan dock vara att den utbildning de tar med sig dels är svår att värdera för enskilda arbetsgivare, dels inte är direkt överförbar till den svenska arbetsmarknaden. Detta kan föra med sig att personer med utländsk bakgrund får mindre avkastning på sin utländska utbildning än om de utbildat sig i Sverige.

Jämförande internationella data visar att utrikes födda personer med en utländsk högskoleutbildning ofta får arbetsuppgifter som de är överkvalificerade för. I vår jämförelse är andelen högst för Sverige med nästan 45 procent överkvalificerade. Effekten avtar dock med tiden, men även efter 10 år i Sverige är 20 procent av de utrikes födda överkvalificerade i det de arbetar med; se Stadin & Videnord (2017).

För att minska dessa problem har det under lång tid funnits utbildningsinsatser för att uppdatera, komplettera och synliggöra den kompetens de utrikes födda har. Sammanfattningsvis visar forskningen att studier lönar sig men att avkastningen på utbildning är lägre för utrikes än inrikes födda; detta är oberoende av var utbildningen är genomförd. Dock blir skillnaden mindre om utbildningen åtminstone delvis är genomförd i Sverige.

Ett annat problem hör ihop med att lönestrukturen är sammanpressad på den svenska arbetsmarknaden. Detta kan vara speciellt besvärligt för dem med låg formell utbildning som vill in på arbetsmarknaden. Under senare år har över hälften av de som skrivits in i etableringsuppdraget en högsta utbildningsbakgrund som är jämförbar med svensk grundskola, varav minst 30 procent har mindre än så. Data

tyder på att först efter tio år i Sverige når de med högst grundskola en förvärvsfrekvens på 50 procent; för dem med gymnasieutbildning nås denna gräns efter knappt fem år och för dem med eftergymnasial utbildning efter drygt sex år. Detta talar för att etableringen på arbetsmarknaden för stora grupper även fortsättningsvis kan bli problematisk.

I detta sammanhang är det värt att notera att vi i den här rapporten fokuserar på utrikes födda i åldrarna 20–64 år. I Ackum med flera (2018) studerar vi ungdomars etablering på arbetsmarknaden. Där uppmärksammar vi att *genomströmningen i utbildningssystemet* är den viktigaste förklaringsfaktorn till ungdomars relativt sena etablering på arbetsmarknaden, och då speciellt att utrikes födda ungdomars väg genom systemet kantas av problem: 35 procent av barnen med utländskt ursprung hade inte behörighet att direkt söka till gymnasiet efter grundskolan läsåret 2016/2017. Färre än 50 procent av barnen med utländskt ursprung som kom till Sverige efter skolstart hade behörighet att söka gymnasiet. Forskningen har klarlagt en rad faktorer som kan förklara dessa utfall. Dels kommer fler barn från länder med en svag utbildningstradition. Dels har läraryrkets roll och status försämrats. Arbetsron har inte prioriterats, målen i skolan har blivit ottydliga och det nya målrelaterade betygssystemet missgynnar elever som fått en dålig start eller har bristande studiemotivation. Forskningen tyder på att en aldrig så välmenande vuxenutbildning inte fullt ut kan kompensera för misslyckanden i utbildningssystemet för barn och ungdomar. Policyslutsatserna av detta bör vara att fördelningen av knappa resurser först och främst bör ske så att alla barn och ungdomar får en bra utbildning och att man först därefter ser till behoven för de vuxna.

Språk

Senare tids forskning pekar på att språket är nyckeln till en lyckad etablering på arbetsmarknaden, det vill säga ett fast jobb till en lön man kan försörja sig på. Enligt Rooth & Åslund (2006) kan lönepremien för den som behärskar det svenska språket vara uppåt 10 procentenheter. Vid en internationell jämförelse ser man att dålig läsfärdighet har en mer negativ inverkan på sannolikheten att vara sysselsatt i Sverige än i andra jämförbara länder. Gapet i språkfärdighet mellan infödda och utrikes födda är större i Sverige än i några andra länder. Det är därför ett problem att inte alla deltar i språkundervisning, att avhoppet är många och att studierna tar lång tid.

Kön

Utrikes födda kvinnor arbetar i mindre utsträckning än utrikes födda män. Det beror på en rad olika faktorer: Utrikes födda kvinnor kommer till Sverige av andra skäl än män, de är oftare anhöriginvandrare och kommer mer sällan hit av arbetsmarknads-skäl. De har generellt sett lägre utbildning än männen, även om kvinnor från länder med högt HDI är minst lika utbildade som männen. Forskningen visar också att kvinnor som kommer från länder med låg tradition av kvinnligt förvärvsarbete ofta tar med sig traditionen dit de flyttar. Vi vet dessutom att skatte- och bidragssystemets utformning påverkar kvinnors arbetsutbud mer än männens; t.ex. har generösa barnbidrag och föräldraförsäkringens utformning visat sig spela roll för utrikes kvinnors arbetskraftsdeltagande.

Boende, nätverk och sociala interaktioner

Från forskningen vet vi att närheten till jobb och att ha nätverk på arbetsmarknaden påverkar personens sannolikhet att ha ett jobb. På grund av bristen på bostäder till rimliga priser har nyanlända ofta längre till jobben än de inrikes födda, vilket kan

vara en del av förklaringen till det lägre arbetsutbudet; se Zenou med flera (2006). Av naturliga skäl har även nyanlända till Sverige ofta sämre kontaktnät på arbetsmarknaden än de inrikes födda. Även detta påverkar sannolikt personens möjlighet att ha ett jobb. En intressant fråga är om en koncentration av utrikes födda till vissa bostadsområden är bra eller dåligt för etableringen på arbetsmarknaden. Enligt Nordström Skans & Åslund (2010) skapar en resurssvag omgivning problem, inte att bo med landsmän i sig.

En genomgång av litteraturen visar också att *arbetslöshet* (men även *sjukskrivningar*) *smittar* i den bemärkelsen att en viss persons arbetslöshet eller sjukskrivning påverkar om och hur länge personer i omgivningen blir arbetslösa eller sjukskrivna. Denna mekanism kan vara en delförklaring till att arbetslösheten bland utrikes födda har en tendens att bita sig fast på en hög nivå, även om efterfrågan på arbetskraft ökar.

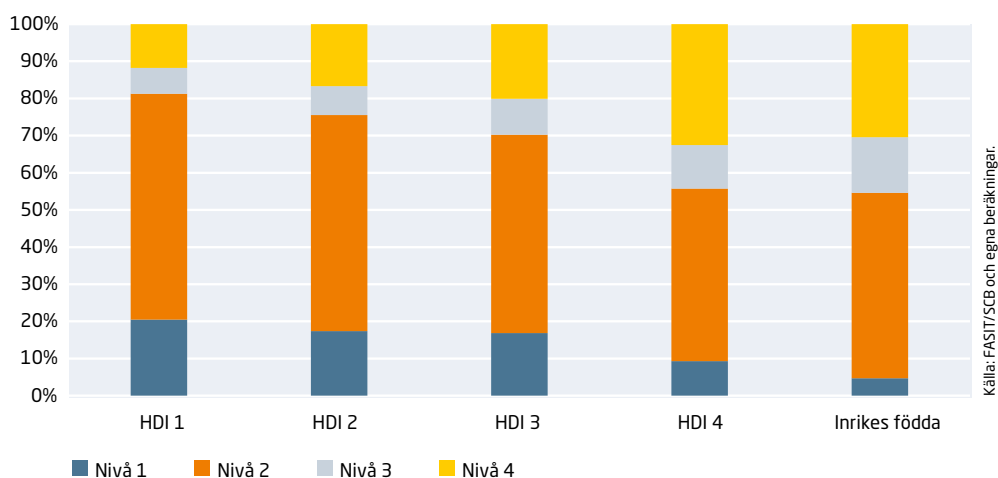
Efterfrågan på utrikes föddas arbetskraft

Löner

En annan faktor som påverkar etableringsprocessen är *ingångslönerna*. Om de blir alltför höga kan utrikes födda, vars produktivitet är oviss på den svenska arbetsmarknaden, få svårt att etablera sig. Detta gäller särskilt utrikes födda utan grundskole- och gymnasiekompetens. Att höga lägstalöner kan vara en delförklaring till de utrikes föddas problem med att komma in på arbetsmarknaden har diskuterats av bl.a. Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016, 2017), Finanspolitiska rådet (2016, 2017), Konjunkturinstitutet (2016) och Konjunkturrådets rapport (2017).

Under senare tid har också frågan om inte ett ökat antal enkla jobb kan vara ett av flera sätt för nyanlända med svag utbildningsbakgrund att få in en fot på arbetsmarknaden. Figur S4 visar hur utrikes och inrikes födda fördelar sig på yrken med olika kvalifikationskrav. Som väntat är yrken med låga kvalifikationskrav vanligare för utrikes än för inrikes födda. Sysselsatta personer från HDI 1-länder arbetar till 20 procent i yrken med kvalifikationskrav som motsvarar högst grundskola; motsvarande andel för inrikes födda är 5 procent.

Figur S4. Andel sysselsatta utrikes och inrikes födda efter kvalifikationskravsnivå, 20-64 år, 2016.



Notera: Data är baserade på SCB:s yrkesregister. Nivå 1 rör yrken med arbetsuppgifter med kvalifikationskrav motsvarande högst grundskola. Nivå 2 rör kvalifikationskrav motsvarande gymnasial nivå samt eftergymnasiala utbildningar kortare än 2 år. Nivå 3 rör kvalifikationskrav motsvarande 2-3-åriga eftergymnasiala utbildningar. Nivå 4 rör kvalifikationskrav motsvarande minst 3-årig eftergymnasial utbildning, normalt 4 år eller längre.

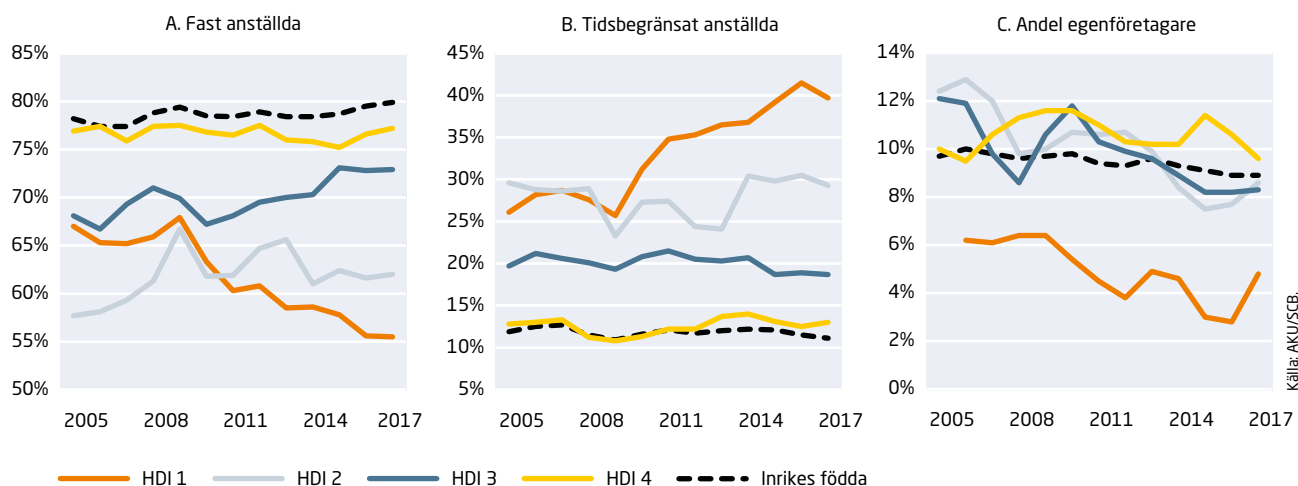
Huruvida arbeten med låga kvalifikationskrav är en språngbräda till arbeten med högre kvalifikationskrav – eller om personerna fastnar i lågbetalda, lågkvalificerade arbeten – behöver belysas mer. Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018) sammanfattar sin diskussion med att ”Sammantaget ger vår analys stöd för att enkla jobb bör ingå i arsenalen av insatser för att främja utsatta gruppers etablering på arbetsmarknaden. Samtidigt är det klart att enkla jobb – lika lite som någon annan åtgärd – är någon mirakelmedicin.”

Anställningsskydd

Svensk arbetsrättslagstiftning präglas bland annat av principen om först in sist ut vid uppsägning och av stora skillnader i anställningsskydd för de som är fast jämfört med de som är tillfälligt anställda. Forskningen visar att turordningsreglerna vid uppsägning medför att sysselsättningen för dem som ska etablera sig på arbetsmarknaden (som utrikes födda och ungdomar) påverkas negativt, medan de äldres sysselsättning påverkas positivt.

Arbetsgivarna har blivit mer försiktiga i sin anställningsprocess och allt fler anställningar sker via informella nätverk. Detta missgynnar utrikes födda. De förhållandevis generösa reglerna vid *tillfälliga anställningar* kan då utgöra en möjlighet för dem att få in en fot på arbetsmarknaden. Figur S5 visar att de tillfälliga anställningarna är vanligare bland de utrikes än de inrikes födda; det omvända gäller för fasta anställningar. Den stora skillnaden i anställningsskydd för fasta och tillfälliga anställningar kan också utgöra ett problem. Skillnaden förstärker insider-outsider-mekanismer i lönebildningen och kan leda till underinvestering i humankapital.

Figur S5. Andel (procent) fast och tillfälligt anställda samt egenföretagare, utrikes och inrikes födda, 2005-2017.



Diskriminering

Det finns mycket forskning som pekar på att diskriminering av utrikes födda förekommer på svensk arbetsmarknad. Forslund med flera (2017) menar t.ex. att det låga nyttjandet av de kraftiga lönesubventioner som finns vid anställning av utrikes födda kan bero på diskriminering. Några studier tonar dock ner diskrimineringens betydelse. De menar att när man kontrollerar för individens färdigheter, som de mäts i PIAAC⁶, så kan man förklara stora delar av skillnaden i arbetsmarknadsutfall mellan inrikes och utrikes födda som tidigare hänförs till diskriminering; se SOU 2015:104.

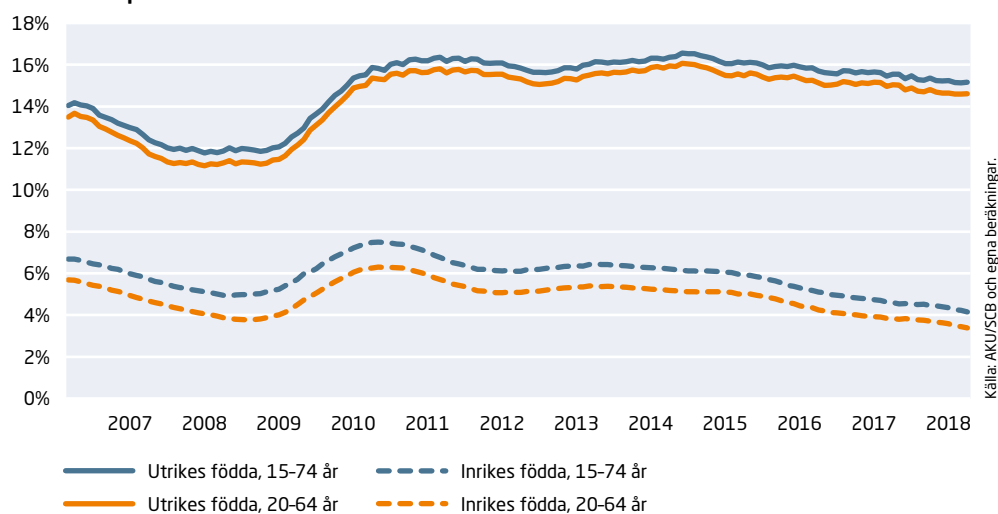
⁶ PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) är en mätning av vuxnas färdigheter vid OECD.

1. Inledning

Vid en internationell jämförelse har stora delar av Sveriges befolkning ett högt arbetskraftsdeltagande, hög sysselsättning och låg arbetslöshet. Men för utrikes födda är arbetsmarknadsutfallen inte lika goda.⁷ Enligt Arbetskraftsundersökningen (AKU) för september 2018 var exempelvis arbetslösheten för inrikes födda 15–74 år 4,2 *procent* medan den var 15,2 *procent* för utrikes födda 15–74 år; se figur 1. Det är oroväckande att arbetslösheten för de utrikes födda legat på en hög nivå under lång tid trots rådande högkonjunktur.

Långvarig arbetslöshet är ett av samhällets stora problem. I litteraturen talar man om persistensmekanismer på arbetsmarknaden för att förklara detta. Forskarna har sökt orsaker till persistensproblemen – men även till generella nivåskift i arbetslösheten – i utformningen av institutionerna på arbetsmarknaden, utbudet av och efterfrågan på arbetskraft samt matchningseffektiviteten. En rad av dessa faktorer kommer vi studera i denna rapport för att fördjupa förståelsen för de problem de utrikes födda har med arbetsmarknadsetableringen.

Figur 1. Arbetslöshet för utrikes och inrikes födda efter åldersgrupp, mars 2006 till september 2018.



Notera: Arbetslöshet i procent av arbetskraft. Glidande 12-månaders medelvärde med startpunkt i mars 2006.

Det finns en rad orsaker till att arbetsmarknadsetableringen för utrikes födda personer är viktig. För det första innebär arbete en inkomst och pension då personen lämnar arbetslivet. Arbete kan även föra med sig gemenskap, bättre hälsa, mindre missbruk och lägre kriminalitet; se t.ex. Eliason (2014). Vi vet också att utanförskap smittar inom och mellan generationer och att arbetslöshets- och sjukskrivningskulturer kan uppstå; se exempelvis Hedström med flera (2003). Forskning från USA pekar också på att livssituationen är bättre för dem som får sin inkomst via arbete än för dem som har samma inkomst men får den via bidrag.

⁷ I rapporten har vi valt att följa SCB:s definition av personer med utländsk bakgrund som de personer som är födda utomlands. Vi har också valt att koncentrera vår studie till de personer som vanligtvis sägs tillhöra arbetskraftens kärna, det vill säga personer i 20–64-årsåldern. Ackum med flera (2018) studerar ungdomars etablering.

För det andra producerar ekonomin som helhet under sin förmåga om människors arbetskraft inte tas tillvara och de offentliga finansernas långsiktiga hållbarhet minskar. För att få en grov uppfattning om vilken roll det spelar för BNP och de offentliga finanserna om arbetsmarknadsetableringen ökar för de utrikes födda, har vi gjort några simuleringar på data från år 2016. En simulering visar att om sysselsättningsgapet mellan utrikes och inrikes födda halveras ökar antalet arbetade timmar med 100 miljoner, BNP ökar med 39 miljarder och de offentliga finanserna stärks med 16 miljarder kronor; se appendix 1 för en presentation av simuleringarna. En annan simulering visar att om antalet personer med etableringsersättning hade minskat med 10 procent under år 2016, hade antalet arbetade timmar ökat med 11 miljoner, BNP ökat med 4 miljarder och de offentliga finanserna stärkts med 2 miljarder kronor.

För det tredje blir inkomstfördelningen i samhället mer sned om människor inte jobbar i tillräcklig utsträckning; det blir fler som lever på bidrag eller försörjs av familjemedlemmar. Bengtsson med flera (2014) gör en gedigen genomgång av olika aspekter på fördelningen av inkomster. Där kan man bland annat se att den reala inkomstutvecklingen för dem som arbetar har ökat jämfört med dem som lever på bidrag. Med ökade klyftor kan social oro följa, där främst uppgivenhet hos den yngre generationen kan leda till kriminalitet och skapa hot mot demokratin; se t.ex. Layard med flera (1991).

För det fjärde är det få, om någon, studie som gjort en heltäckande analys av antalet arbetade timmar för utrikes födda.⁸ Många studier belyser enbart arbetskraftsdeltagandet, sysselsättningen eller arbetslösheten. Detta är naturligtvis av stort intresse för den utrikes födda och ekonomin i stort. I slutändan är det dock så att för de allra flesta är det antalet arbetade timmar som bestämmer om hen är självförsörjande eller ej.⁹ Att bara se till om personen är sysselsatt eller ej, missar således hur inkomsterna (det vill säga lön gånger arbetade timmar) är fördelade i ekonomin och hur stor arbetskraftsreserv som finns i termer av antalet outnyttjade timmar; se även Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017) och Malmberg & Öberg (2014) för en diskussion om vikten av en disaggregerad analys av arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis har de senaste årens stora flyktinginvandring fört med sig att en lyckad integration inte bara är central för de invandrade själva utan också för övriga boende i Sverige. De nyanlända har varit så många att det på kort, men även lång sikt, innebär stora utmaningar för samhället. Flyktingmottagningen, skolan och bostadsförsörjningen är exempel på områden som varit och är hårt belastade. Om integrationen lyckas kan den bidra till att minska problemen med en åldrande befolkning och förbättra de offentliga finanserna. Om den misslyckas blir dessa utmaningar än svårare. Syftet med rapporten är att med hjälp av data och tidigare forskning belysa hur arbetsmarknadsetableringen av de utrikes födda kan se ut de närmaste åren. Naturligtvis upprepas aldrig historien till fullo, men det är sannolikt att tidigare mönster ger viss vägledning om framtiden. Vår förhoppning är att rapporten ska utgöra en grund för policyutveckling.

Rapporten är disponerad enligt följande: Avsnitt 2 beskriver utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden över tid och i dagsläget. I avsnitt 3 studerar vi etableringen utifrån ett jämförande internationellt perspektiv. I avsnitt 4, avslutningsvis, söker vi med hjälp av tidigare studier¹⁰ förklara de trender vi sett i avsnitt 2 och 3.

⁸ Det här är den andra i en rad rapporter från Svenskt Näringsliv som handlar om olika gruppers arbetsutbud. Vi har tidigare analyserat ungdomars arbetsutbud och efter denna rapport avser vi studera de äldres arbetsutbud.

⁹ En person räknas som sysselsatt i Arbetskraftsundersökningarna (AKU) om hen arbetat minst en timma under mätveckan, eller är frånvarande från ett arbete. Det betyder att hög sysselsättning inte nödvändigtvis innebär att individen kan försörja sig på sitt arbete, eftersom antalet arbetade timmar per sysselsatt person kan vara mycket lågt.

¹⁰ Där så är möjligt lutar vi oss mot de studier som på ett bra sätt försökt fastställa orsakssamband.

2. Utrikes föddas arbetsmarknadsetablering

Invandringen till Sverige har varit omfattande under en längre tid. Figur 2 visar att *utrikes födda*, som andelen av befolkningen, ökat från drygt 11 procent år 1997 till över 18 procent år 2017.¹¹ Andelen med *utländsk bakgrund*¹² har ökat med knappt 10 procentenheter: från 15 procent år 2003 till 24 procent år 2017. Den senaste befolkningsprognosen från SCB visar dessutom att dessa andelar förväntas växa. Vad gäller befolkningsandelen för den grupp vi studerar i denna rapport (det vill säga personer 20–64 år), är andelen drygt 23 procent för dem som är födda utomlands och över 27 procent för dem med utländsk bakgrund.

Den kraftiga ökningen beror till stor del på de historiskt stora strömmarna av flyktingar och anhöriga från utomeuropeiska länder under senare år. Under 2015 kom 168 000 personer till Sverige från utlandet. Detta är det högsta antalet någonsin. Under de senaste fem åren har nästan 600 000 personer fått uppehållstillstånd i Sverige; se figur 3. Det betyder en befolkningsökning på drygt 1 procent per år, vilket är långt över OECD-snittet på ungefär 0,6 procent. I normalfallet betyder en hög befolkningstillväxt också en hög BNP-tillväxt och stärkta offentliga finanser, men det förutsätter att tillskottet i befolkningen har arbete; se Ekberg (2009) och Flood & Ruist (2015).

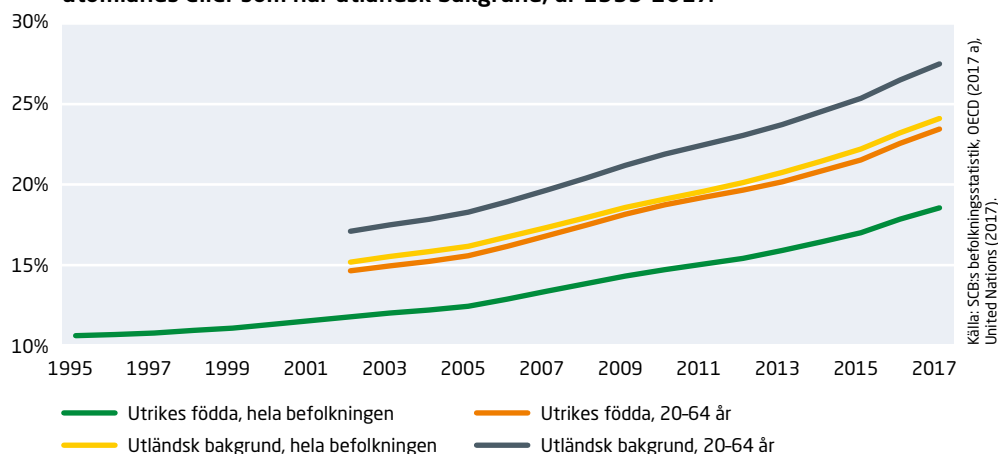
Tidigare studier visar att arbetsmarknadsetableringen för dem som kommer till Sverige varierar mycket beroende på varför¹³, varifrån och när man kommer, samt hur länge man befunnit sig i Sverige; se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), Finanspolitiska rådet (2015, 2016, 2017), Forslund med flera (2017) och Konjunkturrådets rapport (2017). I genomsnitt har arbetskraftsinvandrare, de som kommer från länder med högt HDI, de som kommer under en högkonjunktur och de med längre vistelsetid högre sysselsättningsgrad än de som kommer av flyktinskäl, från länder med lågt HDI, invandrar under en lågkonjunktur och har varit en kort period i Sverige.

¹¹ I 1930 års folk- och bostadsräkning var motsvarande siffra 1 procent och 1970 var den 7 procent; se Forslund med flera (2017).

¹² Personer med utländsk bakgrund är personer som är födda utomlands eller som har två föräldrar som är födda utomlands.

¹³ Vi vet sedan tidigare att personer som kommer som flyktingar och anhöriga till dessa har större problem att etablera sig på arbetsmarknaden än de personer som kommer som studenter, arbetskraftsinvandrare eller på grund av den fria rörligheten inom EU/EES. Figur 3 och 4 visar sammantaget att personer som kommer från HDI 1 och 2 länder sannolikt kommer som flyktingar och anhöriga; medan personer som kommer från HDI 3 och 4 kommer av skäl som på förhand gör att vi kan förvänta oss bättre arbetsmarknadsutfall för dessa personer.

Figur 2. Andel personer i befolkningen eller i åldrarna 20-64 år som är födda utomlands eller som har utländsk bakgrund, år 1995-2017.



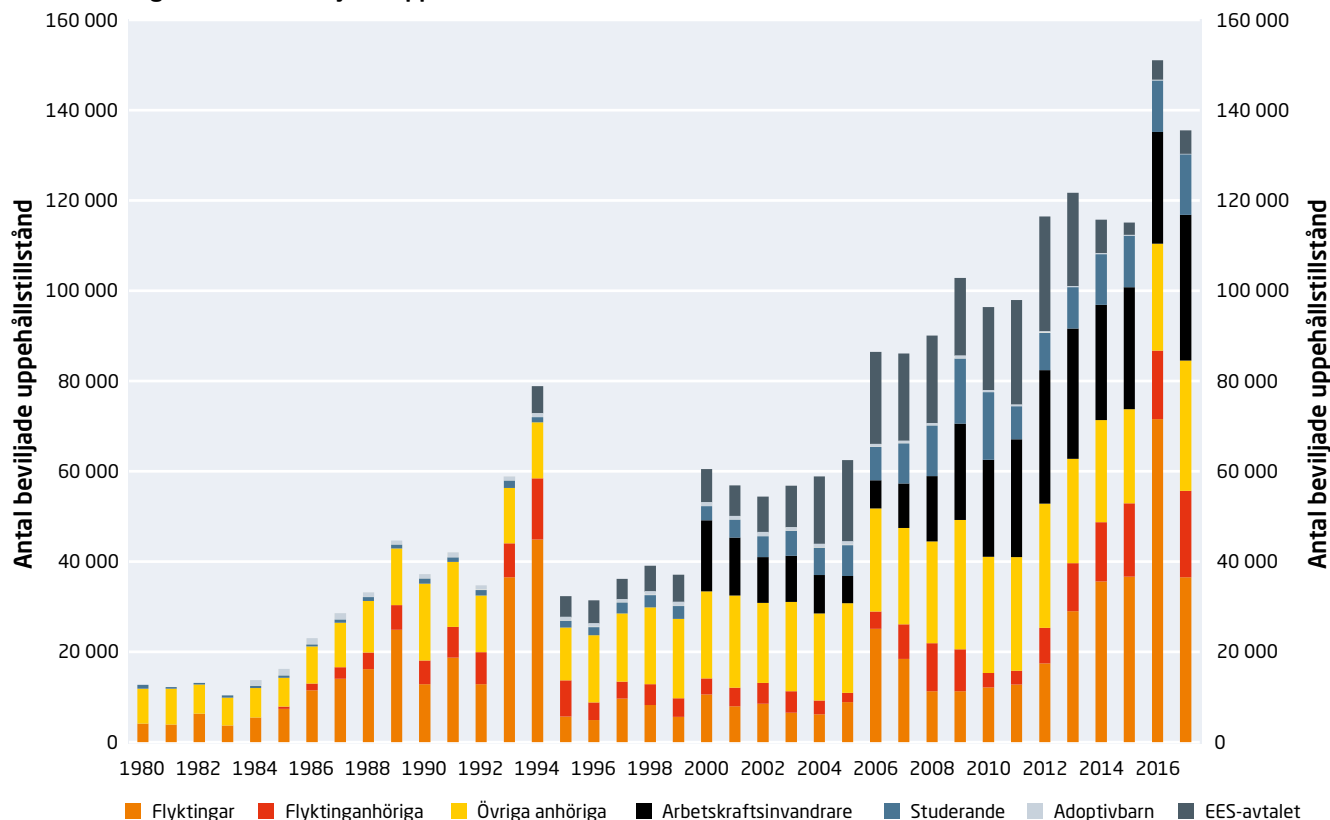
Notera: Personer med utländsk bakgrund är personer som är födda utomlands eller som har två föräldrar som är födda utomlands. Andelen utrikes födda respektive med utländsk bakgrund 20-64 år är beräknad som antalet utrikes födda respektive med utländsk bakgrund 20-64 år dividerat med hela befolkningen 20-64 år.

2.1 Skäl till invandring och ursprungsland

Sverige har haft kraftig invandring tidigare. Under 1950- till 1960-talet bestod invandringen mestadels av dem som lockades till Sverige för att arbeta. Under de åren var det inte ovanligt att sysselsättningen var högre för utrikes än för inrikes födda. I slutet av 1980- och i början på 1990-talet ändrades dock sammansättningen; flyktingar och deras anhöriga kom att utgöra en allt större andel av migrationsströmmarna. Under senare år är det de grupperna som dominerar; se figur 3 och 4.¹⁴

Den här omsvängningen i sammansättningen innebar att sysselsättningsgraden för utrikes födda blev lägre än för inrikes födda. Det innebar också att nettotillskottet för de offentliga finanserna av migration vändes från överskott till underskott; se exempelvis Ekberg (2009) och Flood & Ruist (2015).

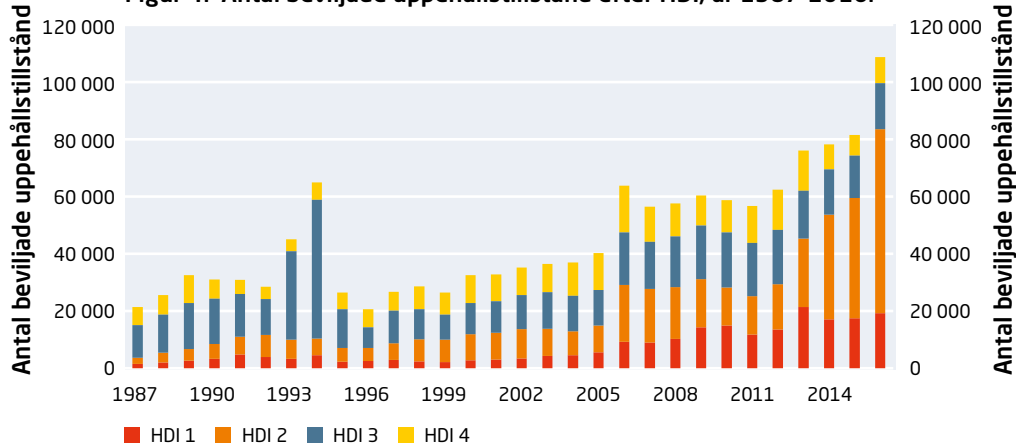
¹⁴ Se Joyce (2017) för en kort historik om invandringens sammansättning.

Figur 3. Antal beviljade uppehållstillstånd samt orsak därtill, år 1980-2017.

Notera: Arbetskraftsinvandring rör arbetstagare från utomeuropeiska länder. EES-avtal rör den fria rörligheten för EU-medborgare och personer från Norge, Island, Lichtenstein och Schweiz. Antalet uppehållstillstånd i figur 3 och figur 4 skiljer sig åt eftersom det finns skillnader mellan Migrationsverkets och SCB:s statistik.

Källa: Migrationsverkets statistik på deras webbsida.

Förändringarna i sammansättningen pekar på att etableringen på arbetsmarknaden kan bli mer problematisk än tidigare; se Joyce (2015). Dels visar Forslund med flera (2017) att ursprungslandet i sig påverkar utfallen på arbetsmarknaden där personer från HDI 1- och 2-länder haft svårare att etablera sig än andra, dels kommer fler personer än tidigare från länder med en utbildningsnivå som i genomsnitt är mycket lägre än för de inrikes födda; läs mer om detta i avsnitt 4.1.3.

Figur 4. Antal beviljade uppehållstillstånd efter HDI, år 1987-2016.

Källa: Registret över totalbefolkningen/SCB och egna beräkningar.

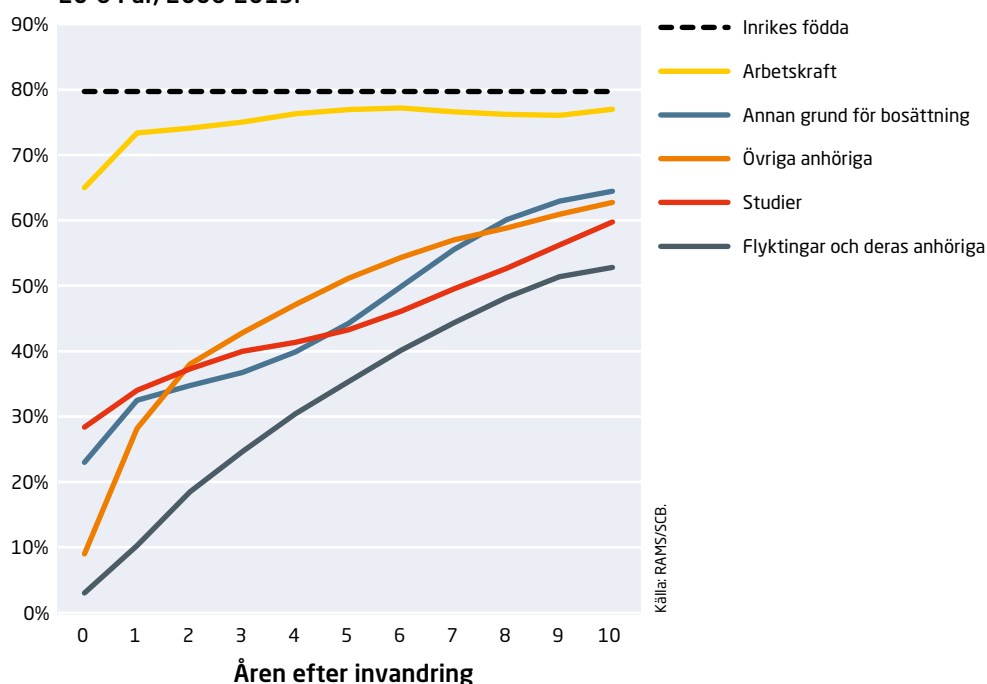
2.2 Arbetsmarknadsetableringen

Vi har nu sett till skäl för invandring och varifrån de utrikes födda har kommit. I detta avsnitt ska vi studera vilken roll detta har spelat för olika arbetsmarknadsutfall.¹⁵

Etablering efter skäl för invandring och vistelsetid

Figur 5 nedan visar på förvärvsfrekvens beroende på vistelsetid och skäl till invandring. För det första ökar förvärvsfrekvensen med vistelsetiden för samtliga personer. En standardförklaring till detta är att utrikes födda då de är nyanlända saknar världsspecifik kompetens, men att denna (utbildning och arbetslivserfarenhet) byggs upp ju längre man vistas i landet; se t.ex. Forslund med flera (2017). För det andra är det stora skillnader i andelen förvärvsarbetande beroende på skälen till invandring. För de personer som arbetskraftsinvandrat¹⁶ sker etableringen snabbt, även om det efter tio år i Sverige kvarstår ett visst gap (knappt 3 procentenheter) till dem som är inrikes födda. För dem som kommer till Sverige som skyddsbehövande och deras anhöriga är situationen helt annorlunda: först efter nio år förvärvsarbetar minst hälften av dem. I figur 10 på sidan 23 ser man att även omfattningen i termer av genomsnittlig arbetad tid skiljer sig mycket beroende på vilket HDI-land personen kommer ifrån; liknande observationer gör Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017).¹⁷

Figur 5. Andel förvärvsarbetande beroende på vistelsetid och skäl till invandring, 20-64 år, 2006-2015.



Om detta mönster säger något om framtiden, och med tanke på de senaste årens stora flykting- och anhöriginvandring, så kommer samhället utsättas för stora påfrestningar framöver; se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), Finanspolitiska rådet (2016), Forslund med flera (2017) och Konjunkturrådets rapport (2017).

¹⁵ Analysen nedan gör inte anspråk på att visa på kausala samband utan visar på korrelationer. I Forslund med flera (2017) finns skattningar av kausala samband och vi kommer löpande referera till de resultaten där så är lämpligt.

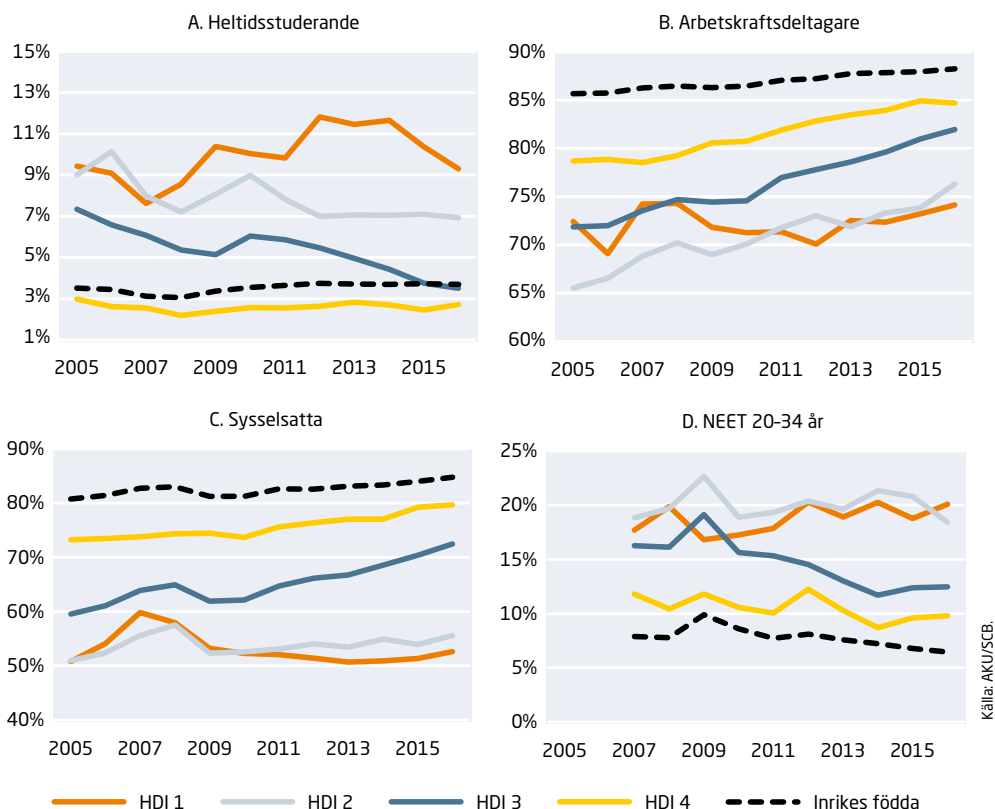
¹⁶ Detta rör personer som både kommer till Sverige och har ett jobb ordnat och de som via den fria rörligheten inom EU och avtal söker jobb i Sverige.

¹⁷ Flyktinginvandring dominerar från HDI 1 och 2 länder.

Etablering efter ursprungsland och vistelsetid

Figur 6 visar andelen heltidsstuderande, som deltar i arbetskraften, sysselsatta och NEET (not in employment, education or training) efter ursprungsland för åren 2005–2016. Mycket av de utfall vi ser är förväntade; studerandegraden är högre för dem med låg utbildning i åldrarna 20–64 år; arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningen är högre ju högre HDI personens ursprungsland har; och NEET är högre ju lägre HDI ursprungslandet har.

Figur 6. Andel heltidsstuderande, arbetskraftsdeltagare, sysselsatta och NEET för utrikes och inrikes födda, 20-64 år om inte annat anges, 2005-2016.

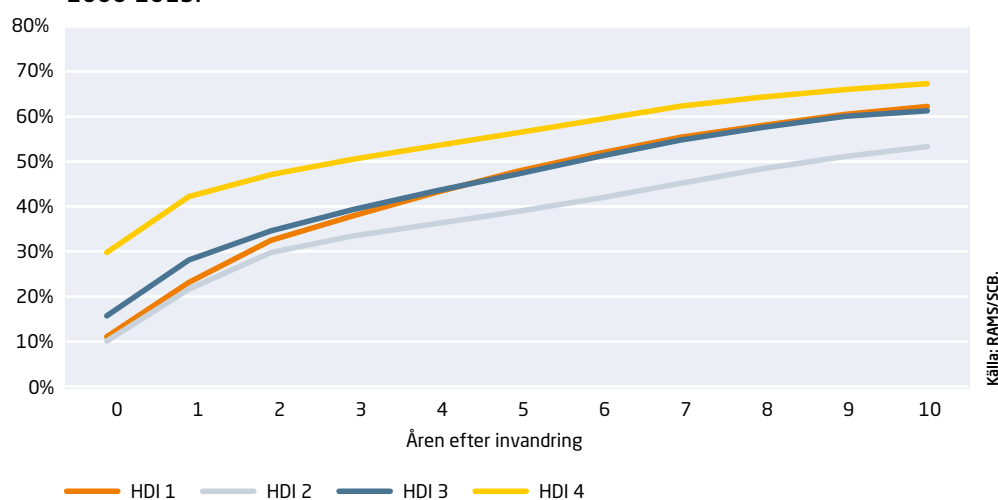


Det finns även en viss tendens att utvecklingen försämras över tid för personer som kommer från ursprungsländer med lågt HDI.¹⁸ Arbetskraftsdeltagandet ökar visserligen för samtliga, men mer för dem från länder med högt HDI än för dem med lågt; sysselsättningen ökar för dem med högt HDI, men ligger i stort sett still för dem från HDI 1- och HDI 2-länder; NEET ligger i stort sett still eller ökar för personer med lågt HDI (under år 2015 syns dock en nedgång för personer från HDI 2-länder) medan den minskar för övriga. Det är oroväckande att runt 20 procent av befolkningen i åldrarna 20–64 år från länder med lågt HDI, i en högkonjunktur, varken arbetar, studerar eller deltar i någon åtgärd. Dessa data stöder således resultaten i tidigare studier som funnit att utrikes föddas ursprungsland, och sannolikt därmed skäl för invandring, är en viktig förklaring till vilket arbetsmarknadsutfall man kan förvänta sig.

¹⁸ Notera att tidsserierna slutar år 2016. Det är sannolikt att senare års starka efterfrågan på arbetskraft kan ändra och/eller förstärka trenderna i serierna.

Figur 7 nedan visar hur etableringen varierar med vistelsetid och ursprungsland. För det första ser vi att förvärvfrekvensen ökar med vistelsetiden; detta är oavsett ursprungsland och därmed sannolikt skäl för invandring. För det andra har personer som kommer från länder med högre HDI högre förvärvsfrekvens än personer som kommer från länder med lägre HDI. Sambandet är dock inte linjärt; personer från HDI 1-länder har högre förvärvsfrekvens än dem från HDI 2. För det tredje minskar skillnaden mellan HDI-grupperna över tid: från 20 till 14 procentenheter efter tio år. Sannolikt beror det på att ursprungliga skillnader i humankapital och normer minskar efter hand; se Forslund med flera (2017) för liknande resultat och mer diskussion. För det fjärde förvärvsarbetar hälften av dem som kommer från HDI 4-länder efter tre år; detta sker efter drygt fem år för dem från HDI 3- och HDI 1-länder och efter drygt åtta år för dem från HDI-2 länder.

Figur 7. Andel förvärvsarbetande beroende på vistelsetid och HDI, 20-64 år, 2006-2015.

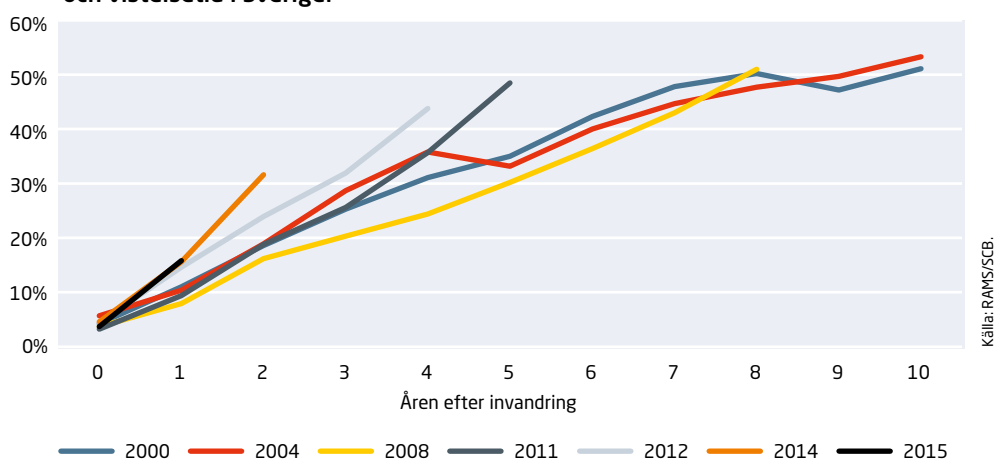


Notera: Varje punkt i figuren är ett genomsnittligt värde för andelen förvärvsarbetande utrikes födda som invandrade år 2006.

Detta etableringsmönster återfinns också i Forslund med flera (2017). De mäter etableringen för flyktingar och deras anhöriga (motsvarande HDI 1–2 i figur 7 ovan) som att personen ska ha tjänat minst hälften av medianinkomsten för en 45-åring. Det tar mer än fem år innan hälften av en kohort har etablerat sig på arbetsmarknaden, och efter 15 år har 80 procent etablerat sig. Forslund med flera (2017) observerar även att ursprungsland, vid en jämförelse av etableringen för personer från f.d. Jugoslavien med personer från Irak, spelar stor roll för etableringen. En tolkning av resultaten, som de gör, är att kohorter som domineras av flyktingar kan förväntas ha en långsammare etablering än landsmän som invandrat av andra skäl; det vill säga det är mycket viktigare att se till skäl för invandring än ursprungsland om man vill försöka förutsäga utfallen på arbetsmarknaden.

Etablering och konjunkturläget

I figur 8 nedan ser vi hur förvärvsfrekvensen varierar beroende på konjunkturläget vid invandringstillfället samt åren därefter. För personer som invandrar under gynnsamma förhållanden (som 2012, 2014 och 2015) sker etableringen snabbare än för övriga invandringssår. För dem som kom under sämre förhållanden (som 2004 och 2008) sker etableringen långsammare. Motsvarande observationer och en fördjupad analys och diskussion återfinns i Forslund med flera (2017).

Figur 8. Andel förvärvsarbetande flyktingar och deras anhöriga efter invandringsår och vistelsetid i Sverige.

Notera: Uppgifterna gäller flyktingar och deras anhöriga invandrade 2000, 2004, 2008, 2011, 2012, 2014 och 2015. Senaste uppgifterna är tillgängliga för 2016.

Vad innebär det att etableringen skjuts upp på grund av dåliga tider? Har ett försenat inträde på arbetsmarknaden av konjunkturskäl en permanent effekt på utrikes föddas inkomster, eller är effekten av temporär natur? Åslund & Rooth (2007) studerar dessa frågor. De finner att både det nationella konjunkturläget och det lokala, det vill säga där de nyanlända bosätter sig, har stor betydelse för personens arbetsmarknadsutfall. Etableringen fördröjs av naturliga skäl, och den negativa effekten på sysselsättning och arbetsinkomster kvarstår under åtminstone tio år. Tidigare studier pekar således på att etableringen av de nyanlända under senare år bör underlättas av det för tillfället mycket goda konjunkturläget och därmed stora efterfrågan på arbetskraft.

Forslund med flera (2017) visar på liknande resultat. De finner också att tidpunkten när man invandrar till Sverige har bestående effekter på löneinkomsterna; de som kom till Sverige under 1990-talskrisen har i genomsnitt lägre inkomster än kohorter som invandrat vid andra tillfällen. Uppföljningshorisonten i Forslund med flera (2017) är inte tillräckligt lång för att se om samma samband gäller för dem som invandrade under finanskrisen.

2.3 En fördjupning av arbetsmarknadsetableringen år 2016

Vi går nu över till att studera hur nära arbetsmarknaden olika grupper av utrikes födda befinner sig år 2016. Vi gör det utifrån ett genomsnitt av Arbetskraftsundersökningarna år 2016 och jämför med dem som är inrikes födda; se tabell 1.

För det första kan man konstatera att 88 procent av inrikes födda i åldrarna 20–6 år deltar i arbetskraften; motsvarande procentandel är 74 (HDI 1), 76 (HDI 2), 82 (HDI 3) och 85 (HDI 4) för personer födda utomlands. Vid en internationell jämförelse är detta mycket höga tal; för en jämförelse se figur 15 nedan.

För det andra är skillnaderna i sysselsättningsgrad stora: 85 procent av dem som är födda i Sverige är sysselsatta; motsvarande procentandel är 53 (HDI 1), 56 (HDI 2), 72 (HDI 3) och 80 (HDI 4) för dem som är födda utomlands. Detta fångas också upp av skillnader i andelen arbetslösa av befolkningen¹⁹ för personer födda i Sverige är andelen arbetslösa 3 procent; motsvarande siffra är 22 (HDI 1), 21 (HDI 2), 9 (HDI 3) och 5 (HDI 4) för dem som är födda utomlands.

¹⁹ Märk väl skillnaden mot arbetslöshet som definieras som andelen arbetslösa som andel av arbetskraften, se figur S2 D.

För det tredje ser man också tydliga grupperingar i arbetsmarknadsanknytning: personer från länder med lågt HDI står längre från arbetsmarknaden än personer från länder med högre HDI. Detta är förväntat med tanke på genomsnittliga skillnader i utbildningssystem, kulturella faktorer och institutioner. Det stora problemet verkar dock vara att personer från länder med lågt HDI inte får något jobb, trots att de deltar i arbetskraften i stor utsträckning.

Om man ser till dem som inte deltar i arbetskraften kan man notera följande: För det första är det fler som studerar bland personer som kommer från länder med lågt HDI än personer från länder med högt HDI – av personer födda i Sverige i åldrarna 20–64 år studerar 4 procent; motsvarande siffra är 9 (HDI 1), 7 (HDI 2), 4 (HDI 3) och 3 (HDI 4) för dem som är födda utomlands. För det andra är hemarbete vanligare bland personer som kommer från länder med lågt HDI än bland personer från länder med högt HDI: av personer födda i Sverige är mindre än 1 procent hemarbetande; motsvarande siffra är 5 (HDI 1), 3 (HDI 2), 1 (HDI 3) och 1 (HDI 4) bland dem som är födda utomlands. För det tredje skiljer sig antalet långvariga sjukdomsfall åt mellan grupperna (men inte på ett linjärt sätt): av personer födda i Sverige är 4 procent långtidssjukskrivna; motsvarande procentandel är 3 (HDI 1), 7 (HDI 2), 9 (HDI 3) och 7 (HDI 4) för personer födda utomlands.

Tabell 1. Arbetskraftsundersökning (AKU) 2016 för utrikes och inrikes födda 20–64 år, antal och andel av befolkningen.

	Inrikes födda	HDI 1	HDI 2	HDI 3	HDI 4
A. Befolkningen	4 434 700	153 800	285 800	431 200	381 700
B. I arbetskraften	3 913 100 (88)	114 000 (74)	218 100 (76)	353 400 (82)	323 300 (85)
C. Sysselsatta	3 759 000 (85)	80 900 (53)	158 900 (56)	312 600 (72)	304 200 (80)
Därav: I arbete	3 186 100 (72)	70 400 (46)	138 100 (48)	267 300 (62)	253 600 (66)
Frånvarande hela veckan	572 900 (13)	10 500 (7)	20 800 (7)	45 400 (11)	50 600 (13)
Orsak: Sjuk	94 800 (2)	2 000 (1)	4 200 (1)	9 700 (2)	9 600 (3)
Semester	313 500 (7)	5 400 (4)	9 400 (3)	24 300 (6)	28 000 (7)
Övriga skäl*	164 600 (4)	3 100 (2)	7 100 (2)	11 300 (3)	13 100 (3)
D. Arbetslösa	154 100 (3)	33 100 (22)	59 200 (21)	40 800 (9)	19 000 (5)
E. Ej i arbetskraften	521 600 (12)	39 800 (26)	67 700 (24)	77 800 (18)	58 400 (15)
Studera, heltid	164 000 (4)	14 300 (9)	19 800 (7)	15 100 (4)	10 400 (3)
Hemarbetande	15 200 (0)	7 700 (5)	8 400 (3)	5 700 (1)	4 500 (1)
Arbetssökande*	19 600 (0)	3 500 (2)	4 500 (2)	4 800 (1)	2 600 (1)
Lediga*	25 100 (1)	0 (0)	2 800 (1)	2 400 (1)	3 900 (1)
Långvarigt sjuka*	193 400 (4)	4 800 (3)	19 400 (7)	40 500 (9)	26 200 (7)
Övrigt*	104 300 (2)	8 100 (5)	12 900 (5)	9 300 (2)	10 700 (3)

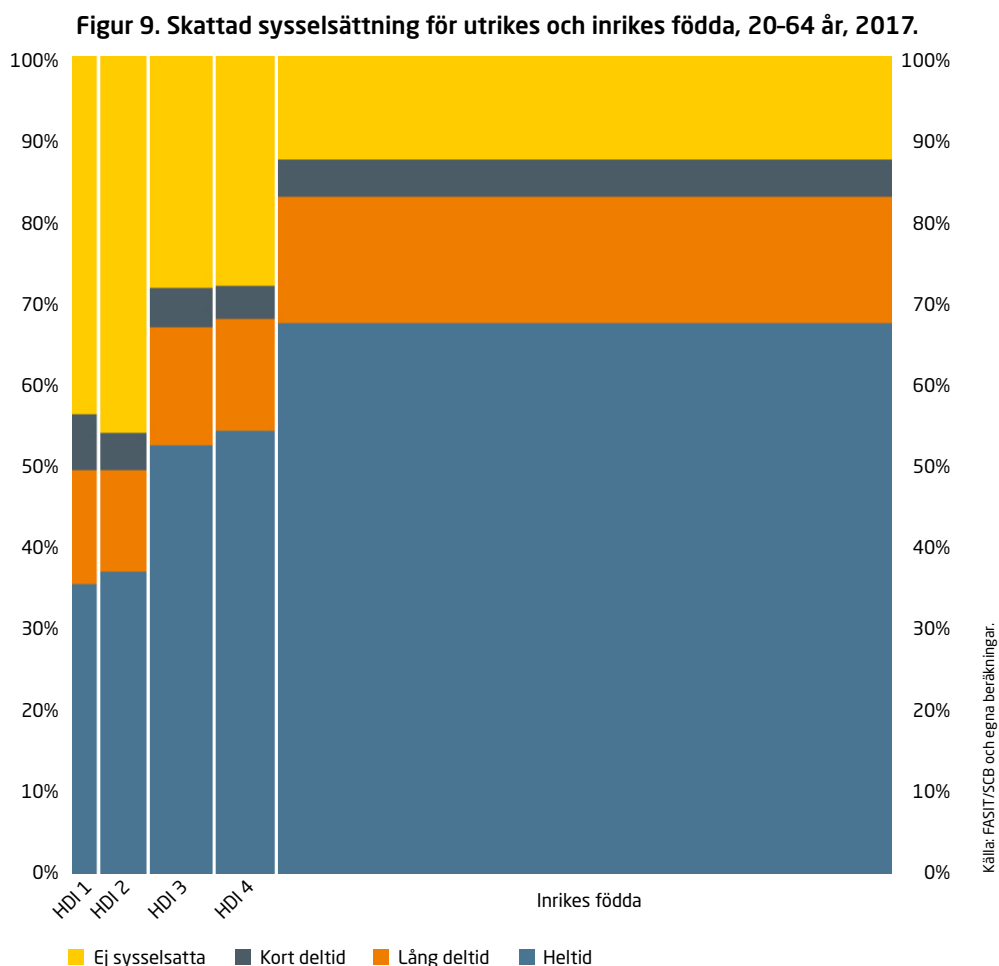
Notera: *Övriga skäl** är personer med betald föräldraledighet inklusive vård av barn samt andra personliga och arbetsmarknadsskäl. *Arbetssökande** är personer som betraktar sig som arbetslösa men som inte uppfyller definitionen för arbetssökande enligt AKU. *Lediga** är personer som exempelvis är ute och reser. *Långvarigt sjuka** är personer med aktivitetsersättning och sjukersättning för unga. Under *Övrigt** finns pensionerade och personer som sitter i fängelse, gör värnplikt eller anger att de inte vill arbeta.

Källa: AKU/SCB.

Tabell 1 ovan visar att arbetskraftsdeltagande och sysselsättning skiljer sig åt mellan utrikes och inrikes födda. Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017) och Malmberg & Öberg (2014) visar att bilden blir än mer bekymmersam om man ser till omfattningen av och tryggheten i anställningarna för de utrikes födda.

Sysselsättningsgrad

För att få en fördjupad förståelse för i vilken omfattning olika grupper är etablerade på arbetsmarknaden har vi med hjälp av FASIT skattat den förväntade huvudsakliga verksamheten för utrikes och inrikes födda år 2017. Figur 9 visar att den stora skillnaden ligger i andelen heltidsanställningar och ej sysselsatta; andelen deltidanställningar är förhållandevis jämnt fördelad över grupperna. Andelen heltidsanställningar ökar och andelen ej sysselsatta minskar med ursprungslandets HDI.

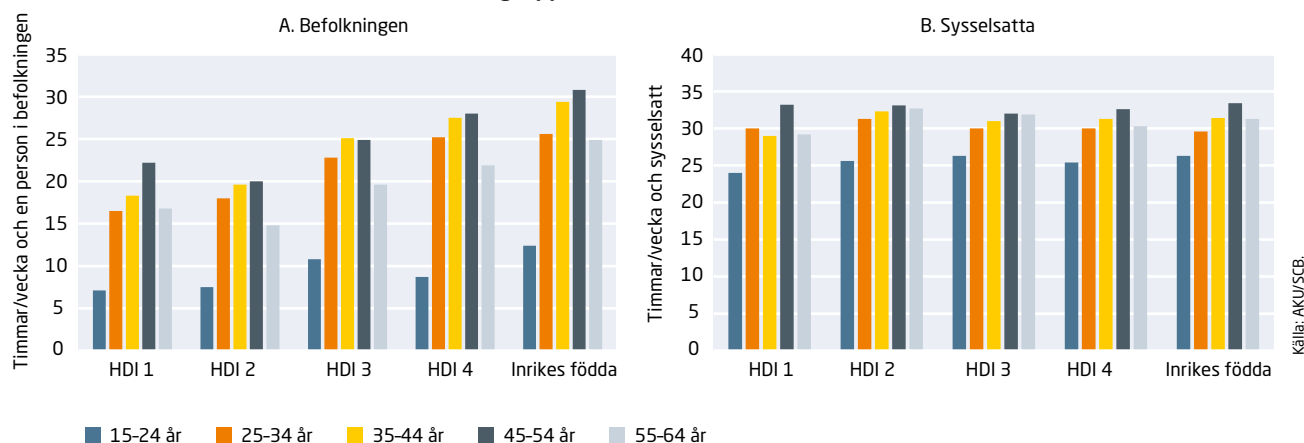


Notera: Staplarnas tjocklek anger hur stor andel HDI-gruppen utgör av den totala befolkningen; personer från HDI 1-länder utgör 3 procent; HDI 2-länder 5 procent, HDI 3-länder 7 procent och HDI 4-länder 7 procent av befolkningen i åldrarna 20-64 år. Sysselsättningen är skattad utifrån bakgrundsinformation i FASIT (registerdata).

Antal arbetade timmar

Vi går nu vidare i vår fördjupning av etableringen och studerar hur många timmar utrikes och inrikes födda arbetar. Vi ser först till hela befolkningen för att sedan enbart se till de som är sysselsatta. Om man ser till *befolkningen* följer antalet arbetade timmar ett förväntat mönster. Det ökar, i stort sett för alla åldersgrupper, med HDI för det ursprungsland personen kommer ifrån; se figur 10. Om vi däremot studerar antalet arbetade timmar för de som är *sysselsatta* är bilden annorlunda.

Figur 10. Genomsnitt antal arbetade timmar per vecka för befolkningen (vänster) och sysselsatta (höger) bland utrikes och inrikes födda, åldersgrupperade, 2017.



Det övergripande intrycket är att antalet arbetade timmar i genomsnitt är likartat för utrikes och inrikes födda. Detta intryck förstärks då man ser till medianvärdena i antalet arbetade timmar för befolkningen och sysselsatta utrikes och inrikes födda; se tabell 2. Där framgår bland annat att de sysselsatta från HDI 2-länder är de som i genomsnitt arbetar flest timmar under en vecka. Sammantaget visar detta att det är inträdet på arbetsmarknaden som är det stora problemet med utrikes föddas etablering. Då utrikes födda blir sysselsatta arbetar de, i stort, minst lika mycket som den inrikes födda befolkningen.

Tabell 2. Medianvärden för antalet arbetade timmar per vecka och person i befolkningen respektive per sysselsatt, för utrikes och inrikes födda, år 2017.

	HDI 1	HDI 2	HDI 3	HDI 4	Inrikes födda
Timmar per vecka och person i befolkningen	0	0	27	31	32
Timmar per vecka och sysselsatt	35	39	38	38	38

Notera: Andelen i arbete av befolkningen, det vill säga andelen personer som räknas som sysselsatta minus andelen personer som är frånvarande från jobbet under hela mätveckan, är lägre än 50 procent i HDI 1 och HDI 2. Detta leder till att medianen är noll för dessa grupper.

Källa: AKU/SCB.

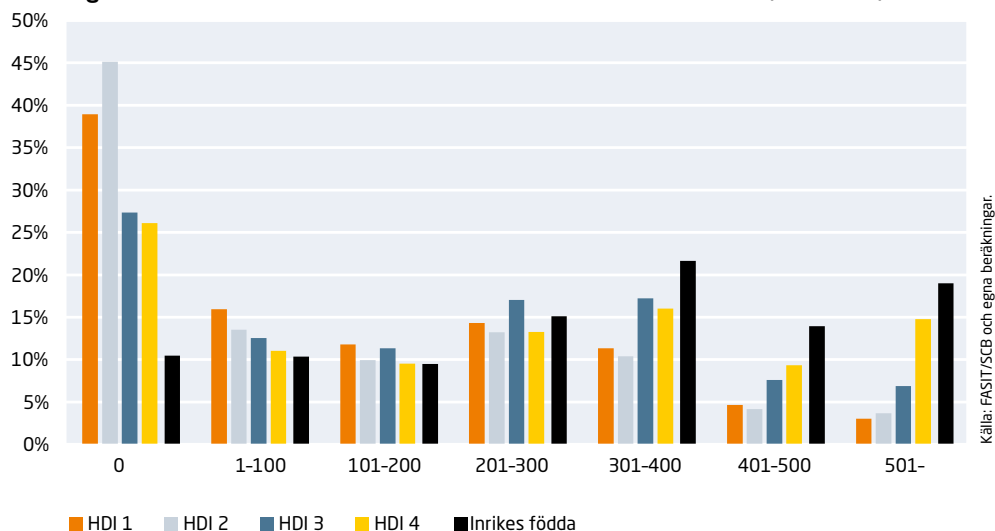
Arbetsinkomster

Ett ytterligare sätt att mäta utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden är att se hur arbetsinkomsterna fördelar sig.²⁰ Figur 11 visar fördelningen av årsarbetsinkomster för utrikes och inrikes födda. Där framgår att många utrikes födda inte hade någon arbetsinkomst alls under år 2017. Knappt 40 procent av personerna från HDI 1, 45 procent av personerna från HDI 2 och drygt 25 procent av personerna från HDI 3- och HDI 4-länder hade inte inkomst från arbete under 2017. Att inte ha kontakt med arbetsgivare försvårar möjligheten att bygga nätverk på arbetsmarknaden, något som har visat sig mycket viktigt för att få ett jobb.

²⁰ De skattade fördelningarna av arbetsinkomster under ett år för utrikes och inrikes födda och speglar fördelningen av gruppens lön gånger antalet arbetade timmar under året, i detta fall år 2017.

Forslund med flera (2017) finner samma mönster som i figur 11. De finner också att *när* man invandrar till Sverige har bestående effekter på löneinkomsterna. De som kom till Sverige under 1990-talskrisen har i genomsnitt lägre inkomster än de som invandrat vid andra tillfällen. Uppföljningshorisonten i Forslund med flera (2017) är inte tillräckligt lång för att se om samma samband gäller för dem som invandrade under finanskrisen.

Figur 11. Skattad årsarbetsinkomst för utrikes och inrikes födda, 20-64 år, 2017.



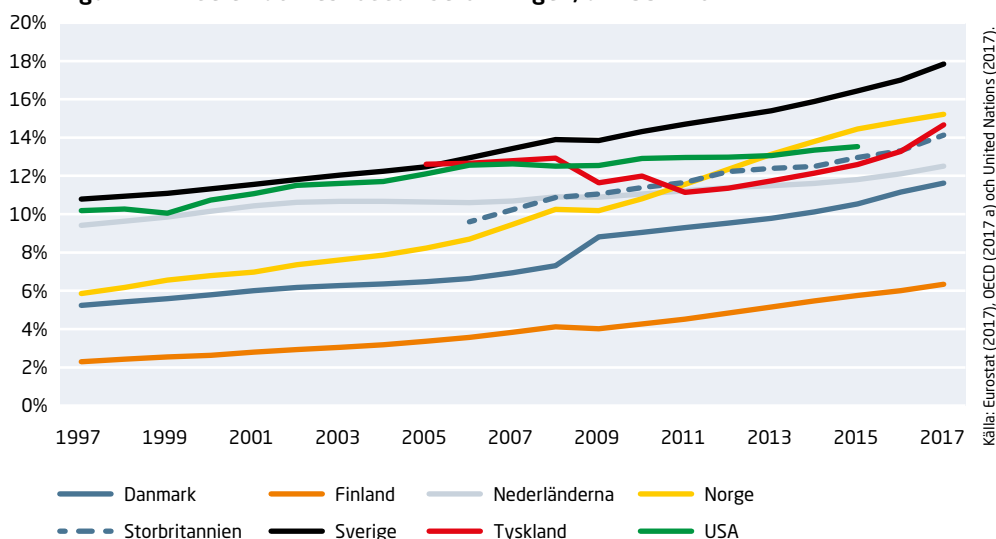
3. Internationell jämförelse

Vi har nu studerat vilka de utrikes födda är och hur arbetsmarknadsetableringen sett ut över tid i Sverige, och mer fördjupat studerat hur den såg ut år 2017. Hur ser då etableringsprocessen ut jämfört med ett urval²¹ av andra länder?

3.1 De utrikes föddas andel av befolkningen

Figur 12 visar hur andelen utrikes födda i befolkningen utvecklats över tid. För alla länder har andelen ökat under åren 1997–2017, men med varierande omfattning. För våra nordiska grannländer har andelen fördubblats, visserligen från helt olika startnivåer (5 procent i Danmark, 2 procent i Finland och 6 procent i Norge). Sverige har under hela perioden haft den högsta andelen utrikes födda i befolkningen, och den har ökat från 11 procent år 1997 till 18 procent år 2017.²²

Figur 12. Andelen utrikes födda i befolkningen, år 1997-2017.



²¹ Vid våra internationella jämförelser har vi, där data så tillåter, jämfört Sverige med Norge, Finland, Danmark, Tyskland, Nederländerna, England och USA samt ett genomsnitt för OECD. Vi har valt de nordiska länderna samt Tyskland och Nederländerna för de har liknande arbetsmarknadsinstitutioner som Sverige; England och USA för att de ländernas institutioner ofta är kontraster till våra egna.

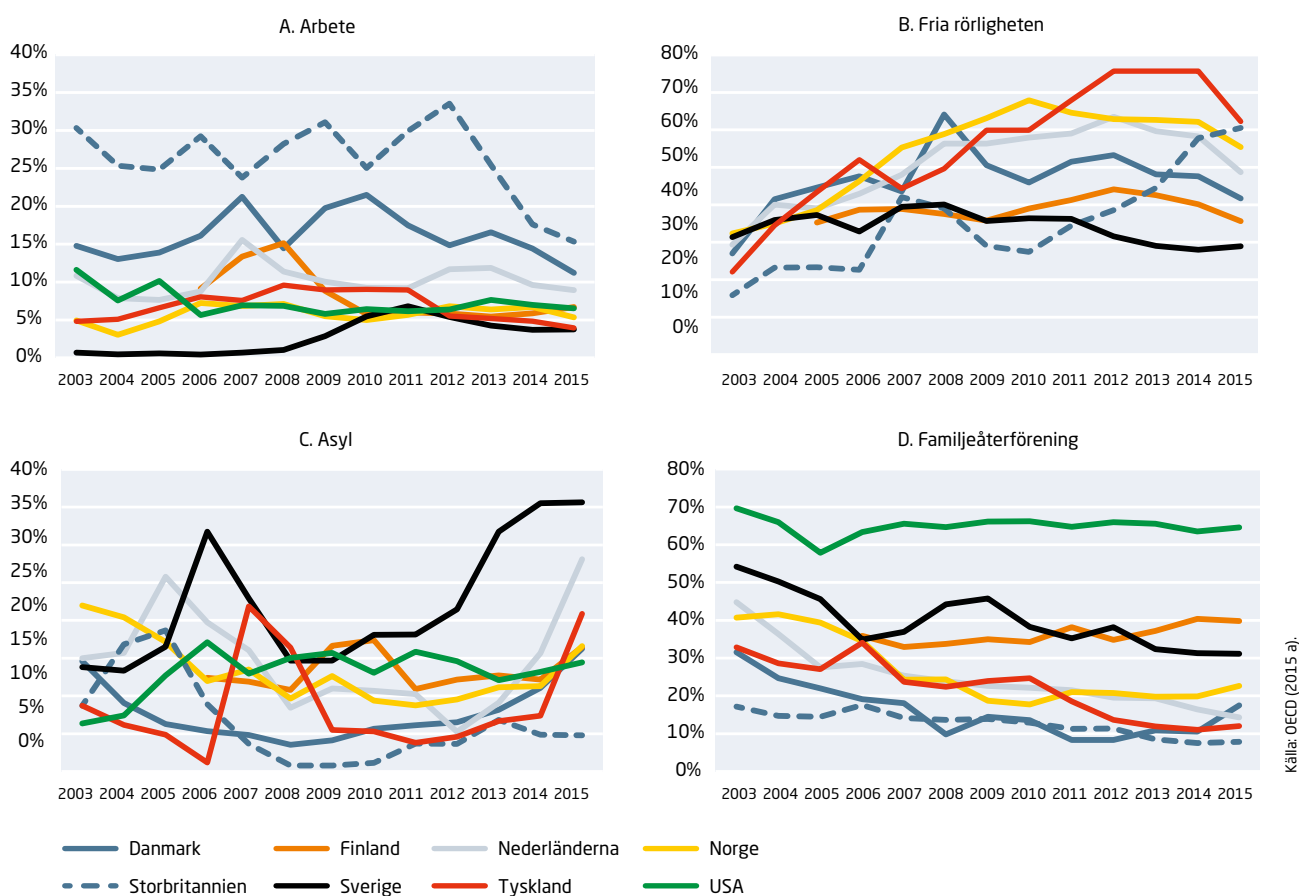
²² Figur A5 och A6 i appendix 4 redovisar de tio EU- respektive OECD-länderna med högsta andelen utrikes födda i befolkningen år 2016 och 2018. Sverige ingår i båda grupperna.

3.2 Skäl och födelseland

3.2.1 Skäl till invandring

Figur 13 visar hur skälen för invandring utvecklats under åren 2003–2015.^{23 24} Om vi betraktar skälen sammantaget för länderna och över tid framträder följande bild: För det första är andelen arbetskrafts- och asylinvandrare generellt sett lägre än andelarna för den fria rörligheten och familjeåterföreningen. För det andra verkar andelen arbetskraftsinvandrare (panel A) minska något (mycket i Storbritannien), medan den fria rörligheten (panel B) ökat, även om den också avtagit under senare år då asylskäl blivit vanligare (panel C). Familjeåterförening som skäl (panel D) varierar mycket mellan länderna, med en negativ trend under senare år – förutom för USA där andelen legat relativt konstant de senaste tio åren (över 60 procent). Eftersom asylinvandringen, som andel av alla skäl, i stort ökat under senare år tyder tidigare forskning på att arbetsmarknadsetableringen kommer bli svårare de närmaste åren.

Figur 13. Andel utrikes födda med permanent uppehållstillstånd efter skäl till invandringen, år 2003–2015.



Notera: Arbete rör arbetstagare från utomeuropeiska länder. Den fria rörligheten för EU- och EES-medborgare medför rätt att söka jobb i ett annat EU-land. Asyl rör skyddsbehövande. Anhöriga rör familjeåterförening såsom familjebildning, anhöriginvandring och internationell adoption.

²³ Av naturliga skäl är inte OECD data uppdaterat till att omfatta senare års stora migrationsströmmar; migrationsvågen 2015 börjar först nu synas i svenska data. Detta är naturligtvis olyckligt, men vi tror ändå att tidigare mönster kan ge viss vägledning för vad vi tror om utvecklingen på arbetsmarknaden framöver.

²⁴ Notera även att figur 13 ger en bild av hur sammansättningen, där andelarna summerar till 100, av skälen till invandring ser ut och varierar över tid. Det säger inget om de absoluta talen av immigranter; det kan mycket väl vara så att andelen minskar medan det absoluta talet ökar.

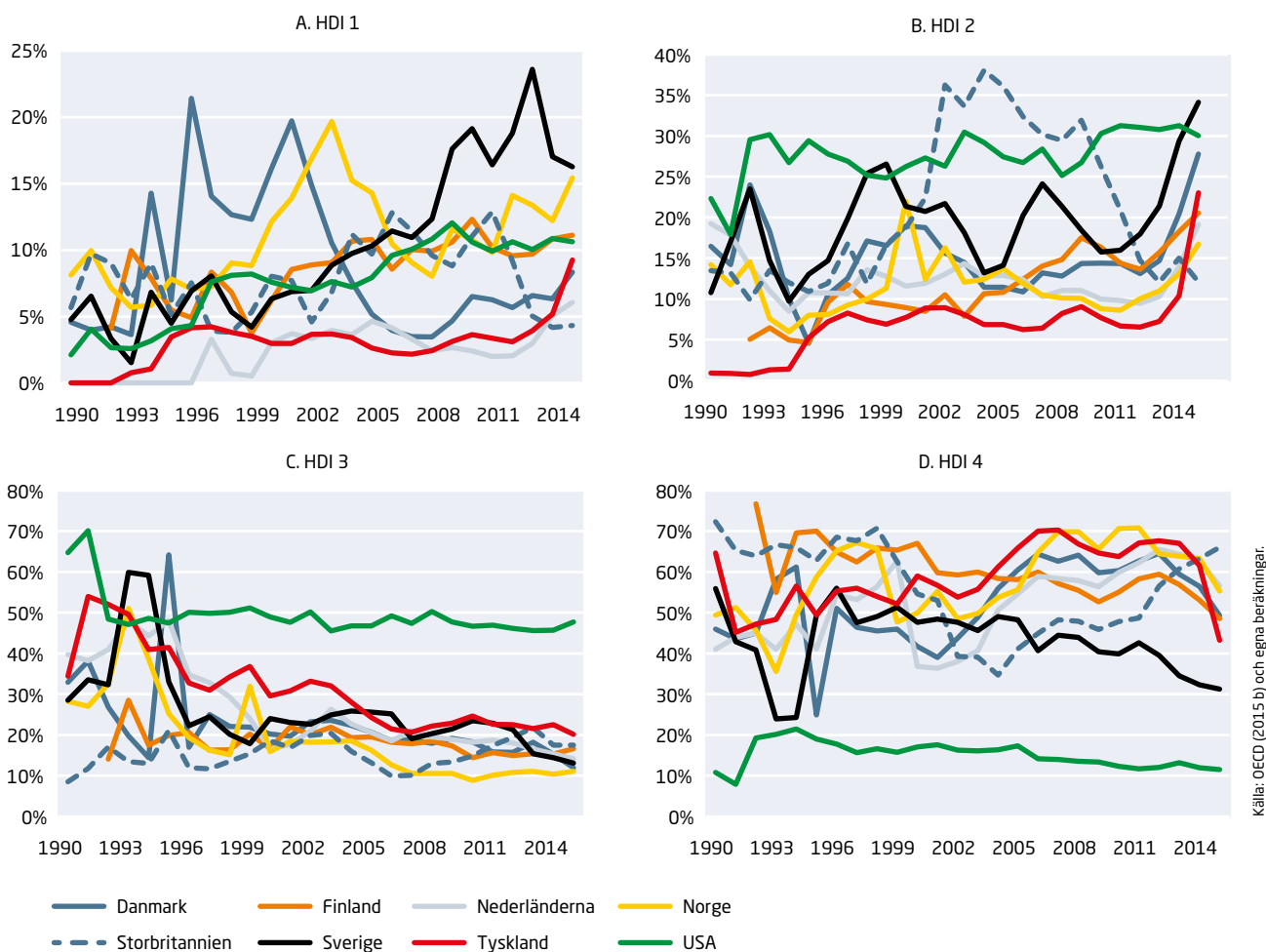
Jämfört med andra länder har Sverige i genomsnitt lägre andel arbetskraftsinvandring och fri rörlighet av EU- och EES-medborgare, men högre andel anhöriginvandring och invandring av asylskäl. Detta tyder på att det är jämförelsevis oattraktivt att söka sig till Sverige om man vill ha ett arbete, men attraktivt om man vill ha skydd. Utifrån tidigare erfarenhet tyder detta också på att arbetsmarknadsetableringen för de utrikes födda i Sverige kan vara mer problematisk än i andra länder.

3.2.2 Varifrån kommer de utrikes födda?

Figur 14 visar från vilka länder de utrikes födda kom under åren 2003–2015. Om vi betraktar utvecklingen sammantaget och över tid framträder följande mönster: Andelarna från länder med lågt HDI har generellt varit lägre än andelarna från länder med högre HDI, men under senare år ökar andelarna från länder med lägre HDI. Detta är förväntat med tanke på senare års stora strömmar av asylsökande. Trenden lär också fortgå då data uppdateras framöver. Detta antyder, allt annat lika, att arbetsmarknadsetableringen för de utrikes födda blir mer problematisk framöver. Inflödet av utrikes födda till Storbritannien går dock mot strömmen; där minskar inflödet av personer från länder med lågt HDI och ökar inflödet från länder med högt HDI.

Jämfört med andra länder har Sverige den mest markerade utvecklingen av ökat inflöde av personer från länder med lågt HDI, vilket skulle antyda större problem med etableringen i Sverige än i övriga länder.

Figur 14. Inflöde av utrikes födda efter ursprungsland som andel av det totala inflödet, 1990-2015.



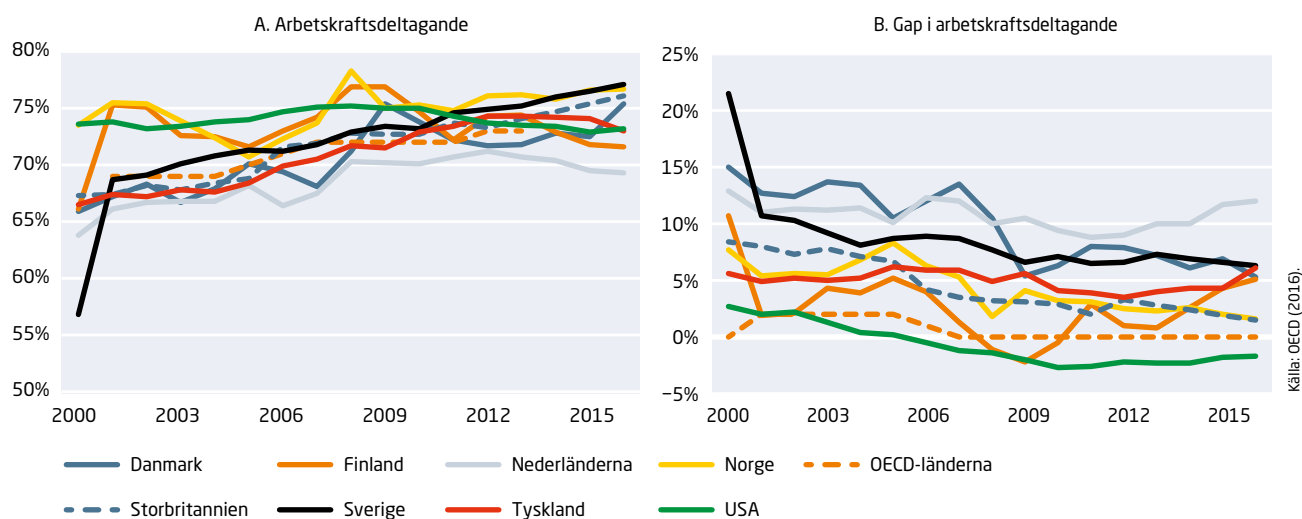
3.3 Arbetsmarknadsetableringen

Vi ska nu studera några utfall på arbetsmarknaden för dem som är utrikes födda samt jämföra utfallen med inrikes födda personer, det vill säga göra en gapanalys.

3.3.1 Jämförelse av arbetskraftsdeltagandet i olika länder

Figur 15 (panel A) visar hur arbetskraftsdeltagandet utvecklats över tid och i de olika länderna. För det första ser vi en uppåtgående trend. Inget land (förutom USA) uppvisar ett lägre arbetskraftsdeltagande år 2016 än år 2000. Spridningen år 2016 är stor: från drygt 69 procent i Nederländerna till 77 procent i Sverige. För det andra finns det variationer över tid som bland annat förklaras av konjunkturcykeln. För det tredje är trenden negativ under senare år i Nederländerna, Finland och Tyskland. En anledning till nedgången i arbetskraftsdeltagandet kan vara att sammansättningen av invandringen i de länderna ökat från arbetskrafts- till asylinvandring.

Figur 15. Arbetskraftsdeltagande för utrikes födda (vänster) samt skillnaden i arbetskrafts-deltagande för utrikes och inrikes födda (höger), 15-64 år, 2000-2016.



Notera: Gapet i arbetskraftsdeltagandet är beräknat som arbetskraftsdeltagande bland inrikes födda minus arbetskraftsdeltagande bland utrikes födda.

I panel B ser vi skillnaden i arbetskraftsdeltagande för utrikes och inrikes födda. För det första är trenden fallande, det vill säga skillnaden i arbetskraftsdeltagandet minskar mellan de utrikes och inrikes födda. För det andra ökar gapen i Finland, Nederländerna och Tyskland under senare år. Anledningen kan, som ovan, vara att sammansättningen förskjutits från arbetskrafts- till asylinvandring. För det tredje är det förhållandevis stor spridning i gap mellan länderna. År 2016 deltog exempelvis 12 procentenheter fler i arbetskraften bland de inrikes födda i Nederländerna än bland de utrikes födda. I USA är förhållandet det omvända, där är det drygt 1 procentenhet fler som är födda utomlands som deltar i arbetskraften än de som är födda i USA. För det fjärde verkar gapet i arbetskraftsdeltagandet i de anglosaxiska länderna, det vill säga USA och Storbritannien, vara lägre än i de nordeuropeiska.

Det svenska gapet är bland de högsta, men har fallit kontinuerligt under den studerade perioden. Skillnader i gap mellan länderna förklaras sannolikt av olikheter i skäl för invandring, varifrån de utrikes födda kommer, arbetsmarknadens funktionssätt och generositeten i bidragssystemen i mottagarländerna.

3.3.2 Jämförelse av sysselsättningen i olika länder

Figur 16 (panel A) visar sysselsättningsgraden för personer födda utomlands. För det första är det svårt att urskilja någon gemensam trend för länderna. Sysselsättningsgraden varierar mellan knappt 60 och drygt 70 procent under den studerade perioden. De flesta länder har de senaste åren en uppåtgående trend, men i Finland och Tyskland är den nedåtgående. För det andra är utvecklingen i Storbritannien och Tyskland anmärkningsvärd²⁵; sysselsättningsgraden har ökat med nästan 10 procentenheter under åren 2000–2016. För Storbritanniens del kan det bero på att de som invandrat har gjort det från ursprungsländer och av skäl som enligt tidigare studier underlättat arbetsmarknadsetableringen. För Tysklands del kan Hartzreformerna²⁶ i mitten av 2000-talet ha underlättat etableringen. För det tredje verkar sysselsättningen för de utlandsfödda vara högre i de anglosaxiska länderna än i de nordeuropeiska; detta är tydligast om man bortser från sysselsättningen för de utlandsfödda i Norge som haft en exceptionellt stark arbetsmarknad under många år.

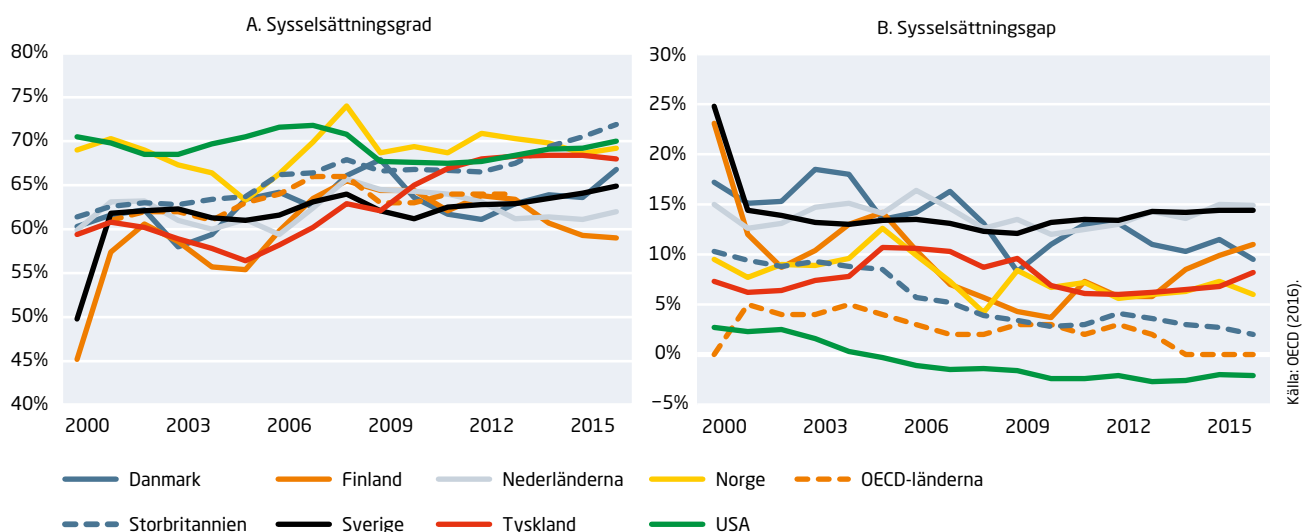
Jämfört med andra länder har utrikes födda i Sverige, i genomsnitt, en lägre sysselsättningsgrad. Det kan bero på att de som invandrat till Sverige har gjort det från ursprungsländer och av skäl som enligt tidigare studier försvårat arbetsmarknadsetableringen.

Figur 16 (panel B) visar sysselsättningsgapet mellan utrikes och inrikes födda personer. För det första är trenden fallande, det vill säga gapen i sysselsättning minskar. Spridningen är förhållandevis konstant även om den inbördes rangordningen skiftar (vi bortser här från de inledande siffrorna för Finland och Sverige eftersom vi inte kan utesluta stora mätfel). För det andra ser vi att gapen för de anglosaxiska länderna är lägre än för de nordeuropeiska.

Sverige, tillsammans med Nederländerna, uppvisar det största sysselsättningsgapet: nära 15 procentenheter. Skillnader i sysselsättningsgap kan delvis förklaras av att de som invandrat har gjort det från ursprungsländer och av skäl som enligt tidigare studier försvårat arbetsmarknadsetableringen. Sverige, Danmark och Nederländerna har också en ovanligt hög sysselsättningsgrad bland inrikes födda (i synnerhet kvinnor) jämfört med OECD-snittet.

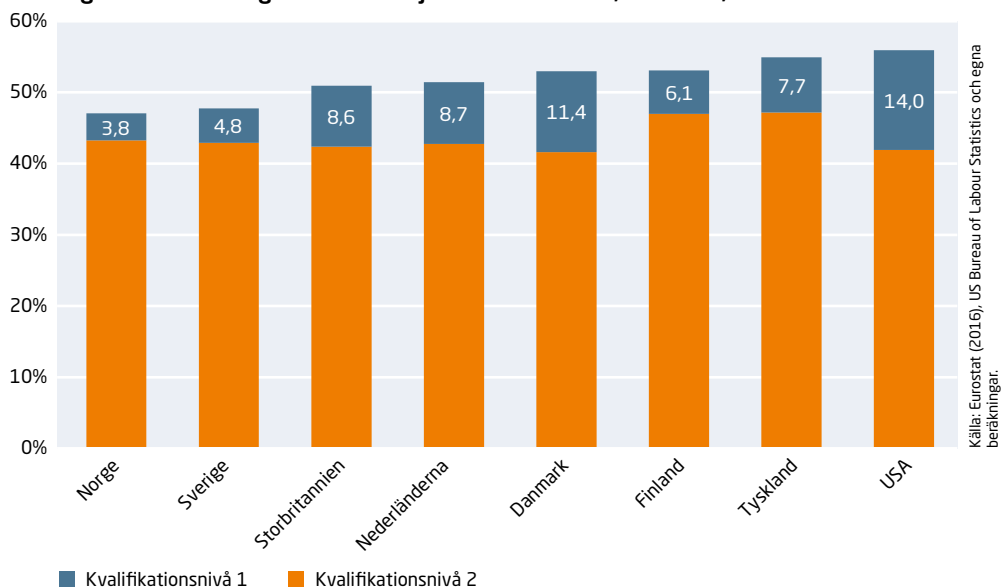
²⁵ Utvecklingen i sysselsättningen för Finland och Sverige under 2001 och 2002 är så pass dramatiska att vi inte kan utesluta att de är behäftade med större mätfel. Av den anledningen diskuterar vi inte den utvecklingen som att den speglar faktiska förlopp.

²⁶ 2003–2005 genomfördes en rad arbetsmarknadsreformer i Tyskland (ofta benämnda Hartz reformer). De bestod bland annat av subventionerade anställningar, starta eget-bidrag, avreglering av tillfälliga anställningar och en mindre generös arbetslöshetsförsäkring. Man introducerade också s.k. mini-jobs, speciella anställningsformer till lägre lön och lägre beskattning.

Figur 16. Sysselsättningsgrad för utrikes födda (vänster) samt sysselsättningsgap mellan inrikes och utrikes födda (höger), 15-64 år, 2000-2016.

Notera: Sysselsättningsgapet är beräknat som sysselsättningsgraden för inrikes födda minus sysselsättningsgraden för utrikes födda.

En annan förklaring till skillnader i sysselsättning är arbetsmarknadens funktions-sätt, bland annat om det finns jobb i ekonomin som inte ställer alltför höga kvalifikationskrav; se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), Finanspolitiska rådet (2017) och Konjunkturrådets rapport (2017). Detta kan vara speciellt viktigt om de utrikes födda har lågt formellt och informellt humankapital när de invandrar och om man vill att etableringen ska ske snabbt. Ett visst stöd för denna hypotes återfinns i data; se figur 17.²⁷

Figur 17. Andel lågkvalificerade jobb i olika länder, 15-64 år, 2016.

Notera: Till grund för figuren ligger den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08, som delar upp yrken i nio grupper beroende på kvalifikationskrav. Utifrån detta har jobben delats in i två kategorier, där kvalifikationsnivå 1 omfattar yrken utan eller med låga formella utbildningskrav (grundskoleutbildning) och där kvalifikationsnivå 2 omfattar yrken som normalt kräver gymnasieutbildning.

²⁷ Notera att bilden inte är entydig och att det rör sig om enkla korrelationer.

Figur 17 visar att andelen jobb *utan* kvalifikationskrav är förhållandevis låg i Sverige (4,8 procent). Enbart Norge har en lägre andel (3,8). Nederländerna har dock en förhållandevis hög andel jobb utan några kvalifikationskrav (8,7 procent) men samtidigt ett högt sysselsättningsgap. Bilden är således inte entydig. Ser man till de totala andelarna lågkvalificerade jobb är spridningen kanske mindre än väntat: från 47 och 48 procent i Norge respektive Sverige till 55 och 56 procent i Tyskland respektive USA. Det beror på att det är större spridning mellan andelen jobb *utan* kvalifikationskrav (3,8–14 procentenheter) än mellan jobb med *låga* kvalifikationskrav (42–47 procentenheter), och att rangordningen mellan länderna är olika för de olika kvalifikationsnivåerna.

Länderna i vår jämförande analys skiljer sig åt, vilket också är meningen. Man kan då få en bild av vilken roll exempelvis skäl till invandring och olika institutioner på arbetsmarknaden spelar för etableringen. Men det kan också vara intressant att jämföra hur etableringen utvecklas över tid i en mer jämförbar miljö. Figur 18 visar därför en jämförelse av hur sysselsättningsgapet i Danmark, Norge och Sverige utvecklas för personer från Bosnien-Hercegovina, Irak, Iran och Turkiet.

Figur 18. Sysselsättningsgap mellan inrikes födda och personer födda i Bosnien-Hercegovina, Irak, Iran och Turkiet beroende på vistelsetid i landet, 2014.



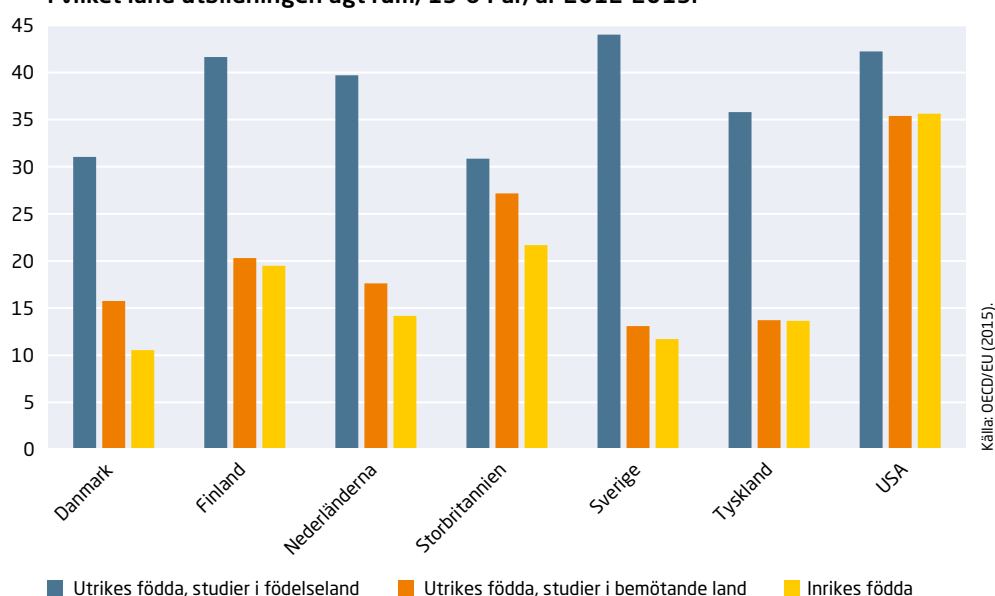
För det första finns det skillnader mellan grupper, där iranier och personer från Bosnien-Hercegovina verkar integreras i högre utsträckning än personer från Irak och Turkiet; Forslund med flera (2017) finner liknande resultat. För det andra är sysselsättningsgapet i Sverige inledningsvis förhållandevis högt, men efter ett antal år är det lägre i Sverige än i Danmark och Norge. För det tredje faller sysselsättningsgapet, oavsett ursprungsland, mer kontinuerligt i Sverige än i övriga länder.

Å ena sidan verkar det finnas lärdomar att hämta från Danmark och Norge vad gäller de tidiga insatserna för att påskynda etableringen av de nyanlända. Å andra sidan verkar de svenska insatserna, åtminstone på sikt, leda till stabilare matchning.

Är de utrikes födda överkvalificerade för de jobb de har?

Ett tecken på en väl fungerande integration är om de nyanländas kompetens tas tillvara. Ett mått på detta är om innehållet i det arbete den utrikes födda utför motsvarar hans kompetens. I figur 19 visas andelen utrikes och inrikes födda personer med högskoleutbildning som utför arbete *utan* krav på högskoleutbildning. Av figuren framgår att i Finland, Nederländerna, Sverige och USA är över 40 procent av de högskoleutbildade utrikes födda överkvalificerade för de arbetsuppgifter de utför (blå stapel). Andelen är dessutom högst (nästan 45 procent) för Sverige.

Figur 19. Andel överkvalificerade utrikes och inrikes födda efter utbildning och i vilket land utbildningen ägt rum, 15-64 år, år 2012-2013.



Notera: Andelen överkvalificerade är personer med högskoleutbildning som utför arbete utan krav på högre utbildning. Uppgifterna för USA rör personer över 25 år i utbildningen.

Att andelen överkvalificerade är så hög i Sverige kan dels bero på att arbetsgivarna har svårt att bedöma den högre utbildningen i de länder varifrån de utrikes födda kommer. Notera här att de utrikes födda i Sverige, i större utsträckning än andra länder, kommer från ursprungsländer med lågt HDI och därmed lägre utbildningstradition. Och dels kan det bero på att arbetsgivarna i Sverige är mer riskaverta än arbetsgivare i andra länder, vilket i sin tur skulle kunna bero på (upplevda) strikta arbetsrättsregler.

Om vi sedan ser till de utrikes födda som har genomfört sin utbildning i det land de migrerat till blir bilden annorlunda (röd stapel). För de nordeuropeiska länderna ligger andelarna under 20 procent. I detta fall har Sverige lägst andel överkvalificerade, och skillnaden mellan att vara född i Sverige och utomlands är marginell (1 procentenhet). Värt att också notera är att oavsett var personerna är födda eller var de skaffat sin utbildning, är många högskoleutbildade personer i USA överkvalificerade för sina arbetsuppgifter.

4. Vad kan förklara arbetsmarknadsetableringen hos utrikes födda?

I detta avsnitt ska vi med hjälp av forskning och erfarenhet fördjupa analysen av och förståelsen för etableringsprocessen. Det är i samspelet mellan utbudet av och efterfrågan på utrikes föddas arbetskraft som en anställning sker. Avsnittet är därför uppdelat i: i) vad som kan förklara utrikes föddas utbud av arbetskraft och ii) vad som kan förklara arbetsgivarnas efterfrågan på densamma.

4.1 Utrikes föddas arbetskraftsutbud

Med tanke på senare års stora migrationsströmmar av flyktingskäl börjar vi vår analys av arbetsutbudet med att se hur flyktingmottagandet går till. Därefter analyserar vi hur skatter och bidrag kan påverka valet att arbeta och hur många timmar. Avslutningsvis diskuterar vi individegenskaper som i tidigare studier visat sig ha betydelse för utrikes föddas arbetsutbud: utbildning, språkkunskaper, kön, boende, nätverk och sociala interaktioner.

4.1.1 Flyktingmottagning, etableringsinsatser och arbetsmarknadspolitik

Tidigare studier visar att åtgärder för en lyckad etablering ska ske så snabbt som möjligt, vara individanpassade, ske nära arbetsmarknaden och ge incitament till att söka och acceptera jobberbjudanden²⁸; se Eriksson (2010) och Konjunkturrådets rapport (2017). Nedan ska vi diskutera hur de åtgärder som finns idag uppfyller dessa kriterier.

Händelseförloppet för en flykting som kommer till Sverige kan illustreras på följande vis:

1. Personen anländer till Sverige och söker asyl.
2. Personen avvaktar asylbeslut med eget boende (EBO) eller ett anläggningsboende (ABO).
3. En person som får uppehållstillstånd anvisas till en kommun eller väljer boendeort på egen hand.
4. Personen har ett etableringssamtal med en arbetsförmedlare och får en etableringsplan.²⁹ Den tvååriga planen ska bestå av svenska för invandrare (sfi) och samhällskunskap samt olika insatser som ökar personens anställningsbarhet (som validering, arbetsmarknadsutbildning, praktik, subventionerad anställning eller ett starta eget-bidrag). På senare tid finns även ett snabbspår för de personer som har utbildning eller yrkeserfarenhet inom bristyrken.
5. Personen hinner sällan få en anställning under den tvååriga etableringsperioden, utan övergår vanligtvis till fortsatt aktivitet i Arbetsförmedlingens regi.

²⁸ Vid utformningen av integrationsåtgärder är det viktigt att beakta att sökintensiteten efter jobb minskar då en arbetsökande deltar i en åtgärd. Denna så kallade inläsningseffekt är som mest problematisk i en högkonjunktur.

²⁹ Under 2017 fick Arbetsförmedlingen ett ansvar att genomföra kompetenskartläggning under tiden som en flykting söker asyl. Detta bland annat för att påskynda etableringsprocessen och identifiera personer med kompetens där det råder arbetskraftsbrist.

Är de nyanlända aktiverade?

Det finns flera skäl till att åtgärder bör äga rum så fort som möjligt. För det första deprecieras de färdigheter de asylsökande har, och de förhindras att lära nytt, ju längre de får vänta på ett beslut; se Edin & Gustavsson (2008). För det andra kan långa tider av passiv väntan på asylbeslut leda till hälsoproblem och social oro. Det finns inte mycket forskning om storleken på effekterna av långa väntetider, men resultaten i Rooth (1999) visar att långa väntetider är negativt för sannolikheten att ha ett jobb på sikt (fyra till åtta år).

Med tanke på detta är det bekymmersamt med de långa handläggningstiderna av asylansökningar. År 2010 tog det i genomsnitt 130 dagar, år 2015 229 dagar och under år 2017 var handläggningstiderna 496 dagar; se tabell 3. Det är inte konstigt att väntetiderna är långa med tanke på det stora antal asylsökande som kommit under en kort period; inte desto mindre kan det få (stora) konsekvenser för etableringen.

Tabell 3. Handläggningstider för asylsökande, år 2010-2017.

År	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Inkomna asylärenden	31 819	29 648	43 887	54 259	81 301	162 877	28 939	25 666
Avgjorda asylärenden	31 267	30 404	36 526	49 870	53 503	58 802	111 979	66 301
Genomsnittlig handläggningstid (dagar)	130	149	108	122	142	229	328	496

Notera: Tiderna gäller ett första asylbeslut och inkluderar inte eventuella överklaganden.

Källa: Migrationsverkets statistik på deras webbsida.

Att handläggningstiderna är långa behöver inte nödvändigtvis innebära att väntetiden är passiv. Enligt SFS 1994:137 ska de asylsökande erbjudas aktiviteter under väntetiden, exempelvis delta i svenskundervisning, skötsel av förläggning och annat som gör vistelsetiden meningsfull. Dessutom ska en kartläggning av asylsökandes utbildning, yrkeserfarenheter och andra färdigheter göras. Asylsökande med en yrkeserfarenhet som det råder brist på kan också få undantag från den sedvanliga skyldigheten att ha arbetstillstånd.

Det saknas dock heltäckande data om vilka aktiviteter de asylsökande deltar i och i vilken omfattning de deltar. Kvalitativa studier indikerar dock att det verkar vara vanligt att det i alltför stor omfattning är en passiv väntan på asylbesked; se Lennartsson (2007). Även Konjunkturrådets rapport (2017), Riksrevisionen (2014 a och b) och Statskontoret (2012 b) pekar på att aktiviteter förekommer i låg omfattning och med varierande kvalitet. I detta sammanhang är det även värt att nämna att om beslutet rör ett tillfälligt eller permanent uppehållstillstånd kan det ge den asylsökande olika drivkrafter. Om tillståndet är tillfälligt, men blir permanent om man ordnar ett jobb, kan man från tidigare forskning vänta sig att de som har en rimlig chans att nå denna ribba anstränger sig mer, medan den motsatta effekten gäller för dem som har mycket svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.

Svaret på frågan om aktiviteterna är framtunga är rimligtvis nej i dagsläget. Bristen på data gör det dock svårt att säga detta med säkerhet. Det är också så att ett nytt arbetssätt implementerats under 2017 för att försöka åtgärda de problem som finns.³⁰ Handläggningstiderna kommer även fortsättningsvis vara viktiga för hur snabbt en person får tillgång till relevanta åtgärder, eftersom nuvarande system sker sekventiellt där det är Arbetsförmedlingen som har huvudansvaret för etableringsplanen som ska leda till jobb (kommunerna har huvudansvaret för sfi).

Är åtgärderna individanpassade och nära arbetsmarknaden?

När en person fått uppehållstillstånd ska hen bosätta sig i en kommun och den tvååriga etableringsfasen påbörjas. De som haft eget boende (EBO) bor ofta kvar, medan de som haft anläggningsboende (ABO) kan få hjälp av Migrationsverket eller Arbetsförmedlingen att hitta ett boende. Boendet är tänkt att vara anpassat till arbetsmarknadsläget, då det har visat sig viktigt för arbetsmarknadsetableringen; se Åslund & Rooth (2007) och Åslund med flera (2010). Huruvida så är fallet är en öppen fråga³¹.

Arbetsförmedlingen har sedan december 2010 ansvar för samordningen av insatser för flyktingar och deras anhöriga. När den nyanlända beviljats uppehållstillstånd och fått ett permanent boende i någon kommun påbörjas etableringsfasen med ett samtal där individens färdigheter kartläggs.³² Utifrån den kartläggningen ska en etableringsplan upprättas.³³ I planen ska sfi, samhällskunskap och olika individanpassade aktiviteter ingå. (Kommunerna ansvarar som tidigare för sfi och samhällskunskap.)

Aktiviteterna ska syfta till att öka personens anställningsbarhet, de ska vara på heltid och personen erhåller etableringsersättning. I tabell 4 presenteras aktiviteterna för de 95 115 personer, varav 53 837 män och 41 278 kvinnor, som hade en etableringsplan år 2017; se Arbetsförmedlingen (2018 a).³⁴

³⁰ Sedan februari 2017 har länsstyrelserna i uppdrag att vara samordnad aktör och verka för att de resurser som finns för olika aktiviteter för asylsökande används på ett ändamålsenligt sätt; Regeringen (2017). Därmed upphör Migrationsverkets ansvar att organisera sysselsättning för de asylsökande, medan folkbildningsaktörernas insatser (Svenska från dag ett och samhällskunskap) fortsätter som tidigare. Under 2017 permanentas också Arbetsförmedlingens uppdrag att genomföra en kompetenskartläggning av de asylsökande, bland annat i syfte att snabbt identifiera personer med kompetens på områden där det råder arbetskraftsbrist; det så kallade snabbspåret. Det är viktigt att det nya arbetssättet dokumenteras bättre än det tidigare så att en läroprocess kan äga rum, det vill säga vad som fungerat bra eller dåligt i de insatser som ägt rum.

³¹ I avsnitt 4.1.5 diskuterar vi mer om boendets betydelse för dem utrikes föddas arbetsmarknadsetablering.

³² I december 2010 tog Arbetsförmedlingen över huvudmannaskapet för etableringsinsatserna från kommunerna; syftet var att påskynda integrationsprocessen. Andersson Joona med flera (2016) och Andersson Joona & Sundström (2017) har utvärderat förändringen i huvudmannaskap och finner positiva effekter. Man tolkar resultaten som att reformen ledde till att antalet arbetade timmar ökade för deltagarna; vilket berodde på att reformen kortade tiden till aktivitet och att etableringssamtalen och planen ledde till att aktiviteterna blev mer individanpassade. Riksrevisionen (2014 a & b) pekar dock på kvarstående problem.

³³ Från 2017 har Arbetsförmedlingen i uppdrag att genomföra kompetenskartläggning redan under tiden personen söker asyl; detta för att påskynda integrationsprocessen. Denna omläggning ligger i linje med att integrationsåtgärderna ska sättas igång så fort som möjligt.

³⁴ Det är värt att notera att tabellen inte ger en bild av om de nyanlända deltar i en viss aktivitet under den tvååriga etableringsfasen eller ej, utan enbart visar hur många som deltar i olika aktiviteter inom ramen för etableringsuppdraget under år 2017. Det hade också varit intressant att följa en genomsnittlig individs olika aktiviteter under den tvååriga etableringsplanen, men det har inte varit möjligt inom ramen för denna studie.

Tabell 4. Aktiviteter i etableringsuppdraget, antal och andel i procent av alla personer, uppdelat på kön för år 2017.

Aktivitet	Män		Kvinnor		Alla	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Studier i svenska (sfi)	37 195	69	27 773	67	64 968	68
Samhällsorientering	10 510	20	7 379	18	17 889	19
<i>Arbetsmarknadsprogram:</i>	31 736	59	21 474	52	53 210	56
Arbetsförberedande insatser	27 754	52	19 966	48	47 720	50
Validering	119	0,2	15	0	134	0
<i>Arbetsmarknadsutbildning:</i>						
Förberedande eller orienterande	22 345	42	15 833	38	38 178	40
Yrkesinriktad	3 100	6	937	2	4 037	4
Praktik	7 415	14	3 210	8	10 625	11
Subventionerad anställning	11 686	22	2 979	7	14 665	15
Anställning utan subvention	1 975	4	581	1	2 556	3
Övriga studier: Vuxenutbildning	7 740	14	5 178	13	12 918	14
Snabbspår*	4 701	9	2 020	5	6 721	7
Hinder**	3 230	6	13 417	33	16 647	18
Övriga aktiviteter	6 195	12	3014	7	9 209	10

Notera: Siffrorna avseende antal visar unika individer som deltog i respektive aktivitet. *Snabbspår gäller antalet unika individer som deltog i snabbspåret sedan starten i oktober 2016 till april 2018. **Hinder inkluderar personer i etableringsuppdraget som medverkade i revideringen av etableringsplanen på grund av långvarig frånvaro orsakad av förhinder, föräldraledighet eller sjukdom.

Källa: Arbetsförmedlingen (2018 a) och Arbetsförmedlingen (2018 b).

Värt att lyfta fram ur tabellen är för det första att många av aktiviteterna under år 2017 bestod av insatser som i andra studier inte visat sig ligga nära arbetsmarknaden (såsom arbetsförberedande insatser och förberedande arbetsmarknadsutbildningar); se Riksrevisionen (2014 a & b, 2017). Det är sannolikt att den förhållandevis höga andelen förberedande insatser förklaras av att många flyktinginvandrare har lågt formellt och informellt humankapital. Framtida uppföljningar och utvärderingar får visa om dessa på sikt stärker personens etableringsutsikter.

För det andra är det få som får sina kunskaper validerade och deltar i yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning eller vuxenutbildning; se även Konjunkturrådets rapport (2017) och Riksrevisionen (2014 a och b). Det är bekymmersamt med tanke på att många flyktinginvandrare har en för svenska förhållanden mycket låg utbildning och då vi vet att utbildning, speciellt svensk sådan, förbättrar personens anställningsbarhet.

För det tredje verkar kvinnor delta i färre åtgärder än män. Framför allt är det bekymmersamt att de i så liten utsträckning deltar i åtgärder som i andra studier visat sig har positiva effekter på sannolikheten att få ett jobb – såsom yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning (2 procent), praktik (8 procent) och subventionerade anställningar (7 procent). Detta är också fördelningspolitiskt bekymmersamt, då de som är resurssvagast får färre åtgärder; se även avsnitt 4.1.3.3 nedan.

Det är svårt att med precision besvara frågan om aktiviteterna i etableringsuppdraget är individanpassade och nära arbetsmarknaden. Dock kan det vara värt att nämna att Andersson Joona & Sundström (2017) finner positiva effekter av reformen år 2010 då ansvaret flyttades från kommunerna till Arbetsförmedlingen; se även fotnot 32. Tabell 4 pekar dock på kvarstående förbättringspotentialer, och Riksrevisionens granskningar (2014 a & b) visar att det ofta saknas en röd tråd i åtgärderna och att det även fortsättningsvis finns stora skillnader mellan olika delar av landet.

Det vi vet om arbetsgivarnas rekryteringsbeteende, där pris och risk spelar roll, talar för att dokumenterade språkkunskaper, validerad utländsk utbildning och yrkeserfarenhet samt utbildning som skett i Sverige underlättar arbetsgivarens anställningsbeslut. Det kan därför vara ett problem att det är få som deltar i aktiviteter med detta syfte. Vi vet också att nätverk spelar stor roll för att få tips om jobb och nödvändiga referenser. Av den anledningen är det viktigt att åtgärderna ligger nära arbetsmarknaden; under 2017 var drygt en tredjedel av åtgärderna av den karaktären

Om en person inte hittar ett jobb under etableringsuppdraget, så övergår hen sedan till Arbetsförmedlingens normala programverksamhet. I Sverige har det sedan länge varit vanligt att använda arbetsmarknadspolitiska åtgärder för att förbättra matchningen på arbetsmarknaden. För att underlätta övergången till arbete är det dessutom viktigt att utrikes födda aktivt söker jobb.

Arbetsmarknadspolitiska insatser för personer födda utomlands

Diskussionen ovan ger vägledning om vilket stöd utrikes födda kan behöva av Arbetsförmedlingen efter den tvååriga etableringsperioden. De kan dels ha låg utbildning och liten erfarenhet av den kompetens som efterfrågas, dels sakna de viktiga nätverken på arbetsmarknaden. Insatser för att öka utrikes föddas sannolikhet att få ett jobb borde således vara inriktade på validering och utbildning samt bedrivas på arbetsplatser så att de kan bygga upp nätverk. Anställningar kan behöva subventioneras för att kompensera för arbetsgivarnas osäkerhet för personernas produktivitet. Tabell 5 visar vilka åtgärder utrikes födda deltog i under 2016.

Tabell 5. Antal unika deltagare i arbetsmarknadspolitiska program, utrikes och inrikes födda, kvinnor och män, 2016.

Program	Utrikes födda		Inrikes födda	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Utbildning:				
Förberedande eller orienterande	25 827	34 855	4 558	8 285
Yrkesinriktad	6 447	11 489	4 946	12 063
Praktik	15 693	22 723	10 060	15 858
Subventionerad anställning*	28 631	57 026	45 995	74 443
Nystartsjobb	17 410	35 994	11 705	21 422
Extratjänster**	4 466	4 226	1 820	2 031
Snabbspår***	2 020	4 701	-	-
Start av näringsverksamhet	706	1 317	1 876	2 143

Notera: Deltagarna i Arbetsmarknadspolitiska program är mellan 16 och 64 år. *Subventionerade anställningar utgörs av lönebidrag, offentligt skyddat arbete, trygghetsanställning, utvecklingsanställning, särskilt anställningsstöd, förstärkt särskilt anställningsstöd och instegsjobb. **Extratjänster gäller antalet *unika* deltagare under 2017. ***Snabbspår gäller antalet *unika* deltagare t.o.m. april 2018.

Källa: Arbetsförmedlingen (2016 b), Arbetsförmedlingen (2018 b), Arbetsförmedlingen (2018 d).

Tabell 5 visar, som väntat, att många utrikes födda deltar i utbildningsinsatser vid Arbetsförmedlingen. Tyngdpunkten ligger dock på förberedande sådana (framför allt för utrikes födda män), ett program med oklart innehåll och ovissa effekter; se Riksrrevisionen (2017). Vad gäller den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen finner De Luna med flera (2008) att effekten var bättre för personer födda utanför Norden än för andra deltagare under perioden 2002–2004. De positiva effekterna av arbetsmarknadsutbildning har dock minskat påtagligt under senare år; se Liljeberg (2016).

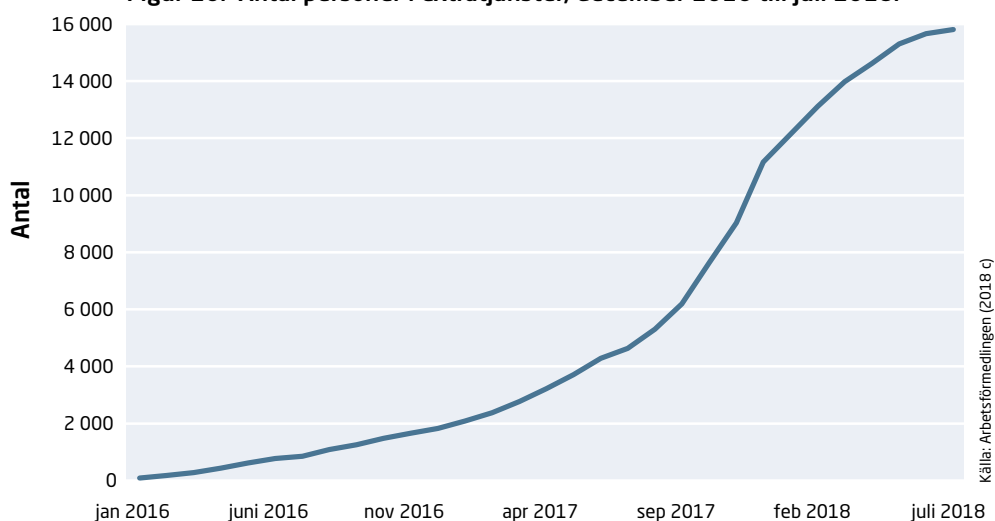
Praktik är ett sätt för utrikes födda att underhålla och skaffa sig ny kompetens samt att få värdefulla kontakter på arbetsmarknaden. Förhållandevis många utrikes födda deltog också i praktik jämfört med inrikes födda. Forslund med flera (2013) visar dock att effekterna av att delta i praktik är små och klart sämre än för arbetsmarknadsutbildning.

Anställningsstöd är den åtgärd som visat sig ge relativt sett bäst resultat, det vill säga den åtgärd som med högst sannolikhet leder till jobb; se exempelvis Calmfors med flera (2004), Forslund & Vikström (2011) och Riksrevisionen (2013). Tabell 5 visar också att subventionerade anställningar inklusive nystartsjobb är vanliga för de utrikes födda. Värt att nämna i detta sammanhang är instegsjobben, som är en kraftig lönesubvention (uppåt 80 procent av lönekostnaden plus handledarstöd) öronmärkt för utrikes födda. Stödet är utformat med vissa restriktioner, bland annat ska viss arbetstid avsättas till språkstudier. Volymerna i instegsjobben är dock förhållandevis låga, jämfört med exempelvis nystartsjobb som har en lägre subventionsgrad. Vanliga förklaringar till detta är att arbetsgivarna inte känner till stödet, krånglig administration och att man inte vill ha med Arbetsförmedlingen att göra; se Arbetsmarknads-ekonomiska rådet (2017) och Riksrevisionen (2013).

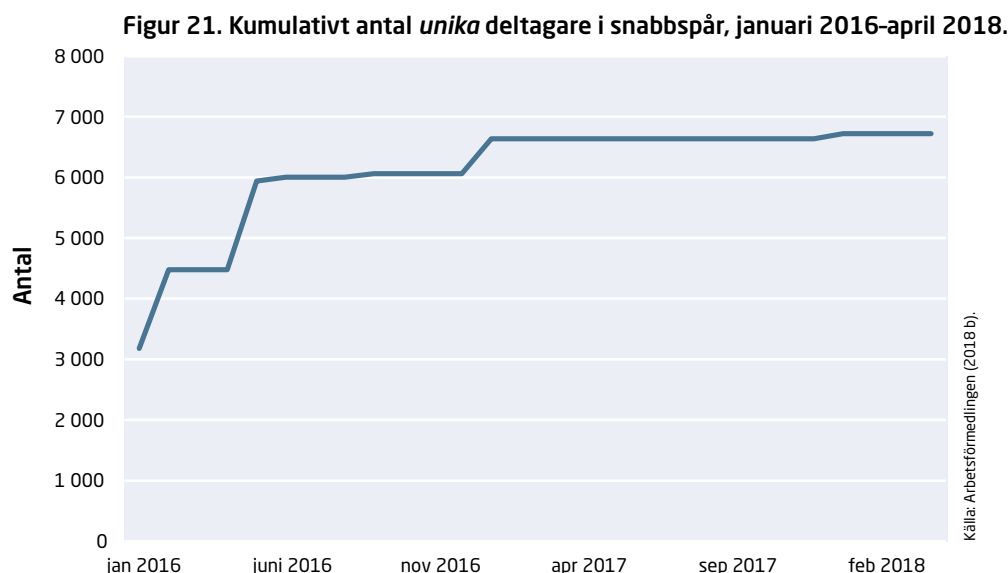
Studier visar också att intensifierad förmedlingsverksamhet, där arbetsförmedlare utgör eller skapar arbetsgivarkontakter åt de nyanlända, i kombination med lönesubventioner påskyndar etableringen på arbetsmarknaden; Joonas & Nekby (2012), Liljeberg & Lundin (2010) samt Åslund & Johansson (2011). Bänmarker med flera (2013) finner även positiva effekter av privat förmedlingsverksamhet för personer med utländskt ursprung; motsvarande positiva effekter fanns inte för inrikes födda.

Sedan slutet av år 2016 finns extratjänster, som innebär arbete inom välfärden samt offentlig, kulturell eller ideell sektor. Målgruppen är personer som deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin i 450 ersättningsdagar samt nyanlända som har eller har haft en etableringsplan. En extratjänst kan vara tillsvidare eller tidsbegränsad. Lön och anställningsförmåner är enligt kollektivavtal, men lagen om anställningsskydd (LAS) tillämpas inte. En extratjänst ger inte heller rätt till ersättning från a-kassan. Arbetsgivaren får 100 procent av lönekostnaden i ersättning, dock högst 1 140 kronor per arbetsdag, samt ersättning för handledning. En extratjänst varar i tolv månader. Arbetsförmedlingen kan sedan förlänga extratjänsten med tolv månader. Det är ännu för tidigt att utvärdera extratjänsterna, men man kan konstatera att villkoren är mycket förmånliga för både arbetsgivare och arbetstagare. Antalet deltagare har också ökat kraftigt; se figur 20. Av tabell 5 framgår att det är fler utrikes än inrikes födda som har extratjänster och att de är vanligast för utrikes födda kvinnor.

Figur 20. Antal personer i extratjänster, december 2016 till juli 2018.



Under våren 2015 fick Arbetsförmedlingen i uppdrag att tillsammans med arbetsmarknadens parter ta fram metoder och processer för att nyanlända som har utbildning och arbetslivserfarenhet inom bristyrken snabbare ska komma i arbete. I januari 2016 deltog de första personerna, sedan dess har antalet deltagare i snabbspåren ökat i etapper och i april 2018 hade över 6 500 personer deltagit; se figur 21. Värt att notera är att hittills har dubbelt så många män som kvinnor deltagit i snabbspåret. Snabbspåret är en förhållandevis ny åtgärd, som känns väl motiverad, och det ska därför bli intressant att följa om den får önskvärd effekt och volym.



Start av näringsverksamhet ger arbetssökande en professionell bedömning av affärsidén och ett bidrag till försörjningen under uppstarten av verksamheten. Tanken är dels att ta tillvara på arbetssökande som har bärande affärsidéer, dels kan det vara ett sätt för arbetssökande att få egenförsörjning i det fall ingen arbetsgivare vill anställa dem. Det senare skälet har bland annat använts vid upplevd diskriminering på grund av etnicitet. Starta eget-bidrag är ofta en åtgärd som ger goda effekter vid utvärderingar; se Calmfors med flera (2001) och Forslund & Vikström (2011). Data visar dock att de som deltar ofta är arbetslösa personer som har den starkaste ställningen på arbetsmarknaden. Detta gör att effekten av själva åtgärden är svår att generalisera till alla arbetslösa, det vill säga den som deltar i åtgärd hade varit egenförsörjande även utan åtgärden. Forskningen stöder inte hypotesen att denna åtgärd skulle vara speciellt lämpad för utrikes födda; se Riksrevisionen (2012).

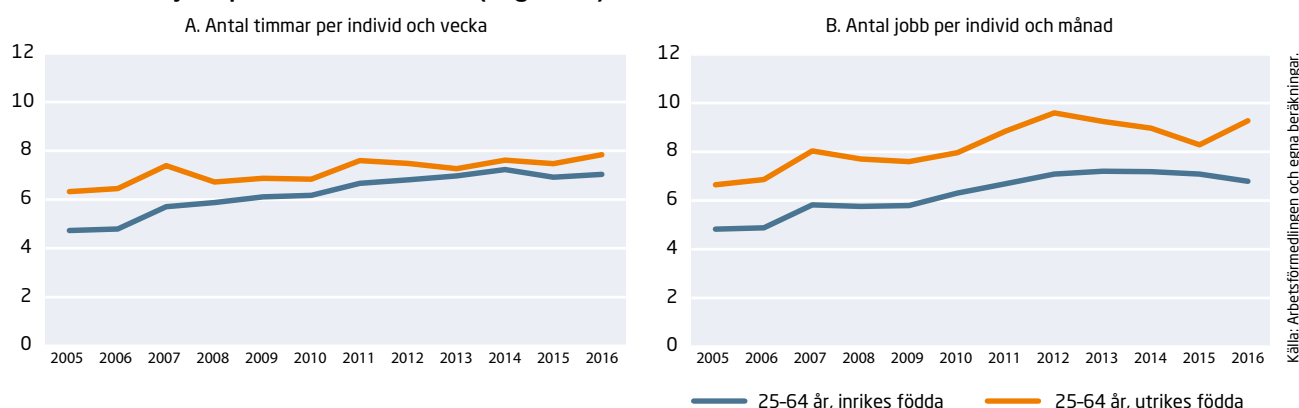
Sökbeteendet

En persons sannolikhet att få ett arbete hänger ihop med om och med vilken intensitet hen söker arbete och vilka krav hen ställer för att acceptera ett jobberbjudande; i det senare fallet diskuterar vi nyanländas tröskel- och marginaeffekter i avsnitt 4.1.2. I detta avsnitt ska vi se till sökbeteendet hos dem som är födda utomlands.

Figur 22 (panel A) visar hur många timmar i veckan utrikes och inrikes födda söker jobb. För det första verkar utrikes födda söka jobb under fler timmar än inrikes födda. Utrikes födda sökte i genomsnitt jobb under knappt åtta timmar per vecka år

2016, medan inrikes födda sökte jobb i genomsnitt sju timmar per vecka. En tolkning är att utrikes födda försöker kompensera bristfälligt humankapital, sämre nätverk eller upplevd diskriminering med att söka jobb intensivare. För det andra är trenden i antalet timmar ökande för båda grupperna. För det tredje verkar inte finanskrisen 2008/2009 ha satt något spår i sök beteendet. Det är inte heller självklart vad man ska förvänta sig. Å ena sidan kan sökintensiteten öka under en lågkonjunktur eftersom man måste anstränga sig mer då många konkurrerar om jobben; å andra sidan skulle den kunna minska eftersom många personer tycker att det är meningslöst att söka efter jobb eftersom vakanserna är få.

Figur 22. Genomsnittligt antal timmar som personen söker jobb per vecka (vänster bild), samt genomsnittligt antal sökta jobb per individ och månad (höger bild) 2005-2016.



När man studerar antalet sökta jobb (figur 22, panel B) framträder delvis samma bild. För det första söker utrikes födda fler jobb än inrikes födda. Utrikes födda sökte i genomsnitt drygt nio jobb per månad år 2016, medan inrikes födda i genomsnitt sökte knappt sju. För det andra är trenden uppåtående för utrikes födda och nedåtående för inrikes födda de senaste åren. Även här kan en rimlig tolkning av data vara att utrikes födda söker kompensera bristfälligt humankapital, sämre nätverk eller upplevd diskriminering med att söka fler jobb än inrikes födda.

4.1.2 Teori och empiri om arbetskraftsdeltagandet

*Skatter, socialförsäkringar och bidrag*³⁵

Hur snabbt och i vilken omfattning utrikes födda etablerar sig på arbetsmarknaden har, enligt ekonomisk teori, att göra med valet mellan konsumtion och fritid.³⁶ Man måste ha en inkomst för att kunna köpa varor och tjänster. Inkomst kan man få via lönearbete eller via arbetsfri inkomst, exempelvis partners inkomst, egen förmögenhet eller bidrag. Att arbeta ihop en inkomst för konsumtion innebär dock att man måste göra avkall på sin fritid. Det här är av betydelse för vad man kan förvänta sig för effekt på utrikes föddas beteende av förändringar i arbetsinkomst; om lönen ökar kan personen (i) välja att jobba mer för att öka sin konsumtion, men till priset av mindre fritid (substitutionseffekt) eller (ii) jobba mindre till samma konsumtion men med mer fritid (inkomsteffekt).

³⁵ Se Forslund (2009) och Pirttilä & Selin (2011) för mycket bra genomgångar av teori, empiri och praktik.

³⁶ Enkelt uttryckt förutspår ekonomisk teori att vi kan förvänta oss att utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden går långsammare om de har starka preferenser för fritid och alternativa sätt att försörja sig på än lönearbete.

Resonemanget ovan pekar på att skatte- och bidragssystemets utformning kommer påverka utrikes föddas arbetsutbud. Det är lön efter skatt som ger personen konsumtionsmöjligheter då hen jobbar, och socialförsäkringar och bidrag är mest relevanta då hen inte jobbar. Kommer en skattesänkning att öka arbetsutbudet? Eftersom en skattesänkning, i det enkla fallet med en proportionell skatt³⁷, verkar analogt med en löneökning är svaret att vi inte vet eftersom substitutions- och inkomsteffekten drar åt olika håll. Vilken effekt som dominerar blir en empirisk fråga.

Empirin på området stödjer att sänkta skatter leder till ett ökat antal arbetade timmar, det vill säga substitutionseffekten dominerar inkomsteffekten; se Pirttilä & Selin (2010) för en översikt. Framför allt har forskningen funnit att grupper längst ner i inkomstfördelningen, där många utrikes födda befinner sig, har en hög utbudselasticitet. Det var också ett av motiven till att införa ett jobbskatteavdrag (JSA), vilket visar sig ha ökat arbetsutbudet och sysselsättningen; se Finanspolitiska rådet (2010), Pirttilä & Selin (2010), Riksrevisionen (2009 a) och Sörensen (2010). Dock pekar flera källor på att utformningen av JSA är så komplicerad att det inte är säkert att människor förstår hur mycket de tjänar på att börja arbeta. Undersökningar visar också att JSA inte är känt för alla; se Finanspolitiska rådet (2010).

Socialförsäkringssystemet är till för att människor ska ha en inkomst då de inte kan arbeta, exempelvis vid sjukdom, föräldraledighet och arbetslöshet.³⁸ Bidragssystemen (bostadsbidrag, barnbidrag, försörjningsstöd och etableringsersättning) ska utjämna inkomstskillnader och leda till att alla människor får en viss minsta levnadsstandard. Det finns goda argument varför det offentliga ska tillhandahålla socialförsäkringar; det är osannolikt att den privata marknaden kan tillhandahålla försäkringar av detta slag till dem som behöver och som har råd att betala.

Förekomsten av socialförsäkringar och bidrag kan dock påverka individens beteende så att hen väljer att arbeta mindre. Beslutet att delta i arbetskraften och arbetets omfattning påverkas båda av socialförsäkringarna och bidragssystemen eftersom dessa dels utgör individens inkomst då hen inte arbetar, dels kan interagera med inkomsten då hen jobbar. I dessa fall är teorin entydig: om socialförsäkringarna och bidragen blir mer generösa minskar sannolikheten att vilja arbeta eller arbeta fler timmar. André & André (2013) finner dessutom att tillståndsberoendet (att nuvarande bidragstagande ökar sannolikheten för framtida bidragstagande) är större för utrikes än inrikes födda.

För att förstå hur skatter, socialförsäkringar och bidrag påverkar utrikes föddas arbetsutbud brukar man tala om tröskel- och margineffekter; se appendix 2 för hur vi teoretiskt och beräkningsmässigt hanterar dessa. Dessa effekter beskriver beslutet att arbeta eller ej (tröskeleffekten) och hur många timmar en person sedan väljer att arbeta (margineffekten).³⁹ Innan vi presenterar resultaten från våra simuleringar kan det vara bra att undersöka hur utrikes och inrikes födda försörjer sig; se tabell 6.

³⁷ Se Björklund med flera (2015) för en enkel framställning av hur olika skatter kan påverka arbetsutbudet.

³⁸ I strikt mening är inte arbetslöshetsförsäkringen en socialförsäkring då den inte är obligatorisk och den administreras också av fristående fackföreningar. I detta sammanhang kan den dock ha samma effekt på utrikes föddas arbetsutbud som exempelvis sjukförsäkringen, därför nämner vi den i detta sammanhang.

³⁹ Löfbom (2018) har i en omfattande genomgång analyserat tröskel- och margineffekterna för utrikes födda med hjälp av SCB:s FASIT-modell; samma modell som vi använder i denna rapport. Hon delar upp utrikes födda efter vistelsetid och invandringsorsak, vi grupperar de utrikes födda efter Human development index (HDI) i de utrikes föddas ursprungsland. Den viktigaste kompletteringen till Löfboms analys är att vi i mer detalj analyserar omfattningen av höga margineffekter som förekommer i hushåll som är beroende av ekonomiskt bistånd och bostadsbidrag.

Tabell 6. Skattade inkomstkällor i kronor och antalet utrikes födda efter ursprungsland (HDI) och inrikes födda, 20-64 år, 2017.

Ursprungsland	Inkomstslag	20-64 år
HDI 1	Löneinkomst	142 000
	Skattepliktiga transfereringar	23 000
	Skattefria transfereringar	45 000
	Antal	174 000
HDI 2	Löneinkomst	141 000
	Skattepliktiga transfereringar	24 000
	Skattefria transfereringar	34 000
	Antal	334 000
HDI 3	Löneinkomst	208 000
	Skattepliktiga transfereringar	30 000
	Skattefria transfereringar	16 000
	Antal	450 000
HDI 4	Löneinkomst	250 000
	Skattepliktiga transfereringar	27 000
	Skattefria transfereringar	11 000
	Antal	427 000
Inrikes födda	Löneinkomst	313 000
	Skattepliktiga transfereringar	31 000
	Skattefria transfereringar	13 000
	Antal	4 446 000

Notera: Löneinkomst utgörs av arbetsinkomst inklusive eventuella tillägg. De skattepliktiga transfereringarna är arbetslöshetsersättning, sjukpenning och föräldrapenning. De skattefria transfereringarna är studiemedel, barnbidrag och ekonomiskt bistånd (som visserligen är hushållsbaserat). Om ett hushåll består av två vuxna delas summan av det ekonomiska biståndet lika mellan dessa individer.

Källa: FASIT/SCB och egna beräkningar.

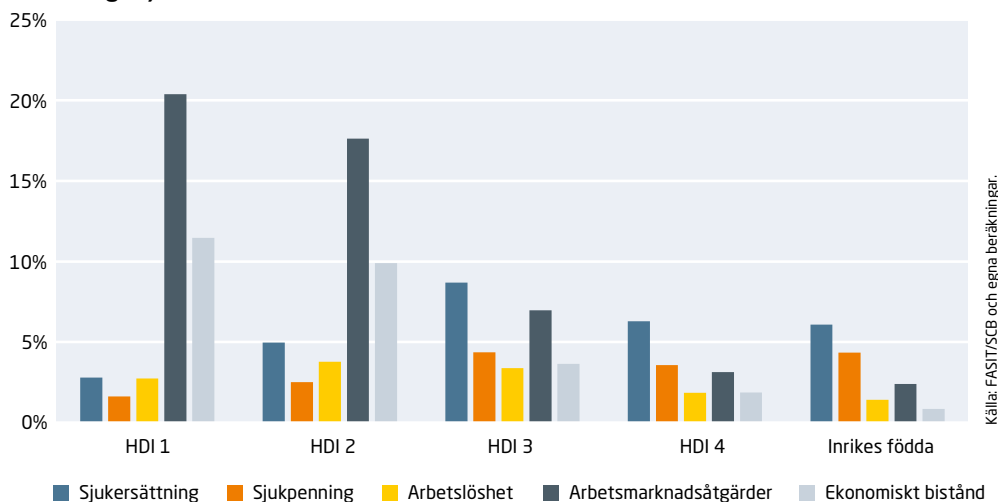
Tabell 6 visar att de genomsnittliga löneinkomsterna för utrikes födda mellan 20 och 64 år är betydligt lägre än för inrikes födda. Vi ser också att de *skattepliktiga* transfereringarna, som arbetslöshetsersättning och sjukpenning, är på lägre nivåer för utrikes än för inrikes födda. Detta beror bland annat på att de är inkomstbaserade, det vill säga personen måste ha haft en löneinkomst för att komma på fråga för utbetalning. De *skattefria* transfereringarna, som ekonomiskt bistånd, bostadsbidrag och studiebidrag, är däremot på högre nivåer för utrikes än för inrikes födda. Det finns också betydande skillnader i inkomster mellan personer från olika HDI-länder. Ju högre HDI i personens ursprungsland, desto mer liknar försörjningen de inrikes födda. I tidigare studier har höga nivåer på transfereringar varit förknippade med höga tröskeffekter, och låga arbetsinkomster varit förknippade med låga marginaeffekter.

Vi går nu vidare och studerar de så kallade helårsekvivalenterna; se figur 23.⁴⁰ Många utrikes födda, och framför allt de från HDI 1- och HDI 2-länder, får sin försörjning från den ersättning som följer av att de deltar i någon arbetsmarknadspolitisk åtgärd: 20 respektive 17 procent. Detta kan förklaras av att många personer från HDI 1- och HDI 2-länder har kommit till Sverige som flyktingar eller anhängare. Då de beviljats uppehållstillstånd deltar de allra flesta i Arbetsförmedlingens tvååriga etableringsuppdrag. Om personen inte hittar ett jobb under etableringsprogrammet övergår

⁴⁰ Helårsekvivalenter är konstruerade på så vis att exempelvis två personer som arbetar halvtid och har sjukpenning på halvtid under ett år räknas som en person i detta mått. Det betyder att en helårsekvivalent kan utgöras av en person som under ett år haft bidrag på heltid, eller tolv personer som haft bidrag en månad var; se SCB (2016). Måttet måste därför tolkas med försiktighet.

hen till Arbetsförmedlingens normala programverksamhet. Andelen med ekonomiskt bistånd är också hög, ungefär 10 procent, för personer från HDI 1- och HDI 2-länder. Detta kan jämföras med att motsvarande siffra för inrikes födda är 1 procent.

Figur 23. Skattade helårsekvivalenter (procent av befolkningen för respektive kategori) för utrikes och inrikes födda, 20-64 år, 2017.



Notera: SCB redovisar regelbundet dessa siffror för befolkningen mellan 20 och 64 år (2016). Det vi gör här är att se hur motsvarande siffror ser ut för utrikes och inrikes födda.

Vi går nu över till att skatta tröskel- och margineffekterna vid arbetslöshet, korttidssjukdom och långtidssjukdom för utrikes och inrikes födda. Det är många, både utrikes och inrikes födda, som har höga tröskeffekter; se appendix 2 figur 1-4. Framför allt gäller det vid övergång från korttidssjukskrivning till arbete.

Av tabell 7 framgår att medianvärdet för utrikes födda från länder med HDI 1 vid arbetslöshet är 73 procent, vid korttidssjukdom 78 procent och vid långtidssjukdom 69 procent. Detta kan jämföras med att inrikes födda har tröskeffekten 65 procent vid arbetslöshet, 77 procent vid korttidssjukdom och 66 procent vid långtidssjukdom. Dessa skillnader beror på att utrikes födda i mindre utsträckning har inkomster som slår i taket för den maximala ersättningen i de offentliga försäkringssystemen. Mest uttalad är denna skillnad i arbetslöshetsförsäkringen, som är det ersättningslag där flest inrikes födda slår i taket. Löfbom (2018) visar att de genomsnittliga tröskel-effekterna vid arbetslöshet har minskat under den senaste tioårsperioden, vilket beror på att allt fler inkomstagare har en inkomst över ersättningstaket i arbetslöshetsförsäkringen.

Tabell 7. Beräknade medianvärden för tröskel- och margineffekterna, 2017.

Kategori	Analysgruppen*				
	HDI 1	HDI 2	HDI 3	HDI 4	Inrikes födda
Tröskeffekt vid arbetslöshetsersättning	73	72	70	66	65
Tröskeffekt vid korttidssjukdom	78	78	78	77	77
Tröskeffekt vid långtidssjukdom	69	69	69	67	66
Margineffekt	30	30	30	31	31

Notera: Medianvärdet är det mittersta värdet i en fördelning då de observerade värdena sorteras i stigande ordning. Medianvärdet rör de utrikes födda som ingår i det urval som SCB:s FASIT-modell använder vid sina beräkningar (beräkningsgruppen); mer om detta nedan och se även diskussionen i appendix 2.

Källa: FASIT/SCB och egna beräkningar.

Ju högre tröskeleffekten är, desto viktigare blir det att den så kallade *portvaksfunktionen* fungerar – det vill säga kontrollen av att personen har rätt till ersättning. I sjukförsäkringen är det Försäkringskassan som fyller den funktionen och inom arbetslöshetsförsäkringen har Arbetsförmedlingen och arbetslöshetskassorna samma roll.

Det kan i detta sammanhang vara värt att notera att personer som befinner sig i etableringsfasen (de två första åren efter beviljat uppehållstillstånd) i regel försörjer sig på etableringsersättning. Sanktionerna där är inte utformade på samma sätt som arbetslöshetsersättningen. Inom ramen för arbetslöshetsförsäkringen stegras sanktionerna vid upprepad försummelse (exempelvis att personen inte söker arbete); inom ramen för etableringsersättningen är sanktionerna allt eller inget. Detta har i tidigare studier av liknande ersättningssystem visat sig hämmande på tjänstemännens vilja att döma ut dem; se Forslund (1999).

Vad gäller marginaleffekterna kan vi först notera att det är färre utrikes än inrikes födda ⁴¹ som befinner sig i intervallet 40–70 procent; se appendix 2 figur A1–A4. Det beror på att de sällan har inkomster som blir föremål för den statliga beskattningen. Medianen är dock nästan densamma (30 eller 31 procent) oavsett ursprungsland; se tabell 7. För det andra visar beräkningar baserade på tabell 8 nedan att uppåt 6 procent av de utrikes födda bland *befolkningen* i åldrarna 20–64 år 2017 levde i hushåll år som var långvarigt beroende av ekonomiskt bistånd, vilket innebär att familjemedlemmarna hade marginaleffekter på nära 100 procent.

Innan vi går vidare vill vi uppmärksamma läsaren på några problem vid skattningarna av tröskel- och marginaleffekterna och därmed tolkningarna av dessa. För det första bör man vid tolkningen av tröskeleffekterna komma ihåg att det finns avtalade tilläggförsäkringar vid arbetslöshet och sjukdom. Dessa gör att taken för den maximala ersättningen, men även ersättningsgraden, höjs för de försäkrade. Dessa finns inte med i våra beräkningar, då vi bedömer att datakvaliteten i dagsläget är för dålig. Om tilläggförsäkringarna inkluderas i beräkningarna kommer tröskeleffekten generellt sett öka och skillnaden mellan utrikes och inrikes födda minska. Det senare beror på att inrikes födda i större utsträckning har inkomster som slår i taken för den maximala ersättningen från det allmänna systemet.

För det andra tar SCB:s FASIT-modell vid beräkningen av marginaleffekten inte hänsyn till att försäkringarna kan ändras diskretionärt. Om en person exempelvis är sjukskriven på halvtid och överväger att arbeta mer än 50 procent, så kan personen endast vara sjukskriven på 25 procent. Den genomsnittliga marginaleffekten kan därför underskatta inkomstbortfallet.

För det tredje är FASIT-modellen programmerad att göra vissa urval vid beräkningarna av tröskel- och marginaleffekterna, vilket gör att vissa grupper faller bort i analysen.⁴² Detta gör att man inte rakt av kan tolka figurerna i appendix som ett genomsnitt för hela populationen utrikes eller inrikes födda. Jämför vi den grupp utrikes födda som inkluderas vid beräkningarna (analyspopulationen i tabell 8) med den grupp som exkluderas (bortfallspopulationen i tabell 8) ser vi tydliga skillnader. Bortfallsgruppen består i större utsträckning än analysgruppen av personer med högst grundskoleutbildning och med en låg snittarbetsinkomst. Detta är inte förvånande, då utrikes födda för att ingå i FASIT-beräkningarna måste ha en bidragsgrundande inkomst som uppgår till minst tre prisbasbelopp, det vill säga 134 800 kronor år 2017.

⁴¹ Notera att dessa beräkningar enbart rör personer som har bidragsgrundande inkomst som uppgår till minst tre prisbasbelopp; det vill säga 134 800 kronor år 2017. Mer om vad detta innebär för tolkningen av resultaten nedan. I appendix 2 beskrivs urvalen för beräkningarna mer i detalj.

⁴² Se appendix 2 för detaljerna runt dessa teknikaliteter.

Dessutom ser vi att nivåerna på de skattefria transfereringarna är höga i bortfallsgruppen, vilket bland annat har att göra med att fler i bortfalls- än i analysgruppen lever i familjer som har ekonomiskt bistånd eller bostadsbidrag. När vi bedömer de genomsnittliga tröskel- och marginaleffekterna för utrikes födda är det därför viktigt att tänka på att utrikes födda som lever i dessa familjer har höga effekter. Det är mellan 4 och 25 procent i bortfallsgruppen som har ekonomiskt bistånd, beroende på HDI-grupp, vilket innebär att familjemedlemmarna har marginaleffekter på nära 100 procent.

Tabell 8. Bortfallsanalys vid skattningar av tröskel- och marginaleffekter (procent om inte annat anges), 20-64 år, 2017.

	Analyspopulation				
Kategori	HDI 1	HDI 2	HDI 3	HDI 4	Svenskar
Kvinnor	40,9	44,4	51,2	49,9	49,3
Grundskola	24	21,7	16,4	9,9	8,4
Gymnasium	49,2	40,2	45,6	42,4	57,1
Eftergymnasial	24,8	35,9	35,5	41,1	34,5
Snittarbetsinkomst (kr)	265 000	265 000	288 000	347 000	361 000
Skattepliktiga transfereringar (kr)	30 000	36 000	37 000	34 000	32 000
Skattefria transfereringar (kr)	23 000	16 000	11 000	8 100	8 900
Andel ekonomiskt bistånd	3,5	2,1	0,8	0,5	0,3
Andel bostadsbidrag	12,2	8,4	4,1	2,1	1,4
Antal	87 000	163 000	307 000	282 000	3 675 000
Andel av populationen	50	48,7	68,3	66,2	82,6
	Bortfallspopulation				
Kategori	HDI 1	HDI 2	HDI 3	HDI 4	Svenskar
Kvinnor	50,6	47,3	56,6	48,4	46,8
Grundskola	46,3	33,9	27,7	20,1	17,4
Gymnasium	29,8	29,6	33,3	29,7	55,1
Eftergymnasial	13,4	28	28,1	30,5	25,1
Snittarbetsinkomst (kr)	20 000	23 000	36 000	60 000	85 000
Skattepliktiga transfereringar (kr)	15 000	13 000	16 000	13 000	25 000
Skattefria transfereringar (kr)	66 000	51 000	28 000	15 000	31 000
Andel ekonomiskt bistånd	24,9	16,9	10,3	3,6	4,2
Andel bostadsbidrag	18,9	15	7,1	2,9	4,6
Antal	87 000	171 000	142 000	144 000	775 000

Notera: Studiemedel, ekonomiskt bistånd och bostadsbidrag är de huvudsakliga bidragen där avräkning sker mot annan inkomst. För att en person ska anses uppbära en skattefri transferering ska hen ha fått bidraget under minst 6 månader under en 12-månadersperiod.

Källa: FASIT/SCB och egna beräkningar.

4.1.3 Individkaraktäristika

Utbildningsbakgrund

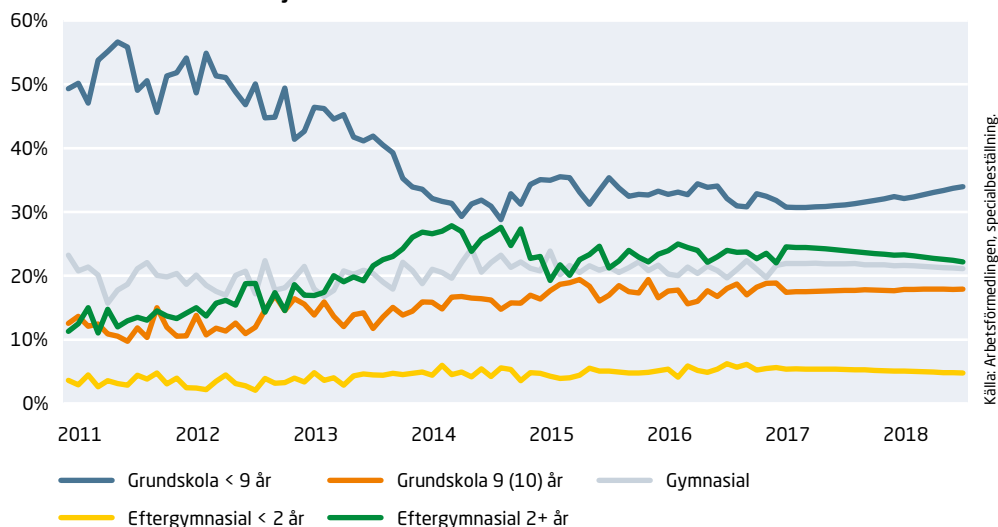
Utbildningens betydelse för en persons framgång på arbetsmarknaden är oomtvistad; se Björklund med flera (2010), Eriksson med flera (2007) och Konjunkturrådets rapport (2017). Utbildning höjer personens produktivitet och därmed attraktionskraft på arbetsmarknaden. Vi borde förvänta oss samma samband för utrikes födda på svensk arbetsmarknad. Verkligheten är dock mer komplicerad.

Ett första problem för personer som kommer från andra länder kan vara att den utbildningsbakgrund de tar med sig till Sverige dels är svår att värdera för enskilda arbetsgivare, dels inte är direkt överförbar till den svenska arbetsmarknaden. Detta kan föra med sig att utrikes födda får mindre avkastning på sin utländska utbildning än om de utbildat sig i Sverige. Figur 19, i avsnitt 3 ovan, visade dessutom att andelen utrikes födda med universitetsutbildning som var överkvalificerade för sina arbetsuppgifter var högst i Sverige bland de länder vi jämför.

Ett annat problem hör ihop med att lönestrukturen är sammanpressad på den svenska arbetsmarknaden. Detta medför att de lägsta lönerna är förhållandevis höga och att det därför finns relativt sett få jobb utan kvalifikationskrav; se figur 17 på sidan 30 ovan eller figur 30 på sidan 57 nedan. Detta kan vara speciellt besvärligt för dem med låg utbildning, yrkeserfarenhet som är mindre relevant i Sverige eller en utbildning som är svår att översätta till svenska förhållanden; se Calmfors (2017), Finanspolitiska rådet (2015), Konjunkturinstitutet (2015) och Konjunkturrådets rapport (2017).

Figur 24 visar utbildningsnivån för personer som skrevs in i etableringsuppdraget under åren 2010–2018. Under första halvåret 2018 hade mer än hälften av de nyinskrivna i etableringsuppdraget en utbildningsnivå motsvarande högst grundskola, varav över 30 procent hade mindre än nio års utbildning (notera dock att denna andel sjunkit med cirka 20 procentenheter under mätperioden). Drygt 20 procent hade en utbildning motsvarande gymnasieexamen och runt 25 procent en eftergymnasial utbildning. antalet personer med eftergymnasialutbildning på mer än 2 år har nästan fördubblats under mätperioden: från 11 till 21 procent.

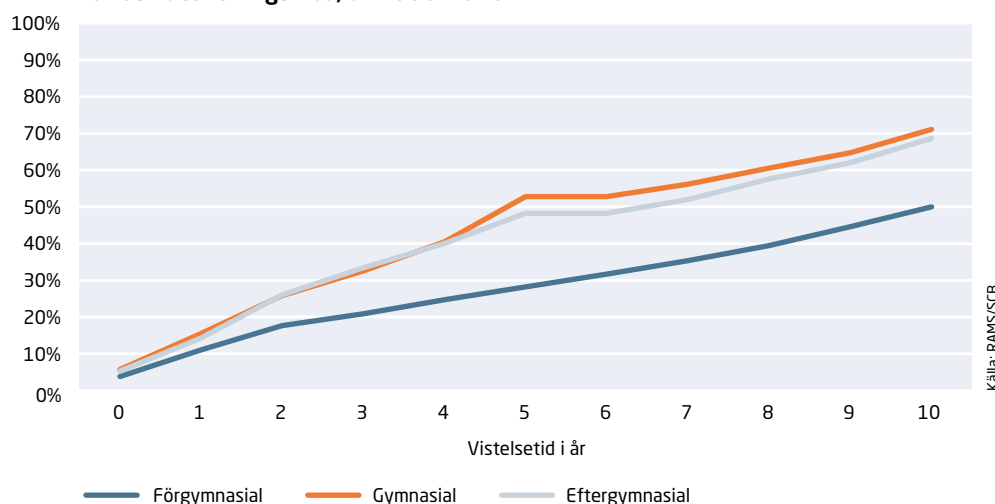
Figur 24. Utbildningsnivå för personer som skrevs in i etableringsuppdraget, december 2010 till juli 2018.



Med tanke på resultaten från tidigare studier och utbildningsnivån för dem som kommit till Sverige under senare år är det rimligt att utgå ifrån att etableringen på arbetsmarknaden även fortsättningsvis blir problematisk; se även Konjunkturrådets rapport (2017). En motverkande effekt i dagsläget är det höga efterfrågetrycket på arbetskraft, vilket gör att arbetsgivarnas krav på kvalifikationer sänks; se Arbetsförmedlingen (2017). Allt fler prognosmakare bedömer dock att toppen på högkonjunkturen passerats, och att det under de kommande åren väntas sämre tider.

Vi går nu över till att specialstudera arbetsmarknadsetableringen för den grupp som i tidigare studier visat sig ha störst problem på arbetsmarknaden, det vill säga flyktingar och anhöriga. Figur 25 visar etableringsgraden för denna grupp efter vistelsetid och utbildningsnivå. Som väntat stiger förvärvsfrekvensen med utbildningsnivån. Liknande resultat återfinns i Forslund med flera (2017). Notera dock att först efter tio år i Sverige når de med högst grundskola en förvärvsfrekvens på 50 procent; för dem med gymnasieutbildning nås denna gräns efter knappt fem år och för dem med eftergymnasial utbildning efter drygt sex år.

Figur 25. Andel förvärvsarbetande bland flyktingar och anhöriga efter vistelsetid i år och utbildningsnivå, år 2006-2016.



Notera: Varje datapunkt i figuren är ett genomsnittligt värde för andelen förvärvsarbetande bland flyktingar och deras anhöriga invandrade åren 2006 till 2016 efter utbildningsnivå och år efter invandring.

Värt att också notera är att efter drygt fyra år i Sverige har de med gymnasial utbildning en högre förvärvsfrekvens än de med eftergymnasial utbildning; detta samband finns inte för inrikes födda. Vi vet också från figur 19 ovan att många högskoleutbildade utrikes födda har arbetsuppgifter som inte motsvarar deras formella utbildningsnivå.

Att flyktingar och anhöriginvandrare har en lägre utbildningsnivå än inrikes födda är inget nytt; se Arbetsmarknadsrådets rapport (2017), Forslund med flera (2017) och Konjunkturrådets rapport (2017). Inte heller att det kan vara svårt för arbetsgivare att värdera utländska utbildningar, oavsett utbildningsnivå. För att minska dessa problem har det under lång tid funnits utbildningsinsatser för att uppdatera, komplettera och synliggöra den kompetens som finns. Sammanfattningsvis visar forskningen att studier lönar sig men att avkastningen på utbildning är lägre för utrikes än inrikes födda; detta oberoende var utbildningen är genomförd. Dock blir skillnaden mindre om utbildningen, åtminstone delvis, är genomförd i Sverige.⁴³ Intressant i detta sammanhang är att Lind & Westerberg (2015) fann att utrikes födda som deltog i en yrkeshögskoleutbildning särskilt gynnades.

Ett problem för nyanländas etablering är, som nämnts, att arbetsgivarna inte alltid vet hur de ska värdera utländsk utbildning och yrkeserfarenhet. Under lång tid har därför *validering* av utländska utbildningar och yrkeserfarenheter diskuterats i Sverige. Ett antal utredningar och studier har också visat på dess potential, men

⁴³ Se Dahlstedt & Bevelander (2010), Katz & Österberg (2013), Lundborg (2013) Nordin (2009) och Rooth & Åslund (2006).

framför allt är yrkesvalidering fortfarande under uppbyggnad; se Ds 2016:24 och Eriksson (2010). Detta är olyckligt då utländska studier visar på betydande positiva effekter; se Brucker med flera (2015).

Snabbspåret är en ny åtgärd som syftar till att snabbt ta tillvara på nyanländas erfarenheter på områden där det råder brist på svensk arbetsmarknad. Insatsen, som diskuterats i avsnitt 4.1.1 ovan, ska kombinera kartläggning med språkstudier och kompletteringsutbildningar på arbetsplatsen. Det fästs stora förhoppningar vid insatsen, men det är ännu för tidigt att uttala sig om dess effekter.

Språk

De utrikes födda har i allmänhet inte svenska som modersmål. Senare tids forskning pekar på att språket är nyckeln till en lyckad etablering på arbetsmarknaden, det vill säga ett fast jobb till en lön man kan försörja sig på; se Rooth & Åslund (2006). Enligt Rooth & Åslund (2006) kan lönepremien för den som behärskar det svenska språket vara uppåt 10 procentenheter, vilket är i linje med utländska resultat. Vid en internationell jämförelse (PIAAC) ser man att dålig läsfärdighet leder till lägre sysselsättning i Sverige än i många andra jämförbara länder; se Konjunkturrådets rapport (2017)

För att råda bot på språkproblematiken har det sedan 1960-talet funnits utbildning som syftar till språkträning för de nyanlända (sfi). Denna åtgärd har följts upp och utvärderats ett antal gånger. Kennerberg & Åslund (2010) söker skatta effekten av att delta i sfi. Kvinnor, lågutbildade, storstadsbor, de som kommer från Afrika och Asien, de som kom till Sverige under 2000-talet och de som fullföljer utbildningen är de som får bäst resultat av att delta. De som deltar har inledningsvis sämre sysselsättning och inkomst, men efter ca 5 år är sysselsättningen högre för de som deltar. Inkomsten når däremot inte upp till den nivå som de som inte deltar har, åtminstone inte under studiens 10-åriga uppföljningsperiod. Detta mönster går igen för alla grupper. Detta resultat måste anses som en besvikelse, givet förväntat resultat från andra studier av humankapitalinvesteringar och att ca 1,2 miljarder kronor årligen satsas på sfi.

Det finns dock faktorer som kan förklara resultaten. För det första kan det bero på inläsningseffekter att sysselsättningen inledningsvis är sämre för deltagare än icke deltagare. De som deltar i sfi söker inte jobb, vilket ger ett försprång till icke-deltagarna som i stället söker jobb och då också har större chans att få ett.

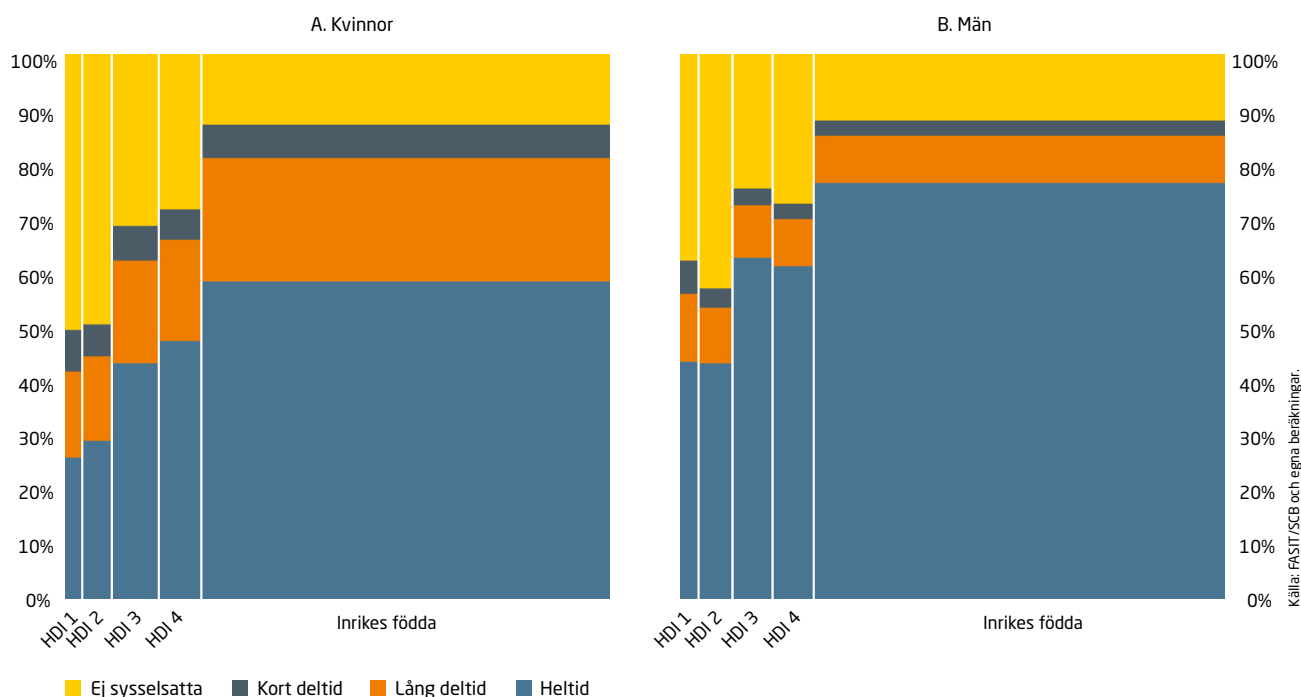
För det andra finns det metodproblem som främst rör selektion, det vill säga om det är så att de som deltar i sfi har egenskaper som gör att resultaten blir sämre än de skulle vara om andra deltog i programmet. Kennerberg & Åslund (2010) gör sitt bästa för att kontrollera för detta, men säger själva att en bias kan driva resultaten – så man bör tolka dem med försiktighet.

För det tredje pekar Riksrevisionen (2008) och Statskontoret (2009) på en rad brister i utbildningen. Utbildningen drar också ut på tiden. Enligt Statskontoret (2009) saknar mer än var tredje deltagare betyg tre år efter kursstart; individanpassningen av utbildningarna är mycket dålig. Personer med väldigt olika förutsättningar blandas, vilket gör att grupperna blir heterogena. Språkundervisningen är alltför teoretisk och ligger för långt ifrån det som behövs på arbetsmarknaden; det är få kommuner som har flexibla lösningar för när sfi undervisas och det är sällan den erbjuds på deltid, kvällstid eller på distans. Det saknas också behöriga lärare.

Kön

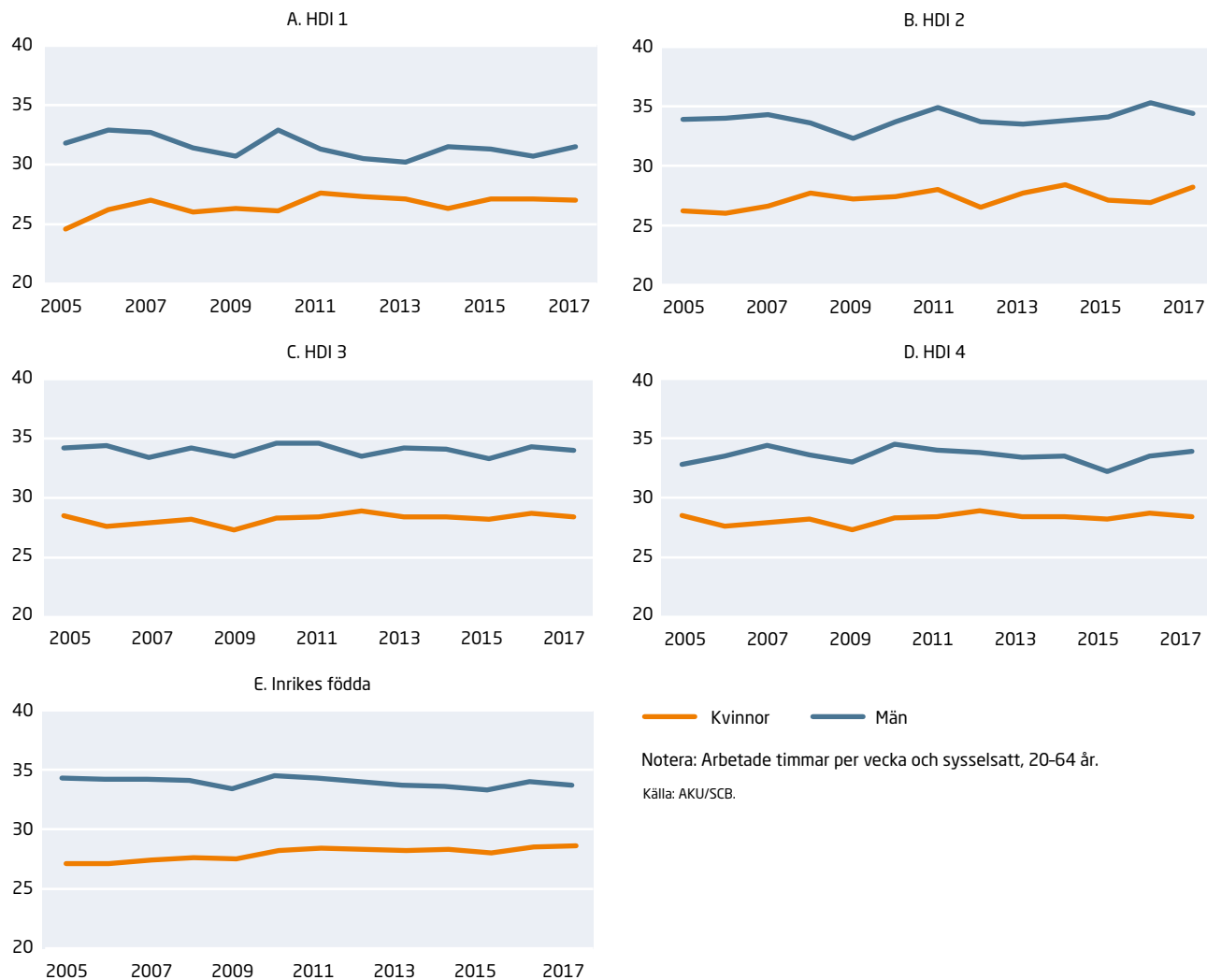
Tidigare studier har visat att utrikes födda kvinnor har sämre utfall på arbetsmarknaden än utrikes födda män; se Forslund med flera (2017) och Konjunkturrådets rapport (2017). En rad olika förklaringsfaktorer lyfts fram, såsom skillnader i skäl till invandring, utbildning och normer runt kvinnligt arbetskraftsdeltagande i kvinnans ursprungsland. I detta avsnitt tänker vi jämföra arbetsmarknadsetableringen för utrikes födda kvinnor och män, samt visa på eventuella skillnader i egenskaper som kan förklara utfallen. Figur 26 visar skattad sysselsättning för utrikes och inrikes födda kvinnor och män år 2017. Här framgår att kvinnor, oavsett ursprungsland, är mindre sysselsatta än män. Det beror främst på att kvinnor jobbar mindre heltid. Värt att också notera är att kvinnor jobbar mer deltid än männen.

Figur 26. Skattad sysselsättning för kvinnor (vänster) och män (höger), utrikes och inrikes födda, 20-64 år, 2017.



Notera: Staplarnas bredd beskriver andelen i befolkningen 20-64 år för respektive kategori. Sysselsättningen är skattad utifrån information i FASIT:s registerdata och kommer därför inte att exakt sammanfalla med AKU:s urvalsundersökningar.

Vi har tidigare noterat att när utrikes födda väl har ett arbete så jobbar de i genomsnitt minst lika mycket som de inrikes födda. Detta mönster går delvis igen om man delar upp antalet arbetade timmar per vecka för kvinnor och män. Figur 27 visar att sysselsatta kvinnor från HDI 1- och HDI 2-länder i genomsnitt jobbar något färre timmar per vecka, än kvinnor från HDI 3- och HDI 4-länder och inrikes födda kvinnor. Men skillnaden är marginell. Gapen mellan kvinnors och mäns arbetade timmar är också förhållandevis konstanta: runt fem till sex timmar per vecka.

Figur 27. Arbetade timmar per vecka och sysselsatt, kvinnor och män, utrikes och inrikes födda, 2005-2017.

Skäl för invandring

Vi har tidigare sett att *skäl* till invandring är en viktig förklaringsfaktor till hur snabbt och i vilken omfattning en person etablerar sig på arbetsmarknaden. Figur 28 visar antalet och andelen beviljade uppehållstillstånd efter kön fördelat efter skäl till invandring under åren 2009–2016. Av figuren framgår att kvinnor i mindre utsträckning än männen kommer till Sverige av skäl som är arbetsrelaterade (det vill säga arbete och fri rörlighet inom EU och EES) och oftare är anhöriginvandrare. Skillnaden i skäl till invandring mellan könen kan således vara en delförklaring till de skillnader i etablering vi ser mellan könen.

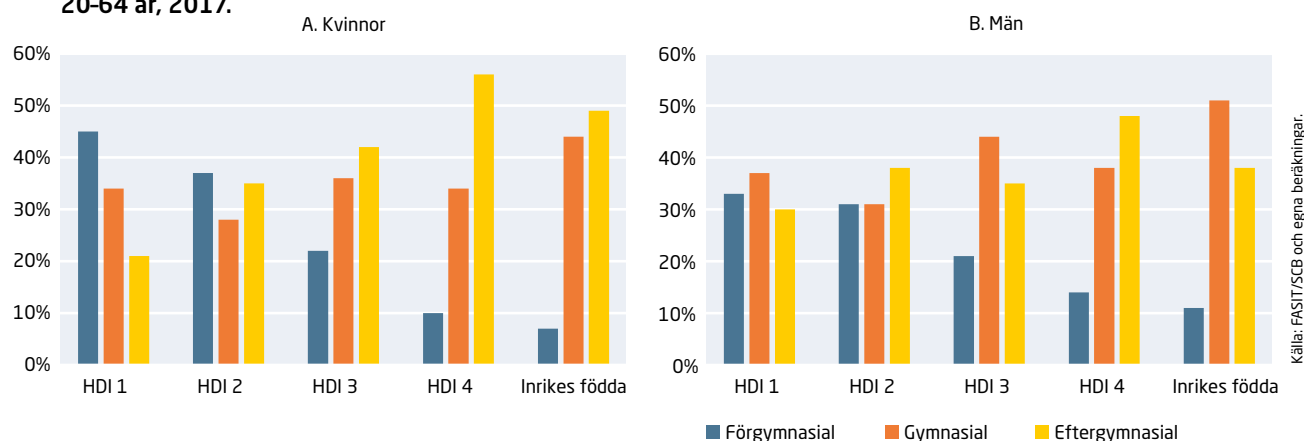
Figur 28. Antal beviljade uppehållstillstånd efter kön (staplar, vänster axel) samt andelen kvinnor (grön linje, höger axel) som beviljats tillstånd, fördelat efter skäl till invandring, 2009-2016.



Notera: Arbete rör arbetstagare från utomeuropeiska länder. Den fria rörligheten för EU-medborgare (och personer i Norge, Island, Lichtenstein och Schweiz via avtal), medför rätt att söka jobb i ett annat EU-land. Asyl rör skyddsbehövande. Anhöriga rör familjeåterförening såsom familjebildning, anhöriginvandring och internationell adoption.

Utbildningsbakgrund

En annan källa till skillnad i arbetsmarknadsutfall som diskuteras i litteraturen är en persons *utbildningsnivå*. Figur 29 visar högsta utbildningsnivå för kvinnor och män bland utrikes och inrikes födda. Värt att notera är att andelen lågutbildade (som andel av sin egen population) är högst för personer från HDI 1- och HDI 2-länder, och speciellt för kvinnor från dessa länder. Dessa utbildningsmönster kan således vara en delförklaring till varför kvinnor från HDI 1- och HDI 2-länder har stora problem på svensk arbetsmarknad. Vad gäller andelen högutbildade personer är andelarna de omvända; kvinnor från HDI 3- och HDI 4-länder samt inrikes födda har högre utbildning än männen.

Figur 29. Utbildningsnivå (andel som procent av befolkningen) för kvinnor och män, utrikes och inrikes födda, 20-64 år, 2017.

Normer och bidragssystemens utformning

Från forskningen vet vi att könsroller – normer och traditioner kring arbetsfördelning och ansvaret för hushållsarbete – kan påverka utrikes födda kvinnors arbetskraftsdeltagande. Resultat från studier i både USA och Europa visar exempelvis att kvinnor från länder där traditionen är att kvinnor tar huvudansvaret för familjen och inte förvärvsarbetar är mindre benägna att söka arbete också i det nya landet; se Blau (2015) och Bredtmann med flera (2017).

Flyktinginvandring drivs till allra största del av händelser i vår omvärld, men även i en växelverkan med olika länders regelverk – såsom regler för asyl- och anhöriginvandring samt bidragssystemens utformning. Vi vet från avsnitt 4.1.2 att ekonomiska incitament, som skatter och bidrag, kan spela roll för arbetskraftsdeltagandet via höga tröskeleffekter. En generös föräldraförsäkring, barnbidrag och flerbarnstillägg (vilka alla är arbetsfria inkomster) samt det inkomstprövade bostadsbidraget (som skapar höga tröskel och marginaleffekter) har visat sig påverka utländska kvinnors drivkrafter att söka sig ut på arbetsmarknaden. Vikman (2013) uppskattar att den tidigare utformningen av föräldraförsäkringen förde med sig att invandrade kvinnor med små barn hade ett lägre arbetskraftsdeltagande och en lägre sysselsättningsgrad, jämfört med invandrade kvinnor med äldre barn. Effekten försvinner dock successivt. För nyanlända pappor hittas ingen effekt.

Föräldraförsäkringen har ändrats under senare år för att öka drivkrafterna för utrikes födda kvinnor att söka arbete. Det förs även en debatt om en skyldighet att delta i åtgärder som ska öka chansen att bli anställningsbar. Det kan röra sig om språkundervisning, grundläggande vuxenutbildning⁴⁴ eller praktik på en arbetsplats. När vi jämförde aktiviteter i etableringsuppdraget mellan kvinnor och män (se tabell 4 ovan) såg vi att kvinnor i mindre utsträckning deltog i aktiviteter som enligt forskningen ökar sannolikheten att få ett arbete (såsom yrkesutbildning, praktik och subventionerade anställningar). Kvinnor deltog också överlag i färre aktiviteter än män inom etableringsuppdraget. Vad gäller arbetsmarknadspolitiska program är bilden inte lika entydig; kvinnor deltar i mindre grad i yrkesutbildningar men har oftare en subventionerad anställning (se tabell 5 ovan).

⁴⁴ Från 1 juli år 2018 finns en utbildningsplikt för nyanlända med låg utbildning. Det är ännu för tidigt att säga något om detta.

Avslutningsvis, med tanke på att utrikes födda kvinnor i genomsnitt har en lägre utbildningsnivå än utrikes födda män, kan den sammanpressade lönestrukturen och få arbeten med låga kvalifikationskrav (se figur 17 på sidan 30 ovan och figur 30 på sidan 57 nedan) speciellt missgynna utrikes kvinnors möjligheter att få in en fot på arbetsmarknaden.

Boende, sociala interaktioner och nätverk

Bostadsförsörjningen

Bostadsmarknadens funktionssätt diskuteras mycket för närvarande, inte minst med avseende på var de nyanlända ska bo. Reglerna för bosättning har varierat över tid. För närvarande är alla kommuner skyldiga att ta emot flyktingar som beviljats uppehållstillstånd. I *Hela Sverige- strategin* (1985–1991) var också tanken att nyanlända skulle spridas över hela landet. En viktig bestämningsfaktor för boendet var då, men även nu, om bostadsorten hade lediga lägenheter. Lediga lägenheter var dock starkt förknippat med en dålig arbetsmarknad, varför försöket visade sig vara dåligt för de nyanländas jobbchanser; se Edin med flera (2004). Att aktiviteten på den lokala arbetsmarknaden spelar roll för de nyanländas möjligheter att finna ett arbete är väl belagt även i senare studier; se Andersson Joona & Sundström (2017). De finner dessutom att nyanlända ofta är bosatta i kommuner där arbetslösheten är högre än genomsnittet i landet.

En annan aspekt är att boendet är segregat⁴⁵ och att det kan ha konsekvenser för arbetsmarknadsetableringen, ungdomars skolresultat och samhällets stabilitet. Senaste årens flyktingströmmar har spått på denna tendens. I en tid då bostadsförsörjningen är problematisk för befolkningen i stort, har nyanlända i än större utsträckning bosatt sig i områden där landsmän bor sedan tidigare.

I detta sammanhang är det dock viktigt att notera att boendesegregering inte behöver vara ett problem; se Edin med flera (2004). Enligt Nordström Skans & Åslund (2010) är det en resurssvag omgivning som skapar problem, inte att bo med andra landsmän i sig. Resursstarka landsmän, som har jobb och bra kontaktnät på arbetsmarknaden, är snarare till nytta för nyanlända. En annan observation från forskningen är att landsmän i sitt flyttmönster ofta söker sig till andra landsmän, vilket indikerar att segregering sker på frivillig basis.

Enligt Nordström Skans & Åslund (2010) uppstår problemen med segregering om den beror på diskriminering och att resurssvaga människor inte har något val eller om den grundar sig på felaktig information. Givet antagandet att flyktingar och deras anhöriga är mindre bemedlade än befolkningen i stort är sannolikt en del av dagens boendesegregering ofrivillig. Det är nog också så att nyanlända inte har all information om konsekvenserna av sitt bostadsval. Dessutom vet vi från forskningen att diskriminering på grund av etnicitet förekommer på bostadsmarknaden; se Diskrimineringsombudsmannen (2008).

Vilken roll kan detta då spela för utrikes föddas arbetsmarknadsetablering? Det finns omfattande forskning, dock främst för amerikanska förhållanden, som visar att individens chans att få ett jobb ökar av att bo i närheten av många arbetsplatser. Zenou med flera (2006) visar för första gången att samma mönster finns på den svenska bostads- och arbetsmarknaden. Sambandet är som tydligast för dem med lägre utbildning och det drivs av tillgången på lågkvalificerade arbeten. Resultaten pekar på att

⁴⁵ Här definierad som rumslig (t.ex. boende, skola eller arbetsplats) åtskillnad av befolkningsgrupper.

om flyktingar bodde i jobbtäta områden skulle sysselsättningsgapet till den inrikes födda befolkningen minska med ca 2 procentenheter.

Sociala interaktioner

Ett närbesläktat område rör sociala interaktioner. Sociala interaktioner kan göra att arbetslöshet och sjukskrivningar smittar i den bemärkelse att en viss persons arbetslöshet påverkar hur länge andra personer blir arbetslösa. Ofta utgår forskningen på detta område från en norm som säger att man inte ska ligga andra till last, och i modellerna antas att styrkan i denna norm varierar med antalet arbetslösa i omgivningen. Om arbetslösheten är låg är det sociala trycket högt och det blir då extra kostsamt för individen att vara arbetslös. Detta leder till att arbetslösas sökaktivitet ökar. Slutresultatet blir kortare arbetslöshetsperioder och lägre arbetslöshetsnivåer än vad som hade varit fallet utan social interaktion. Förhållandena är de motsatta om arbetslösheten är hög.

Hedström med flera (2003) finner, för alla ungdomar mellan 20 och 24 år som bodde i Stockholmsområdet under perioden 1992–1999, stöd för hypotesen att arbetslöshet smittar. Resultaten tyder bland annat på att en hög arbetslöshet bland dem som en individ umgås med kraftigt förlänger individens egen arbetslöshetsperiod. Layard med flera (1991) diskuterar även att utanförskapskulturer bland ungdomar är speciellt bekymmersamma, då de i högre utsträckning än bland äldre kan leda till kriminalitet, social oro och att demokratiska värden ifrågasätts. Eftersom arbetslösheten är högre för utrikes än inrikes födda, kan detta vara en delförklaring till varför arbetslösheten tenderar att fastna på en hög nivå i vissa områden även om efterfrågan på arbetskraft ökar.

Nätverk

Ett ytterligare närbesläktat område rör nätverkens betydelse för arbetsmarknadsetableringen. Om arbetsgivarna anser att det är riskfyllt att anställa utrikes födda som är oprövade på arbetsmarknaden kan olika former av nätverk (det vill säga någon form av karaktärsvittnen) vara av stor betydelse. Det är väl belagt att många rekryteringar sker via informella kontakter. Arbetsförmedlingen (2016 a) bedömer att 70 procent av alla anställningar sker utan att de annonseras via förmedlingen. Nätverkens betydelse för att få ett jobb har också ökat över tid; se Engdahl & Forslund (2016), Hensvik & Nordström Skans (2013) och Nordström Skans & Kramarz (2011).

Det är också så att de med utländskt ursprung har färre kontakter med personer som är väl etablerade på arbetsmarknaden än vad inrikes födda personer har; se Behtoui (2008), Behtoui & Neergaard (2011) och Olli Segendorf (2005). Det betyder att de är mindre informerade om vilka lediga jobb som finns och har färre goda referenser vid en eventuell anställning. Det finns också forskning som visar att chefer anställer personer med liknande etnisk bakgrund som de själva; se Åslund med flera (2014). Bygren (2010) visar vidare att inrikes och utrikes födda sorteras till olika arbetsplatser. Dessutom finner Hensvik & Nordström Skans (2013) att familjerelationer men även tillfälliga kontakter via prao, sommarjobb och dylikt har positiva effekter på ungdomars framtida etablering. Den ökade vikten av att ha nätverk för att få ett jobb missgynnar sannolikt nyanlända.

Vi övergår nu till att studera bestämningsfaktorer för arbetsgivarnas efterfrågan på utrikes föddas arbetskraft.

4.2 Arbetsgivarnas efterfrågan på utrikes föddas arbetskraft

När man ska analysera vad som bestämmer arbetsgivarnas efterfrågan på utrikes föddas arbetskraft kan man, mycket förenklat, utgå ifrån att arbetsgivarna beaktar pris och risk vid en anställning. *Priset* på arbetskraft rör inte bara den lön individen begär för att acceptera ett jobberbjudande, utan även andra lönekostnader som arbetsgivaravgifter och kollektivavtalade pensionsavsättningar. *Risken* med en anställning kan till exempel röra osäkerhet runt personens produktivitet men också hur personen fungerar socialt på en arbetsplats. Forskningen har visat att arbetsgivarnas krav på formell och informell kompetens vid anställning (det vill säga försöket att fastställa individens produktivitet) har ökat över tid. Nedan diskuterar vi vad forskningen har att säga om olika faktorerers betydelse för arbetsgivares efterfrågan på utrikes föddas arbetskraft.

Innan vi gör det kan det vara intressant att få en uppfattning om var de utrikes födda arbetar. Forslund med flera (2017) specialstuderar hos vilken arbetsgivare den utrikes födda får sitt första jobb (med särskilt fokus på storlek, bransch och lönenivå), hur många jobb hen har innan etablering⁴⁶ sker och hur lång tid det tar innan etablering. Man konstaterar att antalet jobb före etablering är få och att den första kontakten ofta är vägen till en stabilare anställning. De första jobben återfinns i förhållandevis små låglöneföretag (i företag med högst 20 anställda – mer än 50 procent jobbade i företag som betalade mindre än den 30:e percentilen i lönefördelningen för de sysselsatta) och över tid blir servicenäringen allt viktigare.

4.2.1 Lönebildning och lönekostnader⁴⁷

En väl fungerande lönebildning behövs dels för att nå hög sysselsättning och låg arbetslöshet på lång sikt, dels för att tillfälliga störningar i ekonomin inte ska resultera i bestående hög arbetslöshet. Vi har individuell lönesättning på svensk arbetsmarknad, men inom vissa ramar. Dessa har arbetats fram i ett samspel mellan arbetsmarknadens parter. Ramarna består, grovt förenklat, av tre delar: förhandlingssystemets organisation samt lönernas nivå och struktur. Nuvarande ramar är framför allt ett resultat av lärdomarna från 1970- och 1980-talets misslyckade avtalsrörelser. Avtalsförhandlingarna rör ofta, förutom en viss avtalad nivåhöjning, även avtal om höjda lägstalöner, speciella kvinnopotter eller att vissa yrkesgrupper gynnas eftersom de halkat efter.⁴⁸

Det finns samhällsekonomiska fördelar med en lönebildning som ger utrymme för löneskillnader som avspeglar individers olika produktivitet. Speciellt viktigt är det att det finns flexibilitet i ingångslönerna. Om de blir alltför höga riskerar personer som saknar formell utbildning och (verifierbar) arbetslivserfarenhet inte att uppfattas som tillräckligt produktiva och kan därför ha mycket svårt att få in en fot på arbetsmarknaden. Det i sin tur innebär att utrikes födda, vars produktivitet av naturliga skäl kan vara oviss eller oprövad på svensk arbetsmarknad, kan få problem med etableringen på arbetsmarknaden; se Engdahl & Forslund (2016) och Lundborg & Skedinger

⁴⁶ Enligt Forslund med flera (2017, s. 8) sker etableringen på arbetsmarknaden under ”... första år man har en årsarbetsinkomst som motsvarar minst halva medianinkomsten för en 45-åring”.

⁴⁷ Se SOU 2011:11 och Gottfries (2010) för en utförlig beskrivning av svensk lönebildning.

⁴⁸ I detta sammanhang kan det vara viktigt att påpeka att på en perfekt fungerande arbetsmarknad kan det inte finnas löneskillnader mellan identiska personer som utför identiska arbetsuppgifter. Lika lön för lika arbete är, i princip, den lön som skulle råda om arbetsmarknaden bestod av perfekt konkurrens. Inget företag skulle kunna betala en lägre lön än den marknadsklarande för en viss specifik arbetsuppgift, eftersom de anställda genast skulle ta anställning vid något annat företag med samma arbetsuppgifter men till den marknadsklarande lönen. Syftet med den solidariska lönepolitiken, ”lika lön för lika arbete”, kan i ljuset av detta ses som ett sätt att påskynda strukturomvandlingen, där olönsamma enheter slogs ut och den övertaliga arbetskraften slussades till nya mer produktiva enheter (eventuellt efter viss omskolning). Utjämningsambitionerna på den svenska arbetsmarknaden har dock gått längre än så och i ett internationellt perspektiv är lönestrukturen mycket sammanpressad.

(2014). Detta gäller särskilt utrikes födda utan grundskole- och gymnasiekompetens, vars produktivitet kan vara för låg i förhållande till de lägstalöner som finns på arbetsmarknaden; se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016, 2017), Finanspolitiska rådet (2016, 2017), Forslund med flera (2014, 2017), Konjunkturinstitutet (2016) och Konjunkturrådets rapport (2017).

En facklig invändning mot att sänka lönerna för vissa grupper har sedan länge varit att det riskerar medföra en press nedåt i hela lönefördelningen. Det finns också vissa belägg för sådana spridningseffekter; se David med flera (2016) och Forslund med flera (2014). Forslund med flera (2017) anser dock att det är svårt att från tillgänglig forskning fastställa storleken på spridningseffekten av sänkta löner för dem med mindre än tre års vistelsetid i Sverige.

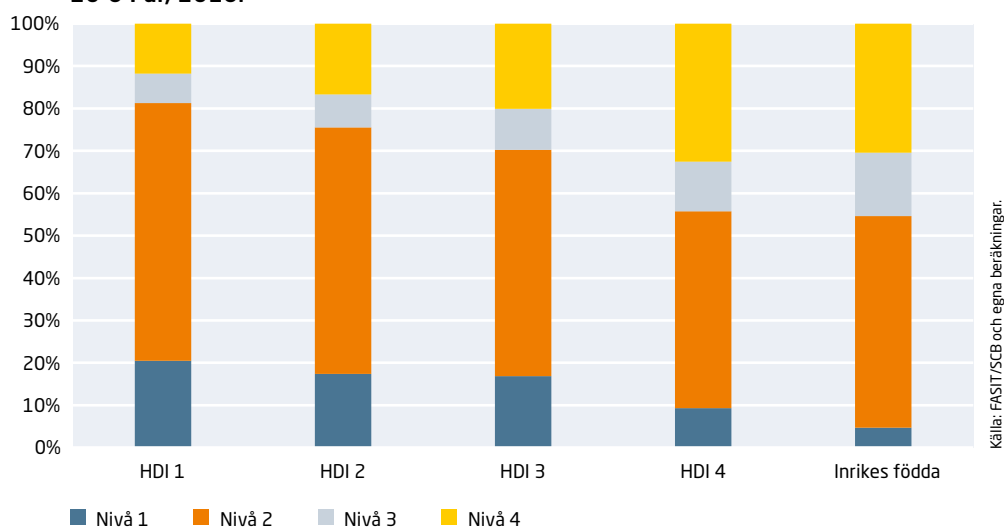
Under hösten 2017 har fackföreningar och arbetsgivare på en del avtalsområden öppnat upp för s.k. etableringsjobb. De avser tidsbegränsade anställningar för bland annat nyanlända, där arbetsgivarnas lönekostnad är kraftigt reducerad och staten förväntas bidra med en summa så att arbetstagarnas inkomst efter skatt ungefär motsvarar lägstalönen på avtalsområdet. Förhoppningen är att anställningar på etableringsjobben ska börja under andra halvåret 2019.

Lönekostnaden för arbetsgivaren utgörs inte bara av lön till den anställda utan också av arbetsgivaravgifter till staten. Man kan då tänka sig att ett alternativ till att sänka lönerna för utrikes födda kan vara att sänka arbetsgivaravgiften för denna grupp, för att öka sysselsättningen. Forskningen lutar åt att *generella* kostnadsökningar vid oförändrad produktivitet på sikt övervältras på löntagarna, det vill säga det tas ur löneutrymmet; se SOU 2011:11. Däremot kan förändringar i arbetsgivaravgiften dels ha effekt på kort sikt (då övervältringen ännu inte hunnit äga rum i någon avtalsrörelse), dels för vissa grupper vars löner ligger nära lägstalönerna (där är det inte möjligt att övervältra några kostnader eftersom lägstalönen biter); se Björklund med flera (2015). Positiva erfarenheter av *riktade* sänkta arbetsgivaravgifter, exempelvis mot långtidsarbetslösa personer, finns att hämta från arbetsmarknadspolitikens subventionerade anställningar; se Forslund & Vikström (2010).

Frågan om ett ökat antal enkla jobb kan vara ett sätt, av flera, för nyanlända med svag utbildningsbakgrund att ta sig in på arbetsmarknaden har också börjat diskuteras; se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018 b) och Konjunkturrådets rapport (2017).

Figur 30 visar hur arbeten med olika kvalifikationskrav fördelar sig på utrikes och inrikes födda. Som väntat visar data att andelen arbeten med låga kvalifikationskrav är högre bland personer med lågt HDI än hos personer från länder med liknande HDI som Sverige. I Arbetsmarknadsekonomiska rådets rapport (2018 b) ställer man sig frågan om dessa arbeten är en språngbräda till arbeten med högre kvalifikationskrav, eller om personerna fastnar i lågbetalda, lågkvalificerade arbeten. Resultaten är blandade beroende på kön, utbildning, födelseland och arbetsplatsens karaktär. Rådet sammanfattar resultaten som "Sammantaget ger vår analys stöd för att enkla jobb bör ingå i arsenalen av insatser för att främja utsatta gruppers etablering på arbetsmarknaden. Samtidigt är det klart att enkla jobb – lika lite som någon annan åtgärd – är någon mirakelmedicin."; se Arbetsmarknadsekonomiska rådets rapport (2018 b, s. 20).

Figur 30. Andel sysselsatta utrikes och inrikes födda efter kvalifikationskravsnivå, 20-64 år, 2016.



Notera: Data är baserade på SCB:s yrkesregister. I registret saknas uppgifter för sysselsatta som är projektanställda, betingsanställda, anställda med lönebidrag och förtroendevalda samt personer som är under 18 år eller över 67 år. Nivå 1 rör yrken med arbetsuppgifter med kvalifikationskrav motsvarande högst grundskola. Nivå 2 rör kvalifikationskrav motsvarande gymnasial nivå samt eftergymnasiala utbildningar kortare än 2 år. Nivå 3 rör kvalifikationskrav motsvarande 2-3-åriga eftergymnasiala utbildningar. Nivå 4 rör kvalifikationskrav motsvarande minst 3-årig eftergymnasial utbildning, normalt 4 år eller längre.

4.2.2 Anställningsskyddet

Det svenska anställningsskyddet kännetecknas bland annat av ett senioritetsskydd (först in sist ut) och av förhållandevis stor skillnad mellan å ena sidan tillsvidareanställningar där skyddet är starkt, och å andra sidan tidsbegränsade anställningar och bemanningsföretag där skyddet är svagt. Enligt OECD:s index för anställningsskydd är den svenska skillnaden i skydd mellan tillsvidareanställda och tillfälligt anställda störst bland OECD-länderna; se Cahuc (2011).

Senioritetsregler

Vad säger då forskningen om senioritetsreglernas effekter på utrikes föddas arbetsmarknadsetablering? Den ger ingen entydig bild av effekterna på den aggregerade sysselsättningen; se Cahuc (2011). Vissa studier finner att ett starkare skydd ger högre arbetslöshet, och andra finner inga effekter. I den mån det finns någon konsensus i litteraturen är den att den aggregerade sysselsättningseffekten av anställningsskydd är liten.

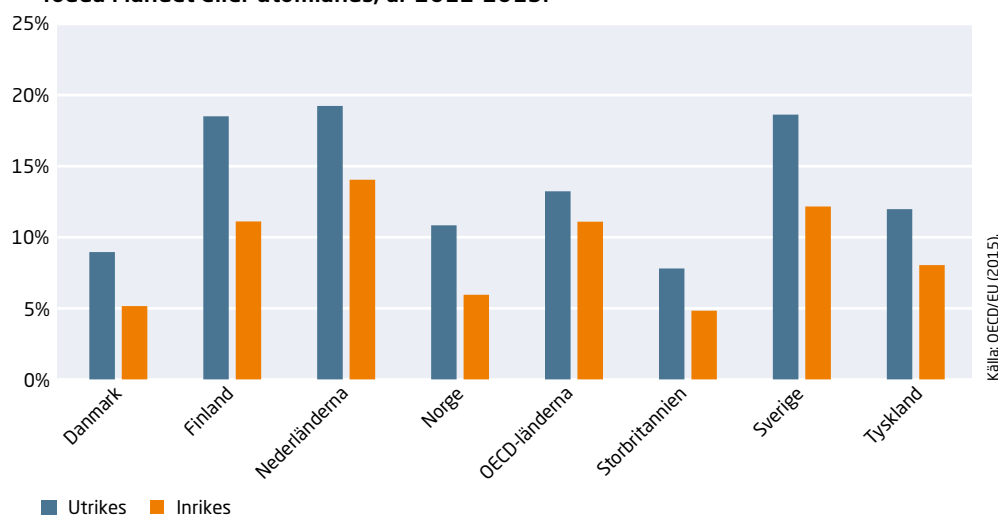
Sysselsättningseffekten skiljer sig dock åt mellan olika grupper; se Cahuc (2011) och Skedinger (2010). Generellt gäller att arbetslösheten och sysselsättningen för dem som ska etablera sig på arbetsmarknaden (exempelvis utrikes födda och ungdomar) påverkas negativt, medan de äldres sysselsättning påverkas positivt av ett strikt anställningsskydd. En intention med senioritetsreglerna är också att gynna äldre, eftersom erfarenhet visar att äldre som blir arbetslösa har betydligt lägre chanser att hitta ett arbete än andra grupper; se Konjunkturrådets rapport (2017). Turordningsregler baserade på senioritet skulle därmed kunna sägas gynna de fast anställda med störst kostnad av arbetslöshet på bekostnad av dem som försöker komma in på arbetsmarknaden.

Anställningskontraktets utformning

Eftersom utrikes födda ofta är oprövade på den svenska arbetsmarknaden kan arbetsgivarna vara ovilliga att utan viss prövotid ge en fast anställning på heltid. Möjligheten till provanställningar och tillfälliga anställningar kan då bli viktiga för arbetsgivarnas vilja att anställa nyanlända. Redan här kan man ana att utrikes födda både kan gynnas (det finns stor flexibilitet för prova-på-anställningar) och missgynnas (svårt att få en fast anställning) av anställningsskyddets utformning.

Den stora skillnaden i skydd mellan fasta och tillfälliga anställningar verkar föra med sig att utrikes födda i Sverige i högre utsträckning än i de flesta andra länder (utrikes födda i Nederländerna utgör undantaget) är anställda på temporära kontrakt; se figur 31 nedan. Skillnaden mellan utrikes och inrikes föddas anställningskontrakt är också stor (bara i Finland är skillnaden större). Forslund & Vikström (2010) har också noterat att det är vanligt att utrikes födda har flera korta anställningar bakom sig innan de får in en fast fot på arbetsmarknaden.⁴⁹

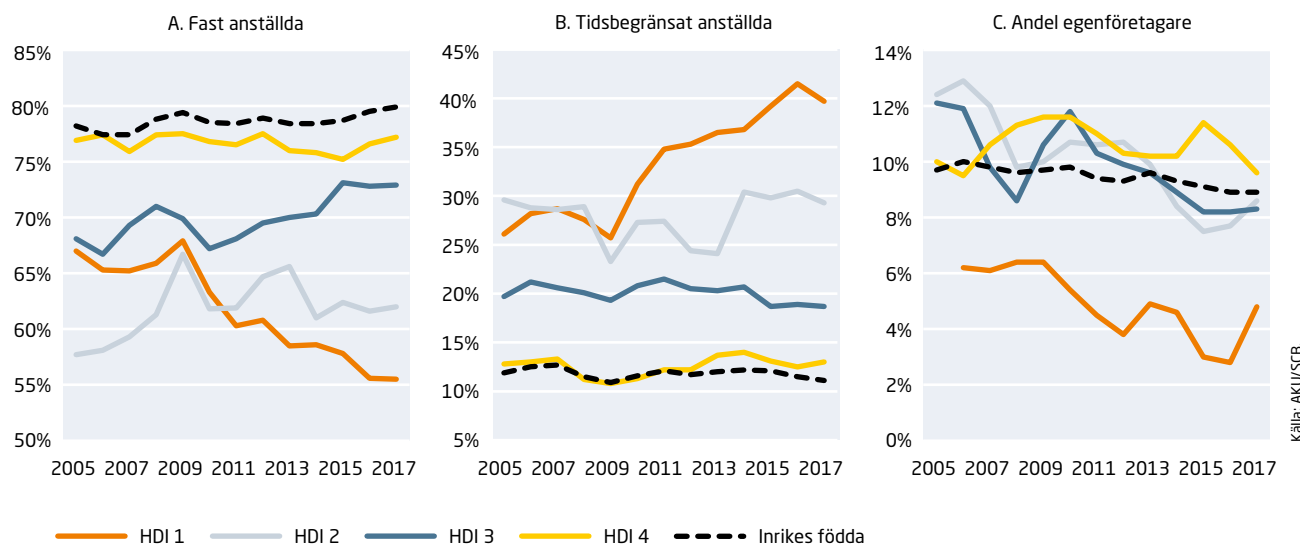
Figur 31. Jämförande internationell statistik för andel tillfälligt anställda personer födda i landet eller utomlands, år 2012-2013.



Figur 32 nedan visar hur utvecklingen över tid sett ut för utrikes och inrikes födda vad gäller olika anställningsformer. Mönstren är i stort sett de förväntade. Vad gäller fasta anställningar visar panel A att det finns en positiv korrelation mellan nivån på HDI i personens ursprungsland och att vara fast anställd. Dessutom är trenden stigande för HDI 3, HDI 4 och inrikes födda, medan andelen sjunker för de utrikes födda från HDI 1- och HDI 2-länder. Detta är speciellt tydligt för personer från HDI 1-länder i samband med finanskrisen. Det omvända förhållandet gäller för de tidsbegränsade anställningarna. Dessa mönster speglar sannolikt arbetsgivarnas riskaversion att anställa personer på fasta kontrakt.

Mindre väntat är kanske att egenföretagandet har minskat under perioden 2005–2017, förutom under de senaste åren då personer från HDI 1 och HDI 2 ökat sin andel. Det sistnämnda kan vara ett sätt för utrikes födda från länder med lågt HDI att få egenförsörjning i det fall ingen arbetsgivare vill anställa dem; se även diskussionen ovan (sidan 42) om bidrag till start av näringsverksamhet inom arbetsmarknadspolitiken.

⁴⁹ Värt att notera är dock att anställningsskyddet visserligen är strikt i Sverige, men vid tillämpningar har det visat sig att olika undantag görs.

Figur 32. Andel (procent) fast och tillfälligt anställda samt egenföretagare, utrikes och inrikes födda, 2005–2017.

Notera: Observera att skalorna på de vertikala axlarna varierar. Det finns också en liten grupp medhjälpande hushållsmedlemmar som inte ingår och som förklarar att de tre kategorierna inte summerar till 100 procent.

Huruvida tillfälliga anställningar, vid strikt lagstiftning, är en språngbräda till fast anställning eller riskerar att utrikes födda fastnar på en arbetsmarknad där enbart korta påhugg erbjuds är en empirisk fråga. Det verkar dock som att forskningen stödjer hypotesen att de med en gymnasie- eller högskoleutbildning snabbt finner ett fast fäste på arbetsmarknaden, medan de utan gymnasiebetyg har en betydligt brokigare resa med många korta anställningar innan de etablerar sig. Forslund med flera (2017, s. 36) resonerar som att ”Å ena sidan tenderar ett omfattande regelverk likt det svenska gynna dem som har arbete på bekostnad av dem som ännu inte kommit in. Å andra sidan är det med tanke på att skyddet för tidsbegränsade anställningar är svagt svårt att se att anställningsskyddet i sig utgör orsaken till att många inte ens haft ett tillfälligt arbete efter många år i landet.”⁵⁰

Den stora skillnaden i regelverk för dem som har fast anställning (insiders) jämfört med dem på tillfälliga kontrakt (outsiders) har också uppmärksamrats utifrån ett humankapitalperspektiv. Det är sannolikt att både arbetsgivare, via den företags-specifika internutbildningen, och arbetstagaren underinvesterar i humankapital om anställningarna är av mer tillfällig natur. Ett visst stöd för denna hypotes finns i en SCB-undersökning från 2012; se SCB (2012). Den visar att 65 procent av de sysselsatta 25–29-åringarna deltog i företagsspecifik utbildning 2011. Av dem som var tidsbegränsat anställda gick 55 procent igenom företagsspecifik utbildning, medan 75 procent av dem som var fast anställda fick företagsspecifik utbildning. Detta kan missgynna utrikes födda, eftersom de i högre grad än inrikes födda har tillfälliga anställningar.

Det finns även visst stöd i litteraturen för att lönebildningen, och därmed arbetsmarknadens funktionssätt, försämras om arbetsmarknaden domineras av insiders, det vill säga de som har fasta heltidsjobb. Lindbeck & Snowers (1998) insider-outsider-teori delar upp arbetskraften i två grupper: *insiders* som är personer som har en stark ställning på arbetsmarknaden med liten risk att förlora sitt arbete, och *outsiders* som har

⁵⁰ I en rapport från 2002, med data från 1999, finner Agell & Bennmarker (2002) att 30–40 procent av personalcheferna i de intervjuade företagen anser att LAS minskar anställningarna, och att man i stället använder övertidsuttag, tillfälliga anställningar och personal från bemanningsföretag. Effekterna var störst för små företag i den privata sektorn. Studien visar också på att LAS missgynnar outsiders (mätt som långtidsarbetslösa).

en svag ställning på arbetsmarknaden med en hög risk att förlora sitt jobb. I den här modellen dominerar insiders lönebildningen, och de kommer inte ta hänsyn till outsiders då löner sätts, vilket resulterar i att löner blir högre än vad som är önskvärt givet ett mål om full sysselsättning. Detta skulle kunna vara en delförklaring till att de lägsta löner i Sverige är jämförelsevis höga, något som sannolikt missgynnar utrikes födda som vill in på arbetsmarknaden.

4.2.3 Diskriminering

Teorin om diskriminering har sin utgångspunkt i arbetsgivarnas problem med att säkerställa vilken produktivitet en viss person kommer ha vid en anställning. Personen kan då väljas bort eftersom arbetsgivaren bedömer personens individegenskaper som mindre produktiva: så kallad statistisk diskriminering. Arbetsgivarna kan också välja bort personer med visst ursprung om de själva, eller deras kunder, inte vill ha anställda med vissa egenskaper: så kallad preferensdiskriminering⁵¹.

Det finns mycket i forskningen som pekar på att det finns diskriminering av personer med utländskt ursprung på svensk arbetsmarknad; se Arai & Skogman Thoursie (2009), Carlsson & Rooth (2007), Eriksson & Lagerström (2007) och Nordström Skans & Åslund (2010). Forslund med flera (2017) för också ett resonemang om att det förvånansvärt låga utnyttjandet av de kraftiga lönesubventioner som finns vid anställning av utrikes födda delvis kan förklaras med diskriminering.

Det finns även studier som tonar ner diskrimineringens betydelse för skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan inrikes och utrikes födda; se SOU 2015:104. De antyder att när man kontrollerar för individens färdigheter (som de mäts i PIAAC⁵²) kan man förklara stora delar i gapet på arbetsmarknaden som tidigare förts till diskriminering.

Annan forskning pekar på att diskriminering inte främst förklarar gapet i sysselsättning utan mer den segregerade arbetsmarknad som finns i Sverige. Hensvik med flera (2009) visar till exempel att chefens etniska ursprung spelar roll för vem hen rekryterar.

⁵¹ Rooth & Åslund (2005) resultat pekar dock på att preferensdiskriminering inte verkar vara en viktig förklaringsfaktor till skillnader i arbetsmarknadsutfall.

⁵² PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) är en mätning av vuxnas färdigheter vid OECD.

Litteraturlista

Ackum S, M Lundbäck & T Sobolevskaia (2018), "En analys av ungdomars etablering på arbetsmarknaden", Svenskt Näringsliv, Stockholm

Agell J & H Bennmarker (2002), "Wage policy and endogenous wage rigidity: a representative view from the inside", working paper 2002:12, IFAU, Uppsala

Andersson Joona P & M Sundström (2017), "Improving the integration of refugees? An evaluation of a Swedish reform", mimeo, Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm University, Stockholm

Andersson Joona P, A Wennemo Lanninger & M

Sundström (2016), "Etableringsreformens effekter på de nyanländas integration" Slutrapport", rapport 2016:2, SULCIS, Stockholm

Andrén T & D Andrén (2013), "Never give up? The persistence of welfare participation in Sweden", *IZA Journal of European Labor Studies*, 2(1), 1–21

Arai M & P Skogman Thoursie (2009), "Renouncing personal names: An empirical examination of surname changes and earnings", *Journal of Labour Economics*, 27 (1)

Arbetsförmedlingen (2016 a), "Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsrapport 2015", Stockholm

Arbetsförmedlingen (2016 b), "Arbetsförmedlingens återslagrapportering 2017, Arbetsmarknadspolitiska program Årsrapport 2016", Stockholm

Arbetsförmedlingen (2017), "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2017", Stockholm

Arbetsförmedlingen (2018 a), "Arbetsförmedlingens återslagrapportering 2018, Årsrapport aktiviteter i etableringsuppdraget 2017", Stockholm

Arbetsförmedlingen (2018 b), "Arbetsförmedlingens nulägesbedömning av arbetet med snabbspår", Stockholm

Arbetsförmedlingen (2018 c), Arbetsförmedlingens statistikdatabas, http://qvs12ext.ams.se/QvAJAXZfc/opensoc.htm?document=extern%5Cmstatplus_extern.qvw&host=QVS%40w001765&anonymous=true%20&select=StartTrigger,1, [hämtat 2018-10-11]

Arbetsförmedlingen (2018 d), "Arbetsförmedlingens återslagrapportering 2017, Arbetsmarknadspolitiska program Årsrapport 2016", Stockholm

Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016), "Arbetsmarknadsekonomisk rapport. Dags för större lönespridning?", Elanders Sverige AB, Stockholm

Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), "Arbetsmarknadsekonomisk rapport. Tudelningar på arbetsmarknaden", Elanders Sverige AB, Stockholm

- Behrenz L, L Dellander, O Frödin & C Mathieub (2015), "Arbetsgivarnas perspektiv på subventionerade anställningar: En kartläggning", Working Paper Series 2015:17, Linneuniversitetet, Växjö
- Behtoui A (2008), "Informal recruitment methods and disadvantages of immigrants in the Swedish labour market" *"Journal of Ethnic and Migration Studies"*, 34(3)
- Behtoui A & A Neergaard (2011), "Social capital, status and income attainment in the workplace", *"International Journal of Sociology and Social Policy"*, 32(1–2)
- Bengtsson N, P-A Edin & B Holmlund (2014), "Löner, sysselsättning och inkomster – ökar klyftorna i Sverige?", Rapport 1:2014 till Finanspolitiska rådet, Stockholm
- Bennmarker H, E Grönqvist & B Öckert (2013), "Effects of contracting out employment service: Evidence from a randomized experiment", *Journal of Public Economics*, 98
- Blau D F (2015), "Immigrants and Gender Roles: Assimilation vs Culture", NBER Working Paper no 21 756, Boston
- Björklund A, P-A Edin, P Fredriksson, B Holmlund & E Wadensjö (2015), "Arbetsmarknaden", Studentlitteratur, 4:e upplagan, Stockholm
- Björklund A, P Fredriksson, J-E Gustafsson & B Öckert (2010), "Den svenska utbildningspolitikens arbetsmarknadseffekter. Vad säger forskningen?", Rapport 2010:13, IFAU, Uppsala
- Bredtmann J, S Otten & C Rulff (2017), "Husband's Unemployment and Wife's Labor Supply – The Added Worker Effect across Europe", *Industrial and Labor Relations Review* (forthcoming)
- Brucker H, A Glitz, A Lerche & A Romiti (2015), "Occupational recognition and immigrant labour market outcomes", mimeo University of Bamberg, Bamberg, Tyskland
- Bygren M (2010), "Unpacking the causes of ethnic segregation across workplace", Working Paper 2010:2, SULCIS, Stockholm
- Cahuc P (2011), "Det svenska anställningsskyddet", Bilaga 6 till LU2011, SOU 2010:93, Fritzes, Stockholm
- Calmfors L (2017), "Hur ändamålsenlig är industrins märkessättning?", Ekonomisk Debatt 2017 (5), Stockholm
- Calmfors L & J Driffil (1988), "Bargaining structure, corporatism, and macro-economic performance", *Economic Policy*, 6, 13–61
- Calmfors L, A Forslund & M Hemström (2002), "Vad vet vi om den svenska arbetsmarknadspolitikens sysselsättningseffekter?", Rapport 2002:8, IFAU, Uppsala
- Card D, Kluve J & A Weber (2009), "Active labor market policy evaluations: A Meta-Analysis, IZA Discussion paper nr 4002
- Carlsson M & D-O Rooth (2007), "Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data, *Labour Economics*, 14(4)
- Dahl E & T Lorentzen (2005), "What works for whom? An analysis of active labour market programmes in Norway", *International Journal of Social Welfare*, 14, 86–98

- Dahlberg M & A Forslund (1999), "Direkta undanträngningseffekter av arbetsmarknadspolitiska åtgärder", Rapport 1999:6, IFAU, Uppsala
- Dahlberg M, K Johansson & E Mörk (2008), "On mandatory activation of welfare receivers", Working Paper 2008:24, IFAU, Uppsala
- Dahlstedt I & P Bevelander (2010), "General versus vocational education and employment integration of immigrants in Sweden", *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 8(12)
- Danmark Statistik Analyse (2016), "Ikke-vestlige indvandrere på arbejdsmarkedet i Danmark, Norge og Sverige: Hvordan klarer Danmark sig?", Rapport 2016:15, København
- David H, A Manning & C L Smith (2016), "The contribution of the minimum wage to US wage inequality over three decades: a reassessment", *American Economic Journal: Applied Economics*, 8(1), 58-99
- De Luna X, A Forslund och L Liljeberg (2008), "Effekter av yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning för deltagare under perioden 2002-04", Rapport 2008:1, IFAU, Uppsala
- Diskrimineringsombudsmannen (2008), "Diskriminering på den svenska bostadsmarknaden", DO:s rapportserie 2008:3, Stockholm.
- Ds 2016:24, "Validering med mervärde", Utbildningsdepartementet, Stockholm
- Edin P-A, P Fredriksson & O Åslund (2004), "Settlements policies and the economic success of immigrants", *Journal of Population Economics*, 17(1)
- Edin P-A & M Gustavsson (2008), "Time out of work and skills depreciation", *Industrial and Labor Relations Review*, 6(12)
- Ekberg J (2009), "Invandringen och de offentliga finanserna", ESO 2009:3, Stockholm
- Eliason M (2014), "Uppsägningar och alkoholrelaterad sjuklighet och dödlighet", Rapport 2014:2, IFAU, Uppsala
- Eliason M, L Hensvik, F Kramarz & O Nordström Skans (2017), "Informella kontaktnäts betydelse för arbetssökande och företag på den svenska arbetsmarknaden", Rapport 2017:11, IFAU, Uppsala
- Engdahl M & A Forslund (2016), "En förlorad generation? Om ungas etablering på arbetsmarknaden", Rapport 2016:1, IFAU, Uppsala
- Eriksson S (2010), "Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden", Bilaga 4 till Långtidsutredningen 2011, SOU 2010:88, Fritzes, Stockholm
- Eriksson S, P Johansson & S Langenskiöld (2012), "Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen", Rapport 2012:13, IFAU, Stockholm
- Eriksson S & J Lagerström (2007), "Diskriminering i anställningsprocessen: resultat från en internetbaserad sökkanal", Rapport 2007:17, IFAU, Uppsala
- Eurostat (2016), Employment by occupation and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) – 1 000

- Eurostat (2017), Eurostat:s statistiks databas, Population on 1 January by age, sex and broad group of country of birth
- Finanspolitiska rådet (2010, 2015, 2016, 2017), "Svensk finanspolitik. Finanspolitiska rådets rapport 2010", Stockholm
- Flood L & J Ruist (2015), "Migration, en åldrande befolkning och offentliga finanser", SOU 2015:95, Elanders Sverige AB, Stockholm
- Forslund A (1999), "Brott och Straff – Om incitament i arbetslöshetsförsäkringen", Bilaga till Projektet arbetslöshetsförsäkring vid Näringsdepartementet, stencil, IFAU, Uppsala
- Forslund A (2009), "Labour Supply Incentives, Income Support Systems and Taxes in Sweden", Working Paper 2009:30, IFAU, Uppsala
- Forslund A, L Hensvik, O Nordström Skans, A Westerberg & T Eliasson (2014), "Avtalslöner, löner och sysselsättning", Rapport 2014:8, IFAU, Uppsala
- Forslund A, L Liljeberg & von Trott Zu Solz (2013), "Job practice: an evaluation and a comparison with vocational labour market training programmes", Working paper 2013:6, IFAU, Uppsala
- Forslund A, L Liljeberg & O Åslund (2017), "Flykting- och anhöriginvandrades etablering på den svenska arbetsmarknaden", Rapport 2017:14, IFAU, Uppsala
- Forslund A & J Vikström (2010), "Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt", Bilaga 1 till LU2011, SOU 2010:88, Fritzes, Stockholm
- Försäkringskassan (2017), "Svar på regeringsuppdrag om nybeviljande av sjuk- och aktivitetsersättning", Dnr 13687-2017
- Gottfries, N (2011), "Fungerar den svenska lönebildningen?", Bilaga 5 till LU2011, SOU 2010:93, Fritzes, Stockholm
- Hall C (2012), "The effects of reducing tracking in upper secondary school: Evidence from a large-scale pilot scheme", *Journal of Human Resources*, 47 (I), 237–269
- Hall C (2013), "Medförde längre och mer generella yrkesprogram en minskad risk för arbetslöshet?", Rapport 2013:16, IFAU, Uppsala
- Hedström P, A-S Kolm & Y Åberg (2003), "Sociala interaktioner och arbetslöshet", Rapport 2003:11, IFAU, Uppsala
- Hensvik L & O Nordström Skans (2013), "Kontakter och ungdomars arbetsmarknadsinträde", Rapport 2013:20, IFAU, Uppsala
- Hensvik L, O Nordström Skans & O Åslund (2009), "Sådan chef, sådan anställd? – Rekryteringsmönster hos invandrade och infödda chefer", Rapport 2009:24, IFAU, Uppsala
- Heyman F, P-J Norbäck & L Persson (2016), "Digitaliseringens dynamik – en ESO-rapport om strukturomvandlingen i svenskt näringsliv", Rapport till ESO 2016:4
- Holmlund B & P-A Edin (1995), "The Swedish Wage Structure: The Rise and Fall of Solidarity Wage Policy", i R Freeman och L Katz (red), *Differences and Changes in Wage Structures*, University Chicago Press

- Ioannides Y M & L L Datcher (2004), "Job information networks, neighborhood effects, and inequality", *Journal of Economic Literature*, 42(4)
- Jansson Dahlén F (2012), "Ett förenklat bedömningsstöd", mimeo, Arbetsförmedlingen, Sockholm
- Johansson K (2006), "Arbetskraftsdeltagande och arbetsmarknadspolitiska program", Rapport 2006:16, IFAU, Uppsala
- Johansson P, Karimi A och J P Nilsson (2014), "Könsskillnader i hur sjukfrånvaro påverkas av omgivningen", Rapport 2014:7, IFAU, Uppsala
- Johansson P & M Palme (2002), "Assesing the Effects of Compulsory Sickness Insurance on Worker Absenteeism", *Journal of Human Resources*, 37
- Johansson P, Karimi A och J P Nilsson (2014), "Könsskillnader i hur sjukfrånvaro påverkas av omgivningen", Rapport 2014:7, IFAU, Uppsala
- Joona P A & L Nekby (2012), "Intensive Coaching of New Immigrants: An Evaluation Based on Random Program Assignment" *The Scandinavian Journal of Economics*, 114(2)
- Joyce, P. (2015), "Integrationspolitik och arbetsmarknad." Kunskapsöversikt 2015:3. Delegationen för migrationsstudier.
- Joyce P (2017), Inspiration för integration – en ESO-rapport om arbetsmarknadspolitik för nyanlända i fem länder, Rapport 2017:7, ESO, Finansdepartementet
- Katz K & T Österberg (2013), "Unga invandrare – utbildning, löner och utbildningsavkastning", Rapport 2013:6, IFAU, Uppsala
- Kennerberg L & O Åslund (2010), "Sfi och arbetsmarknaden", Rapport 2010:10, IFAU, Uppsala
- Kolm A-S & Y Åberg (2003), "Sociala interaktioner och arbetslöshet", Rapport 2003:11, IFAU, Uppsala
- Konjunkturinstitutet (2015), "Lönebildningsrapport 2015", Stockholm
- Konjunkturinstitutet (2016), "Lönebildningsrapport 2016", Stockholm
- Konjunkturrådets rapport (2017), "Åtgärder för en inkluderande arbetsmarknad", SNS förlag Stockholm
- Layard R, S Nickell & R Jackman (1991), *"Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market"*, Oxford University Press, Oxford
- Lennartsson R (2007), "Mellan hopp och förtvivlan – Erfarenheter och strategier i väntan på asyl", NTG-asyl & integrationsskriftserie, nr 4/2007, NTG-asyl & integration, Stockholm
- Liljeberg L (2016), "Effekter för olika deltagargrupper inom arbetsmarknadsutbildningen", Rapport 2016:20, IFAU, Uppsala
- Liljeberg L & M Lundin (2010), "Jobbnätet ger jobb: effekter av intensifierad arbetsförmedlingsinsatser för att bryta långtidsarbetslöshet", Rapport 2010:2, IFAU, Uppsala
- Lind P & A Westerberg (2015), "Yrkeshögskolan – vilka söker, vem tar examen och hur går det sedan?", Rapport 2015:12, IFAU

- Lindahl L (2010), "Den gymnasiala yrkesutbildningen och inträdet på arbetsmarknaden", SOU 2010:88, Fritzes, Stockholm
- Lindbeck A & D Snower (1998), "*The Insider-Outsider theory of employment and unemployment*", MIT Press, Cambridge, USA
- Lundborg P (2013), "Refugees' employment integration in Sweden: Cultural distance and labour market performance" *Review of International Economics*, 21(2)
- Lundborg P & P Skedinger (2014), "Minimum wages and the integration of refugee immigrants", Working paper nr 1017, IFN, Stockholm
- Malmberg H & T Öberg (2014), "Hur presterar Sveriges arbetsmarknad? En internationell jämförelse, stencil, IIES, Stockholms universitet, Stockholm
- Milton P och R Bergström (1998), "Uppsalamodellen och socialbiståndstagare. En effektutvärdering", CUS-rapport 1998:1, Socialstyrelsen
- Mörk E (2011), "Från försörjningsstöd till arbete – Hur kan vägen underlättas", SOU 2011:2, Fritzes, Stockholm
- Nordin M (2009), "Immigrants' returns to schooling in Sweden", *International Migration*, 49(4)
- Nordström Skans O & F Kramarz (2011), "Sociala kontakter och ungdomars inträde på arbetsmarknaden", Rapport 2011:21, IFAU, Uppsala
- Nordström Skans O & O Åslund (2010), "Etnisk segregation i storstäderna – bostadsområden, arbetsplatser, skolor och familjebildning 1985-2006, Rapport 2010:4, IFAU
- OECD/EU (2015), "Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In", OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015 a), Permanent immigrant inflows (indicator). doi: 10.1787/304546b6-en (hämtat 2017-02-13)
- OECD (2015 b), Demography and Population, Migration statistics, International migration database.
- OECD (2016), OECD:s statistiks databas, Demography and Population, Migration statistics, Employment, Unemployment, participation rates by sex and place of birth, NUP rates by place of birth and sex
- OECD (2017 a), OECD:s statistiks databas, Demography and Population, Migration Statistics, International Migration Database
- Olli Segendorf Å (2005), "Job search strategies and wage effects for immigrants", SOFI avhandling 65, Stockholms universitet
- Pirttilä J & H Selin (2011), "Skattepolitik och sysselsättning: Hur väl fungerar det svenska skattesystemet?", Bilaga 12 till LU2011, SOU 2011:2, Fritzes, Stockholm
- Regeringen (2017), "Frågor och svar om tidiga insatser för asylsökande", Regeringskansliet, Stockholm
- Riksrevisionen (2008), "Svenskundervisning för invandrare (sfi) En verksamhet med okända effekter", RiR 2008:13, Stockholm

- Riksrevisionen (2013), "Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända", RiR 2013:17, Stockholm
- Riksrevisionen (2012), "Etablering genom företagande – är statens stöd till företagare effektivare för utrikes födda", Rapport 2012:26, Stockholm
- Riksrevisionen (2014a), "Att tillvarata och utveckla nyanländas kompetens – rätt insats i rätt tid?", RiR 2014:15, Riksrevisionen, Stockholm
- Riksrevisionen (2014b), "Nyanlända i Sverige – effektiva insatser för ett snabbare mottagande", RiR 2014:15, Riksrevisionen, Stockholm
- Riksrevisionen (2017), "Effekter av Arbetsförmedlingens Förberedande och orienterande utbildning, RiR 2017:20, Stockholm
- Rooth D-O (1999), "Refugee immigrants in Sweden – educational investment and labour market integration", Doktorsavhandling, Lund Economic Studies 84, Lunds universitet, Lund
- Rooth D-O & O Åslund (2006), "*Utbildning och kunskaper i svenska: framgångsfaktorer för invandrare?*", SNS förlag, Stockholm
- SCB (2012), "Adult education survey 2012"; SCB, Stockholm
- SCB (2016), Beskrivning av antal helårsekvivalenter, PM NR/OEM av Annika Wallerå och Nina Grönborg, <https://www.scb.se/contentassets/f150756e08484fcea-5bc4ba3c7b7ff74/beskrivning-av-antal-helarsekvivalenter.pdf> (hämtat 2018-06-12)
- SFS 1994:137, "Lag (1994:137) om mottagande av asylsökande m.fl."
- Skedinger P (2010), "Employment Protection Legislation, Evolution, Effects, Winners and Losers", Edward Elgars
- Skolverket (2016), "Studieresultat i utbildning i svenska för invandrare (sfi) kalenderår 2015", Stockholm
- Skolverket (2017), Statistik och utvärdering, Statistik i tabeller, <https://www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/statistik-i-tabeller/grundskola/betyg-ak-9> (uppgifterna hämtades 2017-10-02), Stockholm
- SOU 2008:115, "Långtidsutredningen 2008", Fritzes, Stockholm
- SOU 2011:11, "Långtidsutredningen 2011", Fritzes, Stockholm
- SOU 2015:104, "Långtidsutredningen 2015", Fritzes, Stockholm
- Stadin K & E Videnord (2018), "Integration och matchning på arbetsmarknaden", Rapport nr 26, Ratio, Stockholm
- Statistics Canada (2016), Data tables 2016 Census
- Statskontoret (2004), "Individuella handlingsplaner vid Arbetsförmedlingen – en utvärdering", Rapport 2004:15, Stockholm
- Statskontoret (2009), "Sfi – resultat, genomförande och lärarkompetens. En utvärdering av svenska för invandrare", Rapport 2009:2, Stockholm
- Statskontoret (2012), "Etableringen av nyanlända. En uppföljning av myndigheternas genomförande av etableringsreformen", Rapport 2012:22, Stockholm

- Sörensen P B (2010), "Swedish Tax Policy: Recent Trends and Future Challenges", Rapport 2010:4, ESO, Stockholm
- Thorén K H (2006), "Kommunal aktiveringspolitik: En fallstudie av det praktiska arbetet med arbetslösa biståndstagare", *Arbetsmarknad och arbetsliv*, 12, 99–114
- United Nations (2017), United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). World Population Prospects: The 2017 Revision, DVD Edition.
- Uusitalo R (2010), "Vad förklarar svenska universitetsstudenters höga examensålder", Bilaga 3 till LU2011, SOU 2010:88, Fritzes, Stockholm
- Vikman U (2013), "Så påverkar föräldraförsäkringen nyanlända invandrades etablering på arbetsmarknaden", Rapport 2013:3, IFAU, Uppsala
- Zenou Y, O Åslund & J Östh (2006), "Hur viktig är närheten till jobb för chanserna på arbetsmarknaden?", Rapport 2006:1, IFAU, Uppsala
- Åslund O, L Hensvik & O Nordström Skans (2014), "Seeking similarity: How immigrants and natives manage in the labor market", *Journal of Labor Economics*, 32(3)
- Åslund O & P Johansson (2011), "Virtues of SIN – Can Intensified Public Efforts Help Disadvantaged Immigrants", *Evaluation review*, 35(4)
- Åslund O & D – O Rooth (2007), "Do when and where matter? Initial labor market conditions and immigrant earnings", *Economic Journal*, 117(518)
- Åslund O, J Östh & Y Zenou (2010), How important is access to jobs? Old question – improved answer", *Journal of Economic Geography*, 10(3)
- Åberg R (2016), "Polariseringens fördelningseffekter", *Ekonomisk Debatt*, nr 5, 23–39

Appendix 1

I detta avsnitt presenteras två simuleringar av effekter på BNP och offentliga finanser av att utrikes födda arbetar mer. Vi redogör också för viktiga antaganden bakom simuleringarna. Tabell A1 visar en sammanfattning av simuleringarna samt resultaten för antalet arbetade timmar, BNP och de offentliga finanserna. Observera att det inte går att summera kolumnerna, då grupperna är överlappande och för att scenarierna rör partiella analyser som inte nödvändigtvis summerar till helheten.

Tabell A1. Simuleringar av vilka effekter ett ökat antal arbetade timmar har på BNP och offentliga finanser, år 2016.

Antagande	Timmar, miljoner	BNP, mdkr	Offentliga finanser, mdkr
1. Gapet i sysselsättning halveras mellan utrikes och inrikes födda	101	40	16
2. Etableringsersättningen minskar med 10 %	11	4	2

Källa: AKU/SCB, SCB, KI och egna beräkningar.

Innan vi går igenom simuleringarna är följande utgångspunkter viktiga att förstå: För *det första* använder vi det genomsnittliga antalet arbetade timmar per vecka per sysselsatt för utrikes födda beräknat av AKU/SCB år 2016. Det uppgick då till 30,2 timmar; se AKU/SCB (2016). För *det andra* antar vi i vissa simuleringar att de extra timmar som tillförs ekonomin har 70 procent av den genomsnittliga arbetsproduktiviteten, det vill säga 386 kronor/timme. För *det tredje* använder vi en budgetelasticitet på 0,4 för att beräkna förändringen i offentliga finanser, där budgetelasticiteten visar hur många procent de offentliga finanserna förändras vid en enprocentig förändring av BNP.⁵³

Med tanke på dessa antaganden om ekonomins funktionssätt är det viktigt att betona att simuleringarna enbart är *grova uppskattningar* av förändringar av BNP och de offentliga finanserna; de beskriver inga faktiska utfall.

Simulering 1: Gapet i sysselsättning halveras mellan de som är födda i Sverige och de som är födda utomlands

Det bodde 1 475 200 utlandsfödda i Sverige år 2016. Sysselsättningsgraden för inrikes och utrikes födda 15–74-åringar var 69 respektive 60 procent år 2016. Vi antar att sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda halveras. Detta betyder att utrikes födda personer ökar sin sysselsättningsgrad med 4,5 procent och att antalet sysselsatta personer i ekonomin därmed ökar med 64 171 personer. Ökningen av antalet arbetade timmar i ekonomin uppskattas som produkten av antalet extra sysselsatta personer (64 171), antalet arbetade timmar per vecka (30,2) och 52 veckor/år. Vidare antar vi att dessa personer har en arbetsproduktivitet motsvarande 70 procent

⁵³ Konjunkturinstitutet använder numera 0,4–0,5 som elasticitet. Vi har valt 0,4 i våra simuleringar som ett försiktigt antagande om effekterna på de offentliga finanserna av förändringar i BNP. Konjunkturinstitutet utgår ifrån beräkningarna i Floden (2009) som visar att budgetelasticitet i Sverige låg på 0,55 mellan 1998 och 2009. Konjunkturinstitutet avrundar den här siffran och använder 0,5 i sina betäckningar. Eftersom det finns en svag fallande trend i budgetelasticitet brukar man säga att elasticitet ligger i spannet 0,4 till 0,5. Inga nya beräkningar har tagits fram sedan Floden (2009).

av den genomsnittliga, det vill säga 386 kronor/timme. Utrikes födda personer antas ha en arbetsproduktivitet motsvarande 70 procent av den genomsnittliga produktiviteten i ekonomin, bland annat på grund av dåliga kunskaper i svenska, bristande arbetslivserfarenhet på den svenska arbetsmarknaden och svårt verifierad utbildningsbakgrund, se avsnitt 4.1.3.

Effekten på BNP beräknas som produkten av det beräknade extra antalet arbetade timmar (101 miljoner) och den uppskattade produktiviteten (386 kronor/timme). Resultaten visar att BNP ökar med 40 miljarder kronor och de offentliga finanserna stärks med 16 miljarder.

Simulering 2: Etableringsersättningen minskar med 10 procent

70 273 personer fick etableringsersättning⁵⁴ 2016. En minskning med 10 procent av det antalet innebär att 7 027 fler personer arbetar. Ökningen av antalet arbetade timmar i ekonomin beräknas som produkten av antalet extra sysselsatta personer (7 027), det genomsnittliga antalet arbetade timmar per vecka (30,2) och 52 veckor/år. Vidare antar vi att dessa personer har en produktivitet motsvarande 70 procent av den genomsnittliga, det vill säga 386 kronor/timme. Personer med etableringsersättning antas ha en arbetsproduktivitet på 70 procent av den genomsnittliga produktiviteten i ekonomin, bland annat på grund av dåliga kunskaper i svenska, bristande arbetslivserfarenhet på den svenska arbetsmarknaden och svårt verifierad utbildningsbakgrund, se avsnitt 4.1.3.

Effekten på BNP beräknas som produkten av det beräknade antalet arbetade timmar (11 miljoner) och den uppskattade produktiviteten (386 kronor/timme). Resultatet visar att BNP ökar med fyra miljarder kronor och de offentliga finanserna med två miljarder kronor.

⁵⁴ Etableringsersättning ges till nyanlända som aktivt deltar i en etableringsplan vid Arbetsförmedlingen. För att få etableringsersättning ska den nyanlända vara mellan 20 och 65 år och ha uppehållstillstånd som flykting, kvotflykting eller skyddsbehövande.

Appendix 2

Tröskeleffekt

I vilken utsträckning skatter och bidrag påverkar beslutet att arbeta eller ej (den extensiva marginalen) beror på *tröskeleffekten*, det vill säga hur mycket av bruttoinkomsten som går förlorad då personer går från att inte arbeta till att arbeta. Den kan enkelt uttryckas som:

$$TE = 1 - \frac{(\text{Hushållets monetära vinst av att individen arbetar})}{(\text{Individens bruttoinkomst vid arbete})}$$

Anta att en person som väljer att arbeta får 10 000 kronor i betalning och betalar 3 000 kronor i skatt. Bruttoinkomsten vid arbete är då 7 000 kronor. Anta vidare att hen erhåller 8 500 kronor i aktivitetsbidrag⁵⁵ och då betalar 2 500 kronor i skatt. Bruttoinkomsten då hen inte arbetar är 6 000 kronor. Tröskeleffekten (TE) blir $1 - (7\,000 - 6\,000) / 10\,000 = 90\%$. Om tröskeleffekten är 100 % så lönar det sig inte alls för en person att arbeta.⁵⁶ Eftersom människor sätter värde på sin fritid, kommer de inte välja att arbeta om det inte lönar sig tillräckligt mycket. (I detta sammanhang brukar man också tala om personens reservationslön, vilket är den lön personen måste bli erbjuden för att hen ska acceptera ett jobb.) I detta fall är teorin entydig: om skatterna ökar minskar sannolikheten att vilja arbeta.

Marginaleffekt

I vilken utsträckning skatte- och bidragssystemet påverkar antalet arbetade timmar (den intensiva marginalen) beror på *marginaleffekten*, det vill säga hur mycket pengar en person får behålla efter skatt av inkomsten från en ytterligare arbetad timme. Marginaleffekten kan enkelt uttryckas som:

$$ME = \frac{\text{Förändring i skatter och transfereringar då inkomsten ökar med litet belopp}}{\text{Det lilla beloppet}}$$

Om marginaleffekten är 1 tjänar personen inget på att arbeta en extra timme. Om marginaleffekten är 0 får hen behålla hela inkomstökningen. Här är det inte uppenbart att höjd skatt leder till att människor väljer att arbeta färre timmar, då det både finns substitutions- och en inkomsteffekt. Substitutionseffekten innebär att det lönar sig mindre att arbeta och att vi därför arbetar färre timmar. Inkomsteffekten däremot drar åt det andra hållet, eftersom högre skatt innebär att samma bruttoinkomst nu ger mindre nettoinkomst och därmed lägre konsumtionsutrymme. Individen kan därmed välja att jobba fler timmar för att upprätthålla samma konsumtion som tidigare.

⁵⁵ Samma principiella resonemang rör de personer som är sjukskrivna; erhåller sjuk- eller aktivitetsersättning; uppbär försörjningsstöd, etableringsersättning eller aktivitetsstöd. Regelverken ser dock olika ut, bland annat vad gäller motprestationer, kontroll och sanktioner, varför tröskeleffekten för personer i dessa system analyseras sina respektive avsnitt nedan. Figur A-1–A-4 innehåller dock simuleringar av tröskeleffekter för arbetslösa, sjuka, de med sjuk- och aktivitetsersättning.

⁵⁶ Notera att tröskeleffekten är ett individuellt mått, även om den baseras på hushållets inkomst.

Beräkningar i FASIT

Vi har använt standardmodulerna i FASIT vid beräkningarna av tröskel- och marginaleffekterna, det vill säga samma moduler och antaganden som Konjunkturinstitutet och Finansdepartementet använder vid motsvarande beräkningar.

För att beräkna tröskeffekten för en individ simulerar FASIT en övergång mellan olika tillstånd – i fallet med arbetslöshet handlar det om att en person går från att arbeta till att vara arbetslös, och tvärtom. För att beräkna marginaleffekten simulerar FASIT en inkomstökning med 1 000 kronor och beräknar effekten på individens disponibla inkomst.

Dessa beräkningar görs i princip för ett representativt urval av den svenska befolkningen, men vissa individer väljs av beräkningstekniska skäl bort och det är viktigt vid tolkningen av resultatet att känna till vilka avgränsningar som görs och vilken population som man i slutändan kan uttala sig om. I avsnitt 4.1.2 ovan gör vi av den anledningen en bortfallsanalys.

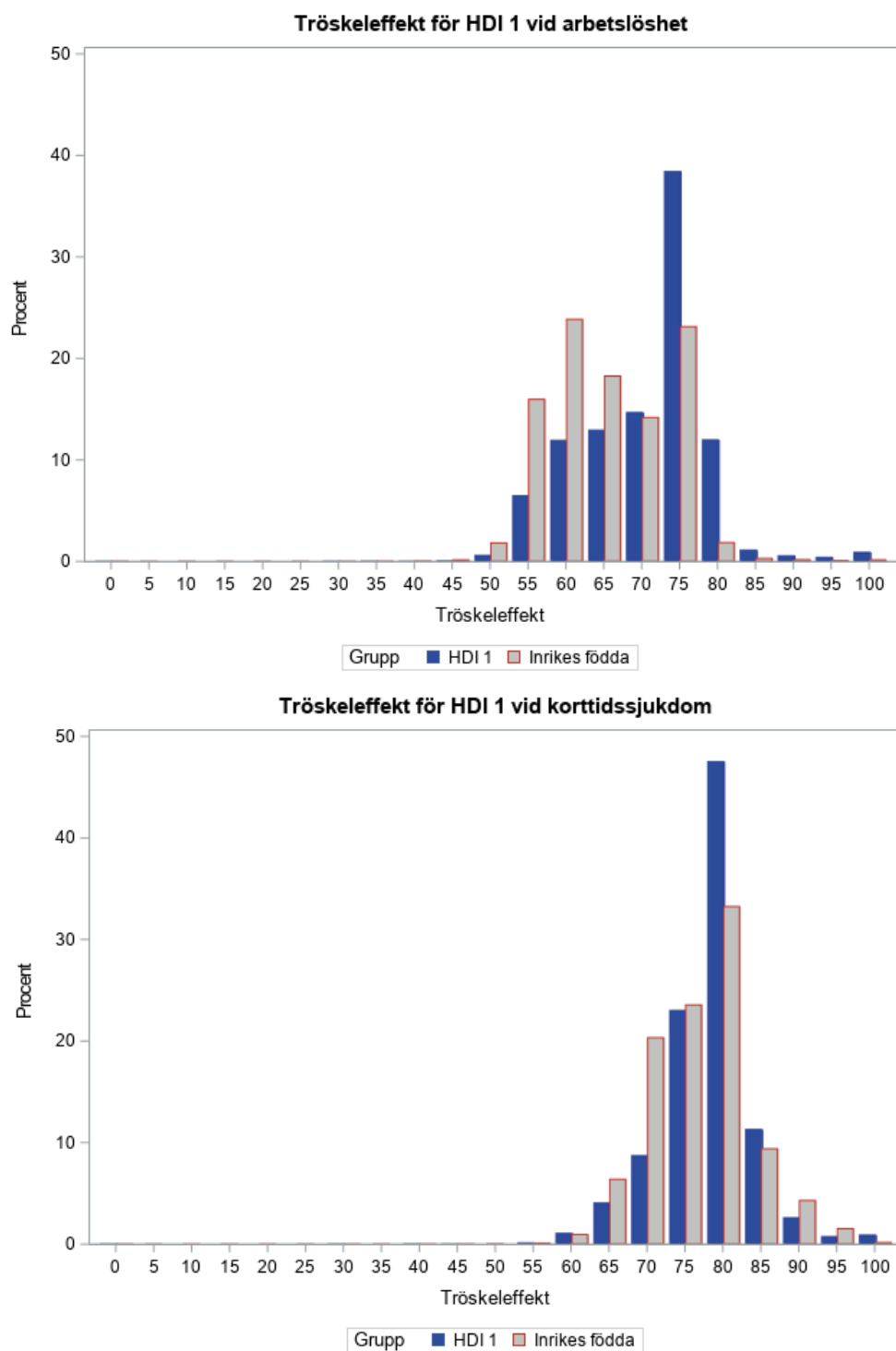
Nedan följer en teknisk beskrivning (i programspråket SAS) av hur dessa begränsningar går till. För *det första* sker ett urval genom att XAUFLAG sätts till ett (1), vilket bland annat innebär att personer under 20 år och över 64 år sorteras bort. Dessutom ska personerna ha bott hela året i Sverige och ha en disponibel inkomst som är skild från noll (tillhöra fördelningspopulationen). Personer som har inkomst av företagande sorteras också bort.

För *det andra* måste individerna i samplet ha en bidragsgrundande inkomst som uppgår till minst tre prisbasbelopp (134 800 kronor). Detta är variabeln WSGI nedan. Detta villkor (som är förprogrammerat i FASIT) är naturligtvis olyckligt då man analyserar utrikes föddas arbetsutbud, eftersom deltidsarbete eller arbete under delar av året är vanligt och man skulle vilja undersöka hur skatter och bidrag påverkar dessa val av arbetad tid.

```
IF BALD < 20 THEN XAUFLAG=1; /* ej personer under 20 år */
IF BALD > 64 THEN XAUFLAG=1; /* ej personer över 64 år */
IF BHINK NE 1 THEN XAUFLAG=1; /* ska tillhöra fördelnings-
populationen */
IF BYSEG IN(4, 5) THEN XAUFLAG=1; /* ej företagare */
IF (NAKT+NPAS) > 0 THEN XAUFLAG=1; /* enbart renodlade
anställda */
IF (NAKT+NPAS) < 0 THEN XAUFLAG=1;
IF WSGI< 3*&XBASM THEN XAUFLAG=1; /* Måste ha bidrags-
grundande inkomst som uppgår till minst tre prisbasbelopp */
```

För att beskriva fördelningen av tröskel- och marginaleffekterna för de utrikes föddas och den jämförelsegrupp (det vill säga inrikes födda i åldern 20–64 år) som ingår i urvalet har vi använt SAS-modulen KDE. Personerna viktas som brukligt med FASIT:s uppräknade befolkningsstatistik för 2017.

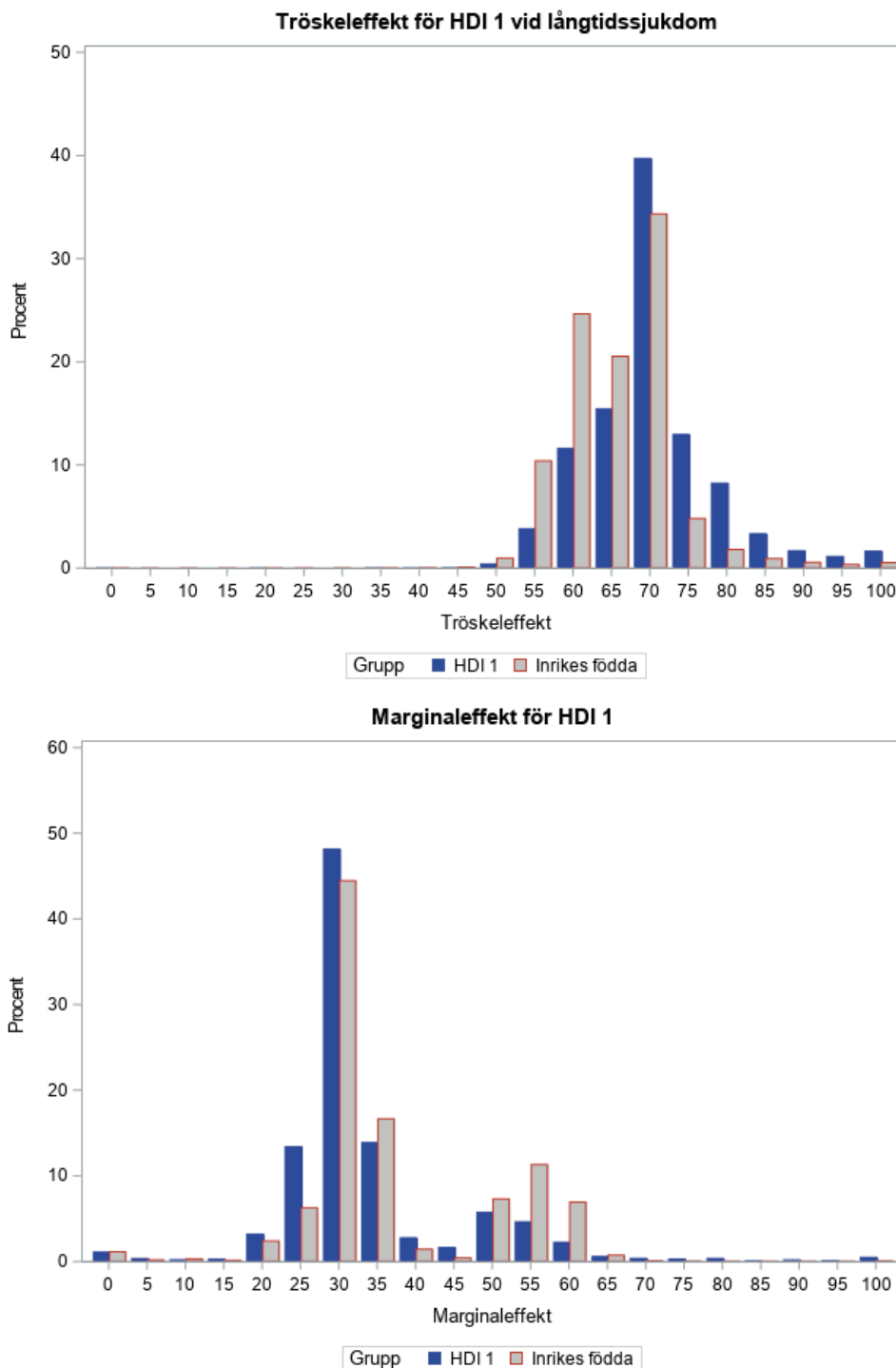
Figur A1 . Tröskel- och margineffekter för personer födda i HDI 1-länder och inrikes födda, 20-64 år, 2017.



Notera: Tröskeffekten vid arbetslöshet eller sjukskrivning mäter hur mycket av inkomsten som går förlorad då personen går från att vara arbetslös eller sjukskriven till att börja arbeta. Vid beräkningen av tröskel- och margineffekten vid arbetslöshet antas att alla har rätt till arbetslöshetsersättning, vilket inte är fallet i verkligheten. Margineffekten mäter hur mycket av en arbetsinkomstökning som går förlorad då personen ökar sin arbetstid. Staplarna visar hur stor andel i procent som befinner sig i respektive intervall.

Källa: FASIT/SCB och egna beräkningar.

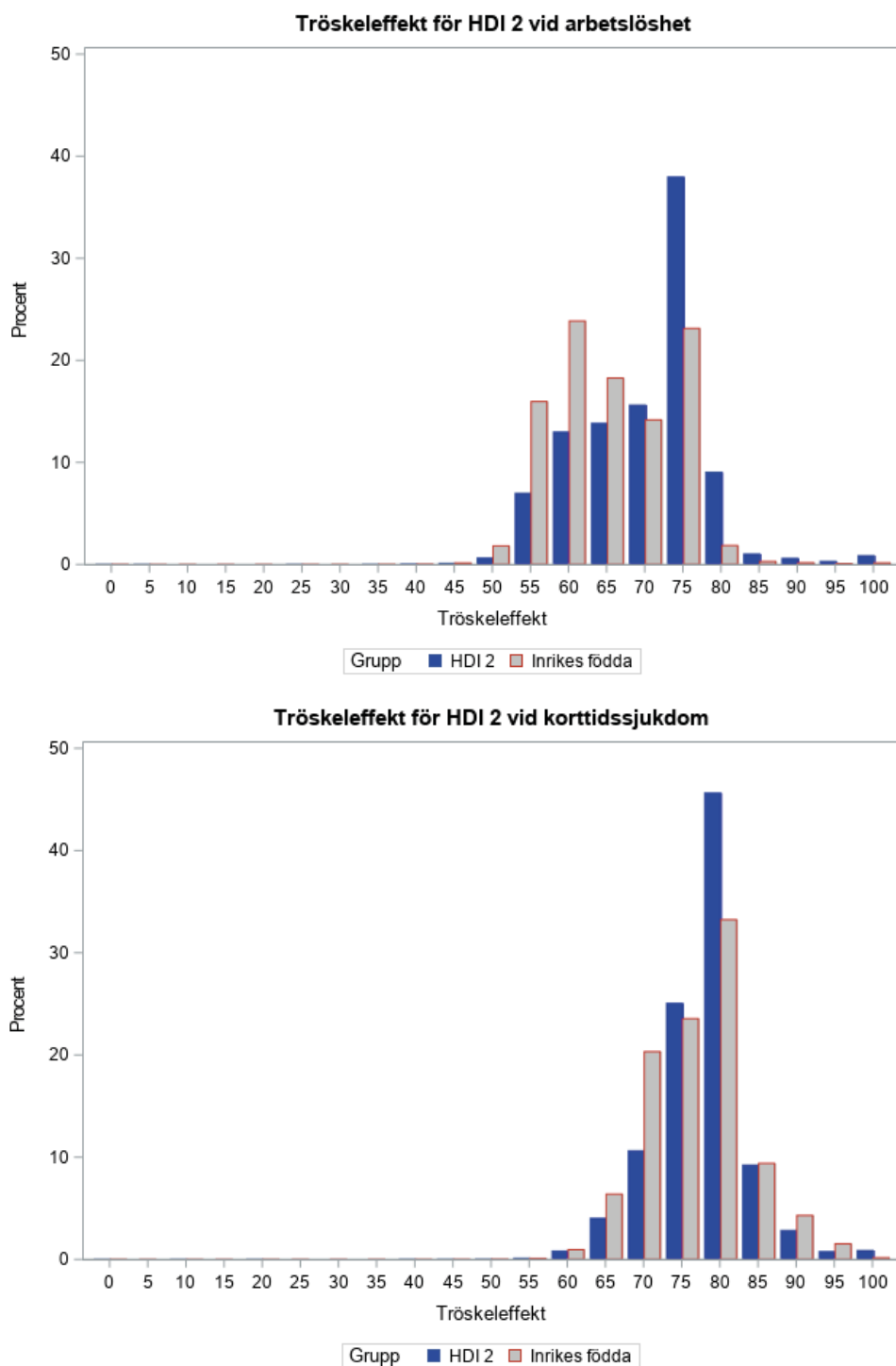
Figur A1 . Tröskel- och margineffekter för personer födda i HDI 1-länder och inrikes födda, 20-64 år, 2017, forts.



Notera: Tröskeleffekten vid arbetslöshet eller sjukskrivning mäter hur mycket av inkomsten som går förlorad då personen går från att vara arbetslös eller sjukskriven till att börja arbeta. Vid beräkningen av tröskel- och margineffekten vid arbetslöshet antas att alla har rätt till arbetslöshetsersättning, vilket inte är fallet i verkligheten. Margineffekten mäter hur mycket av en arbetsinkomstökning som går förlorad då personen ökar sin arbetstid. Staplarna visar hur stor andel i procent som befinner sig i respektive intervall.

Källa: FASIT/SCB och egna beräkningar.

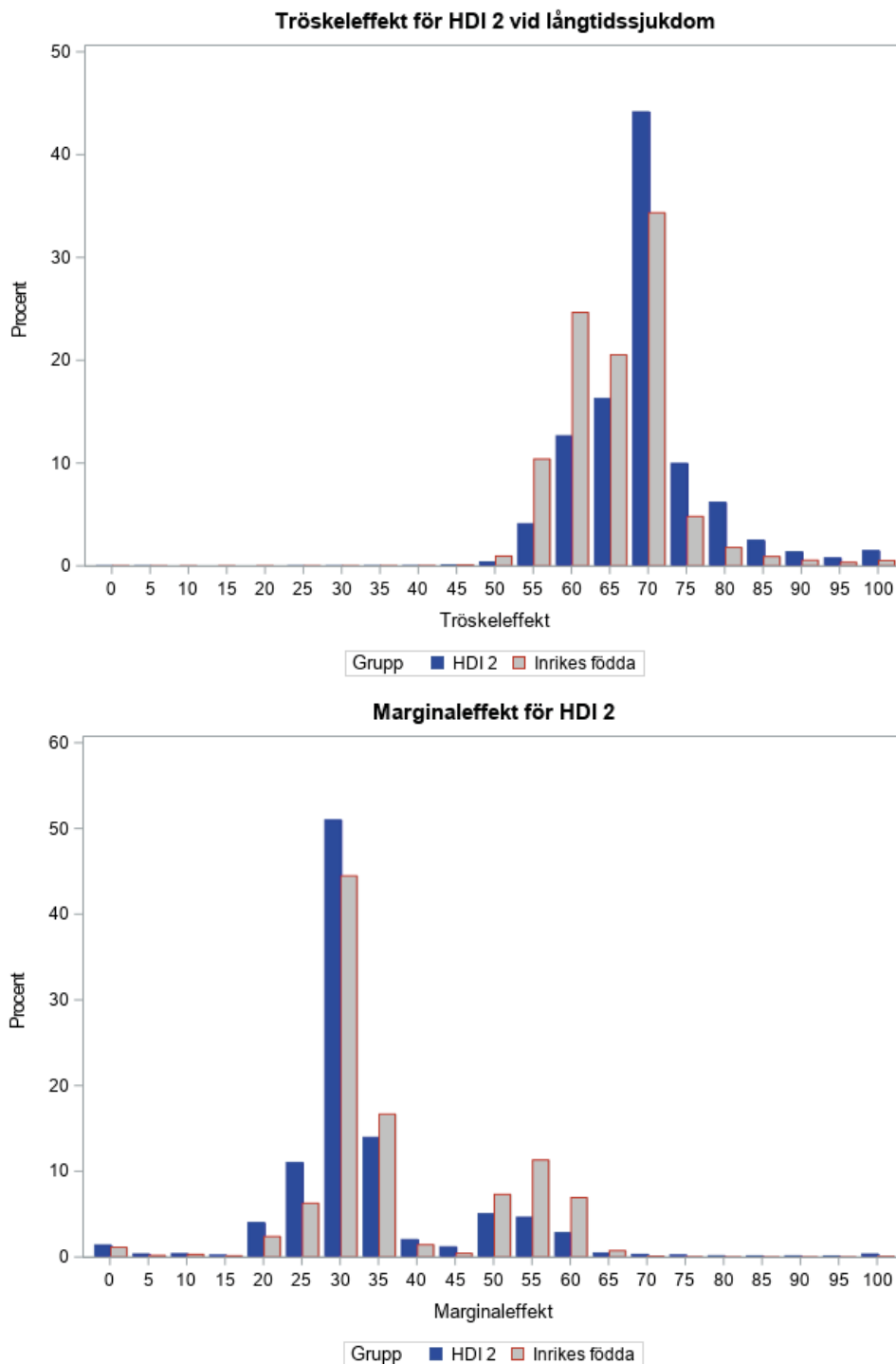
Figur A2. Tröskel- och margineffekter för personer födda i HDI 2-länder och inrikes födda, 20-64 år, 2017.



Notera: Tröskelleffekten vid arbetslöshet eller sjukskrivning mäter hur mycket av inkomsten som går förlorad då personen går från att vara arbetslös eller sjukskriven till att börja arbeta. Vid beräkningen av tröskel- och margineffekten vid arbetslöshet antas att alla har rätt till arbetslöshetsersättning, vilket inte är fallet i verkligheten. Margineffekten mäter hur mycket av en arbetsinkomstökning som går förlorad då personen ökar sin arbetstid. Staplarna visar hur stor andel i procent som befinner sig i respektive intervall.

Källa: FASIT/SCB och egna beräkningar.

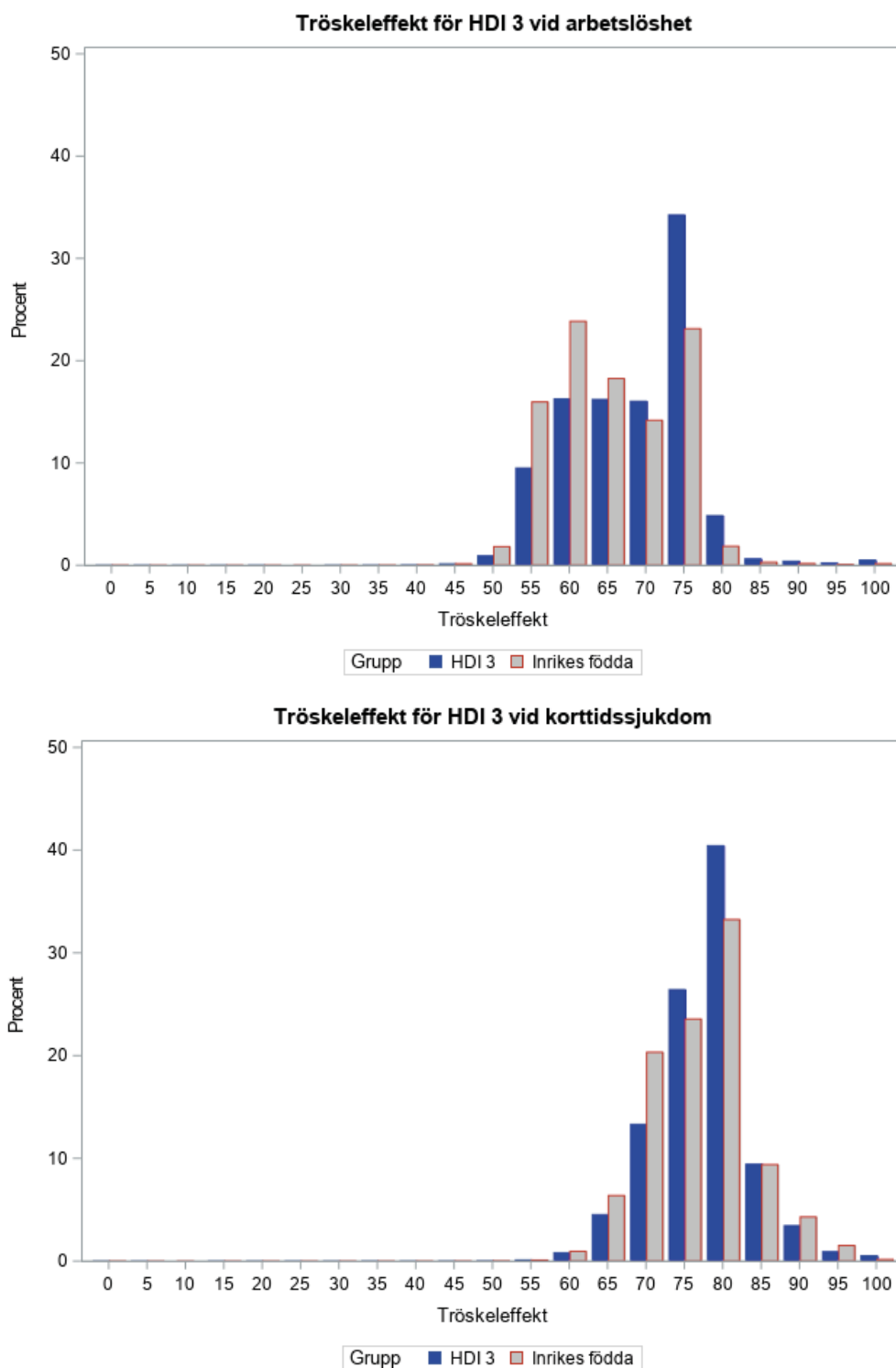
Figur A2. Tröskel- och margineffekter för personer födda i HDI 2-länder och inrikes födda, 20-64 år, 2017, forts.



Notera: Tröskeffekten vid arbetslöshet eller sjukskrivning mäter hur mycket av inkomsten som går förlorad då personen går från att vara arbetslös eller sjukskriven till att börja arbeta. Vid beräkningen av tröskel- och margineffekten vid arbetslöshet antas att alla har rätt till arbetslöshetsersättning, vilket inte är fallet i verkligheten. Margineffekten mäter hur mycket av en arbetsinkomstökning som går förlorad då personen ökar sin arbetstid. Staplarna visar hur stor andel i procent som befinner sig i respektive intervall.

Källa: FASIT/SCB och egna beräkningar.

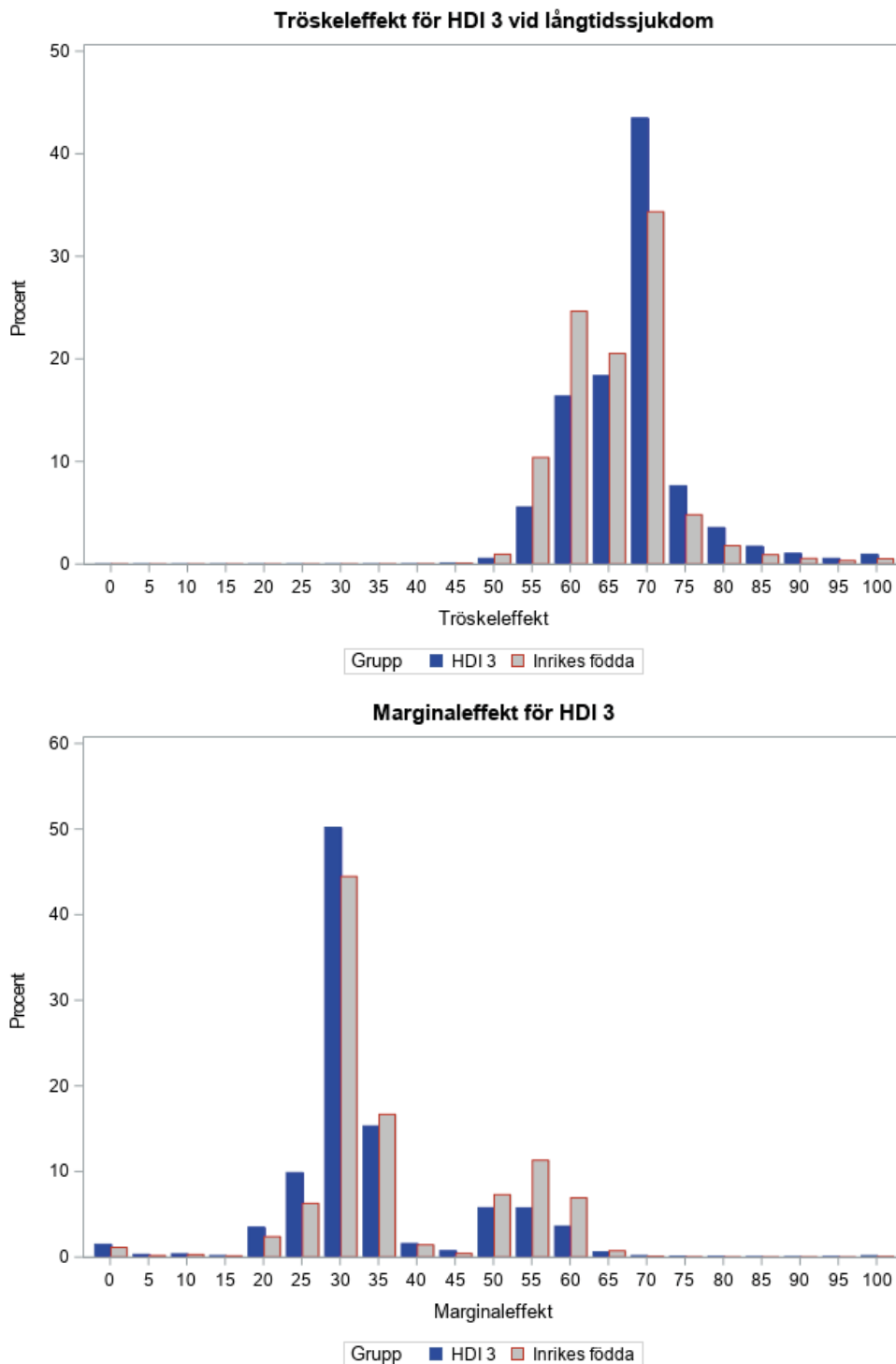
Figur A3. Tröskel- och margineffekter för personer födda i HDI 3-länder och inrikes födda, 20-64 år, 2017.



Notera: Tröskeffekten vid arbetslöshet eller sjukskrivning mäter hur mycket av inkomsten som går förlorad då personen går från att vara arbetslös eller sjukskriven till att börja arbeta. Vid beräkningen av tröskel- och margineffekten vid arbetslöshet antas att alla har rätt till arbetslöshetsersättning, vilket inte är fallet i verkligheten. Margineffekten mäter hur mycket av en arbetsinkomstökning som går förlorad då personen ökar sin arbetstid. Staplarna visar hur stor andel i procent som befinner sig i respektive intervall.

Källa: FASIT/SCB och egna beräkningar.

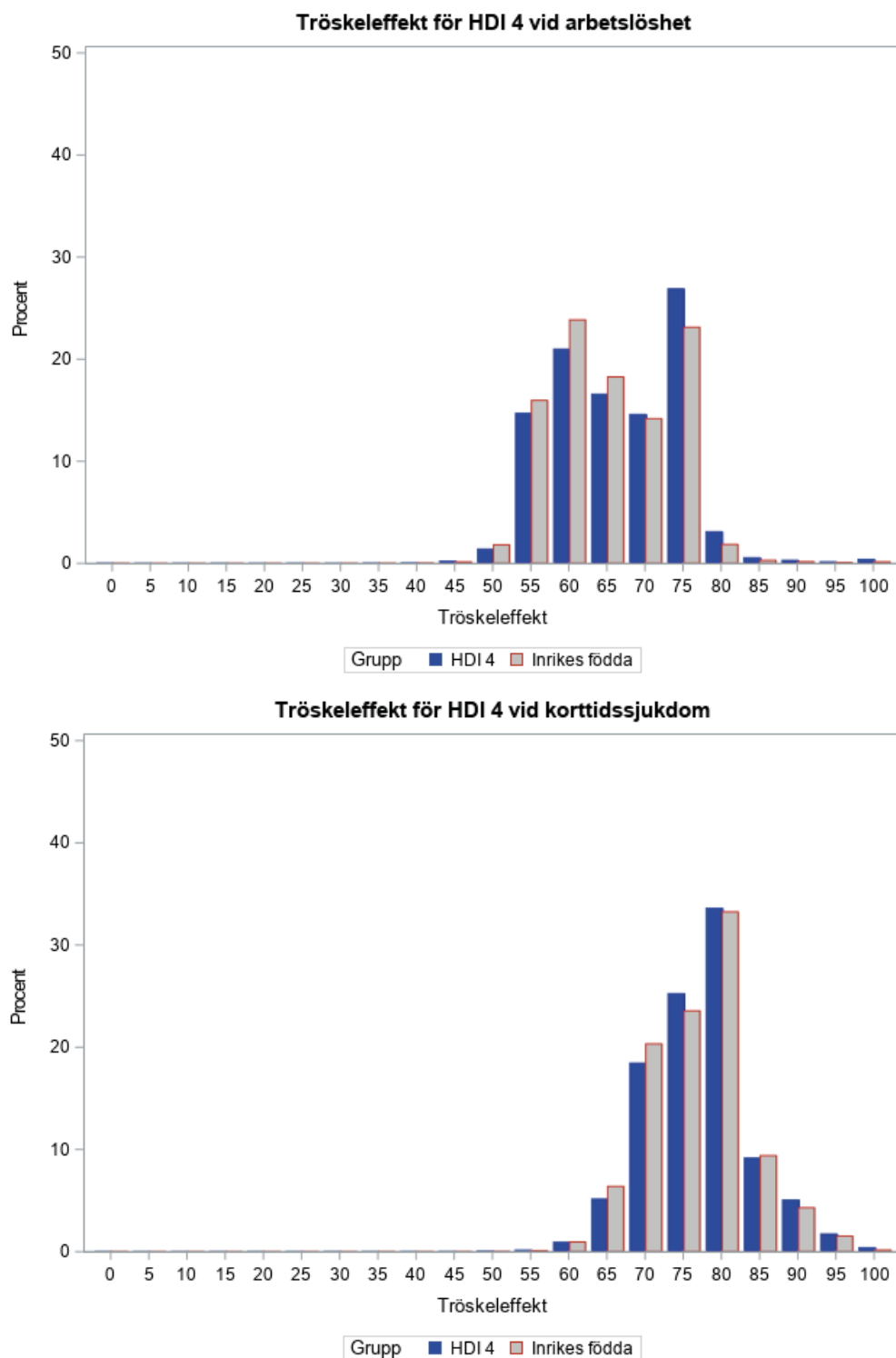
Figur A3. Tröskel- och margineffekter för personer födda i HDI 3-länder och inrikes födda, 20-64 år, 2017, forts.



Notera: Tröskeffekten vid arbetslöshet eller sjukskrivning mäter hur mycket av inkomsten som går förlorad då personen går från att vara arbetslös eller sjukskriven till att börja arbeta. Vid beräkningen av tröskel- och margineffekten vid arbetslöshet antas att alla har rätt till arbetslöshetsersättning, vilket inte är fallet i verkligheten. Margineffekten mäter hur mycket av en arbetsinkomstökning som går förlorad då personen ökar sin arbetstid. Staplarna visar hur stor andel i procent som befinner sig i respektive intervall.

Källa: FASIT/SCB och egna beräkningar.

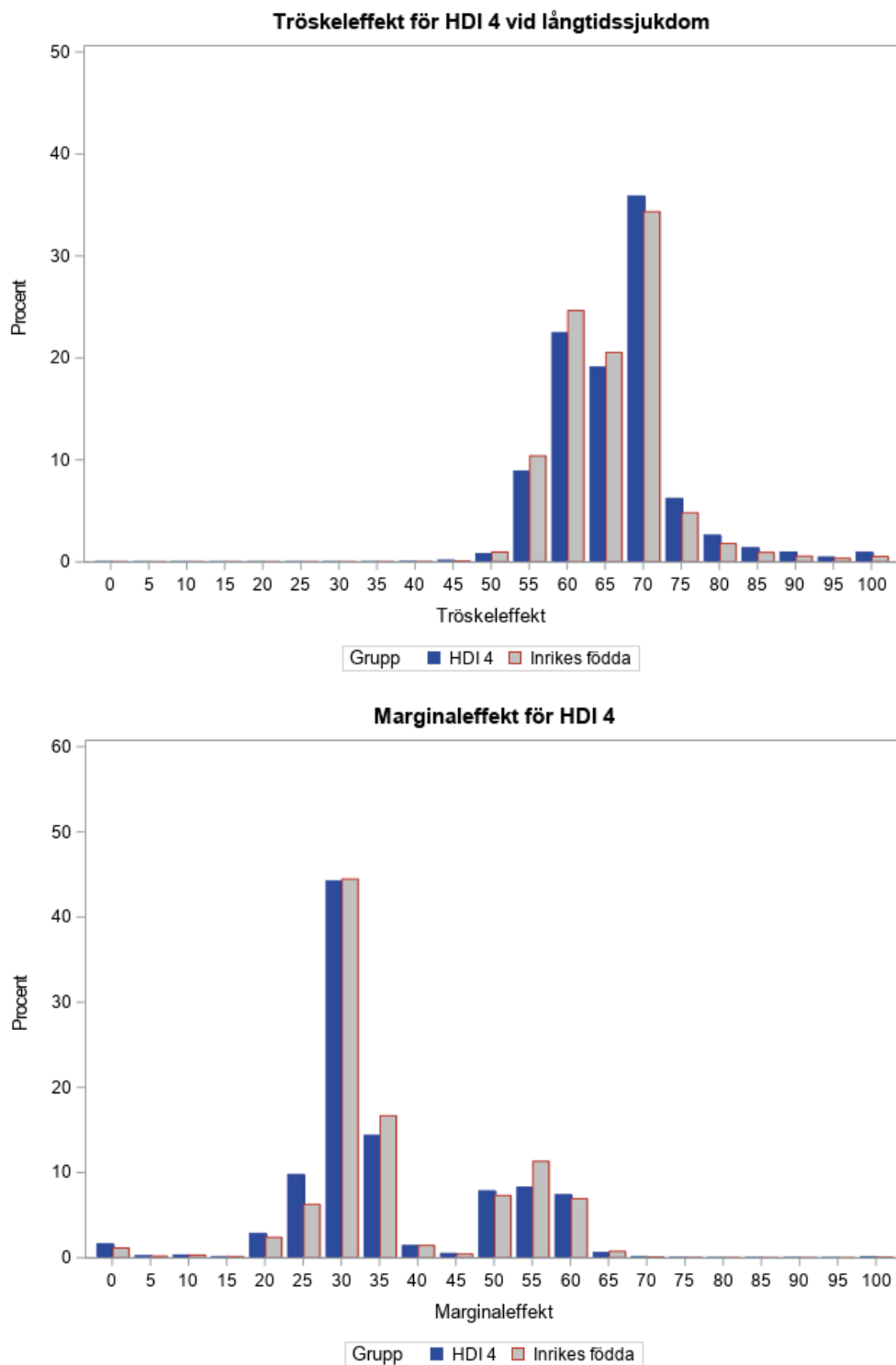
Figur A4. Tröskel- och margineffekter för personer födda i HDI 4-länder och inrikes födda, 20-64 år, 2017.



Notera: Tröskeffekten vid arbetslöshet eller sjukskrivning mäter hur mycket av inkomsten som går förlorad då personen går från att vara arbetslös eller sjukskriven till att börja arbeta. Vid beräkningen av tröskel- och margineffekten vid arbetslöshet antas att alla har rätt till arbetslöshetsersättning, vilket inte är fallet i verkligheten. Margineffekten mäter hur mycket av en arbetsinkomstökning som går förlorad då personen ökar sin arbetstid. Staplarna visar hur stor andel i procent som befinner sig i respektive intervall.

Källa: FASIT/SCB och egna beräkningar.

Figur A4. Tröskel- och margineffekter för personer födda i HDI 4-länder och inrikes födda, 20-64 år, 2017, forts.



Notera: Tröskeffekten vid arbetslöshet eller sjukskrivning mäter hur mycket av inkomsten som går förlorad då personen går från att vara arbetslös eller sjukskriven till att börja arbeta. Vid beräkningen av tröskel- och margineffekten vid arbetslöshet antas att alla har rätt till arbetslöshetsersättning, vilket inte är fallet i verkligheten. Margineffekten mäter hur mycket av en arbetsinkomstökning som går förlorad då personen ökar sin arbetstid. Staplarna visar hur stor andel i procent som befinner sig i respektive intervall.

Källa: FASIT/SCB och egna beräkningar.

Appendix 3

Forskningen visar att *skälen* till att en person utvandrat till Sverige, *varifrån* hen kommer och *när* hen invandrat spelar roll för personens etablering på arbetsmarknaden. För att analysera skillnader i arbetsmarknadsetablering mellan olika grupper av invandrare har vi huvudsakligen använt Human Development Index (HDI). Detta är ett val mellan några olika tänkbara möjligheter av indelningar, givet att vi använder SCB:s FASIT-modell för vår analys. Av sekretesskäl är det inte möjligt att i FASIT härleda ursprungsland för enskilda individer, utan man kan endast göra indelningar i större aggregerade grupper. Uppdelning efter invandringsskäl, exempelvis arbetskraftsinvandring, flyktingskäl, fri rörlighet inom EU och så vidare, är inte möjlig med nuvarande version av databasen.

Vi har i stället haft följande att välja på:

- 1) Uppdelning efter ländergrupper, exempelvis Asien, EU och Norden.
- 2) Uppdelning efter utbildningsbakgrund, från utbildningsregistret/SCB.
- 3) Uppdelning efter hemlandets utvecklingsnivå enligt HDI (sammanvägt index av ett lands BNP, förväntad livslängd och utbildningsnivå).

Det första alternativet bedömde vi som sämre än HDI, då länder med mycket olika utvecklingsnivå kommer att klumpas ihop. Det andra alternativet är också olämpligt, då information om utbildning ofta saknas för flyktingar. Vår bedömning var därför att HDI i allmänhet är det bästa sättet att beskriva sammansättningen av invandringen, givet det datamaterial vi har vid handen.

Indelning av länder enligt Human Development Index: ⁵⁷

HDI 1: Afghanistan, Angola, Benin, Burkina Faso, Burundi, Centralafrikanska republiken, Comorerna, Djibouti, Elfenbenskusten, Eritrea, Etiopien, Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Haiti, Jemen, Kamerun, Kenya, Kongo-Kinshasa, Lesotho, Liberia, Madagaskar, Malawi, Mali, Mauretanien, Mocambique, Myanmar, Nepal, Niger, Nigeria, Pakistan, Papua Nya Guinea, Rwanda, Salomonöarna, Senegal, Sierra Leone, Somalia, Sudan, Swaziland, Sydsudan, Tanzania, Tchad, Togo, Uganda, Zimbabwe

HDI 2: Bangladesh, Bhutan, Bolivia, Botswana, Egypten, Ekvatorialguinea, El Salvador, Filippinerna, Gabon, Gaza-området, Ghana, Guatemala, Guyana, Honduras, Indien, Indonesien, Irak, Kambodja, Kap Verde, Kiribati, Kosovo, Kirgyzstan, Kongo (Brazzaville), Laos, Marocko, Mikronesien, Moldavien, Namibia, Nicaragua, Palestina, Paraguay, Sao Tome och Principe, Serbien och Montenegro, Sydafrika, Syrien, Tadjikistan, Turkmenistan, Uzbekistan, Vanuatu, Vietnam, Västbanken, Zambia, Östtimor.

HDI 3: Albanien, Algeriet, Antigua och Barbuda, Armenien, Azerbajdzjan, Bahamas, Barbados, Belize, Bosnien och Hercegovina, Brasilien, Bulgarien, Colombia, Costa Rica, Dominica, Dominikanska republiken, Ecuador, Fiji, Georgien, Grenada, Iran,

⁵⁷ Källor är FN och SCB.

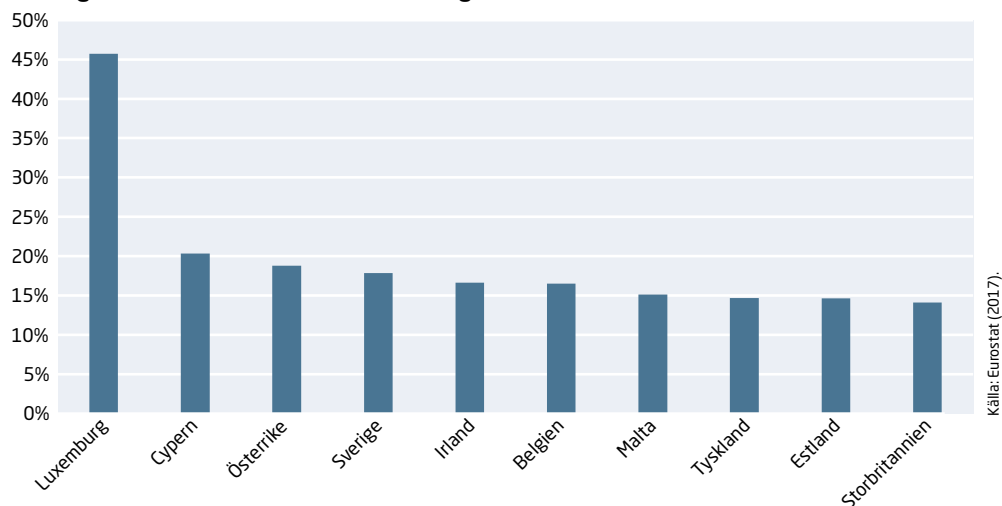
Jamaica, Jordanien, Jugoslavien, Kazakstan, Kina, Kuba, Libanon, Libyen, Makedonien, Malaysia, Maldiverna, Mauritius, Mexiko, Mongoliet, Oman, Palau, Panama, Peru, Rumänien, Ryssland, S:t Kitts och Nevis, S:t Lucia, S:t Vincent och Grenaderna, Samoa, Serbien, Seychellerna, Sovjetunionen, Sri Lanka, Surinam, Thailand, Tonga, Trinidad och Tobago, Tunisien, Turkiet, Ukraina, Uruguay, Venezuela, Vitryssland, Taiwan, Tjeckoslovakien, Tyska Demokratiska Republiken.

HDI 4: Andorra, Argentina, Australien, Bahrain, Belgien, Brunei Darussalam, Chile, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Förenade Arabemiraten, Grekland, Gibraltar, Hongkong, Irland, Island, Israel, Italien, Japan, Kanada, Sydkorea, Kroatien, Kuwait, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Monaco, Montenegro, Nederländerna, Nordirland, Norge, Nya Zeeland, Polen, Portugal, Qatar, Saudiarabien, Schweiz, Singapore, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tjeckien, Tyskland, Ungern, USA, Vatikanstaten, Österrike.

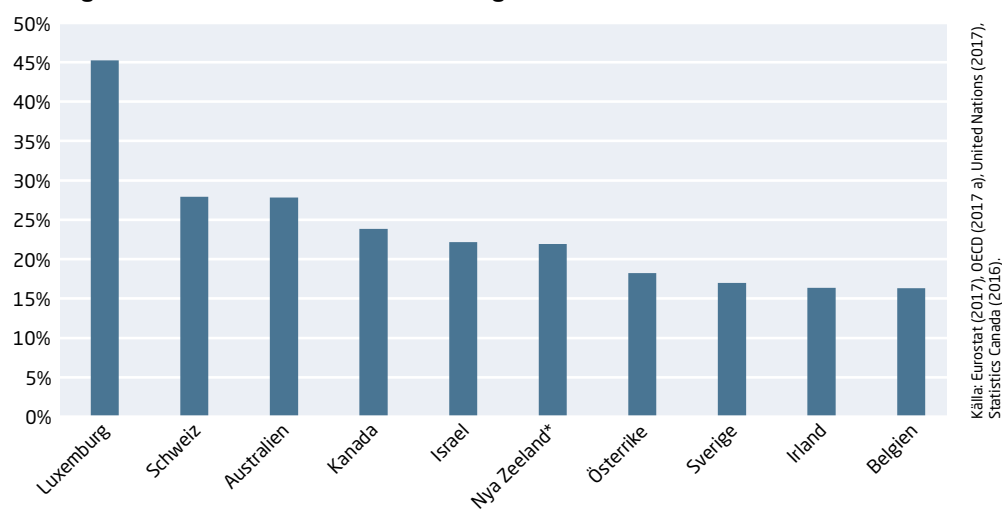
Invandrare från Anguilla, Bermuda, Brittiska Jungfruöarna, Marshallöarna, Nauru, Nordkorea, San Marino och Tuvalu samt statslösa saknar HDI-klassificering.

Appendix 4

Figur A5. De tio EU-länderna med högsta andelen utrikes födda, alla åldrar, 2017.



Figur A6. De tio OECD-länderna med högsta andelen utrikes födda, alla åldrar, 2016.



* Uppgifterna för Nya Zeeland gäller 2014.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00