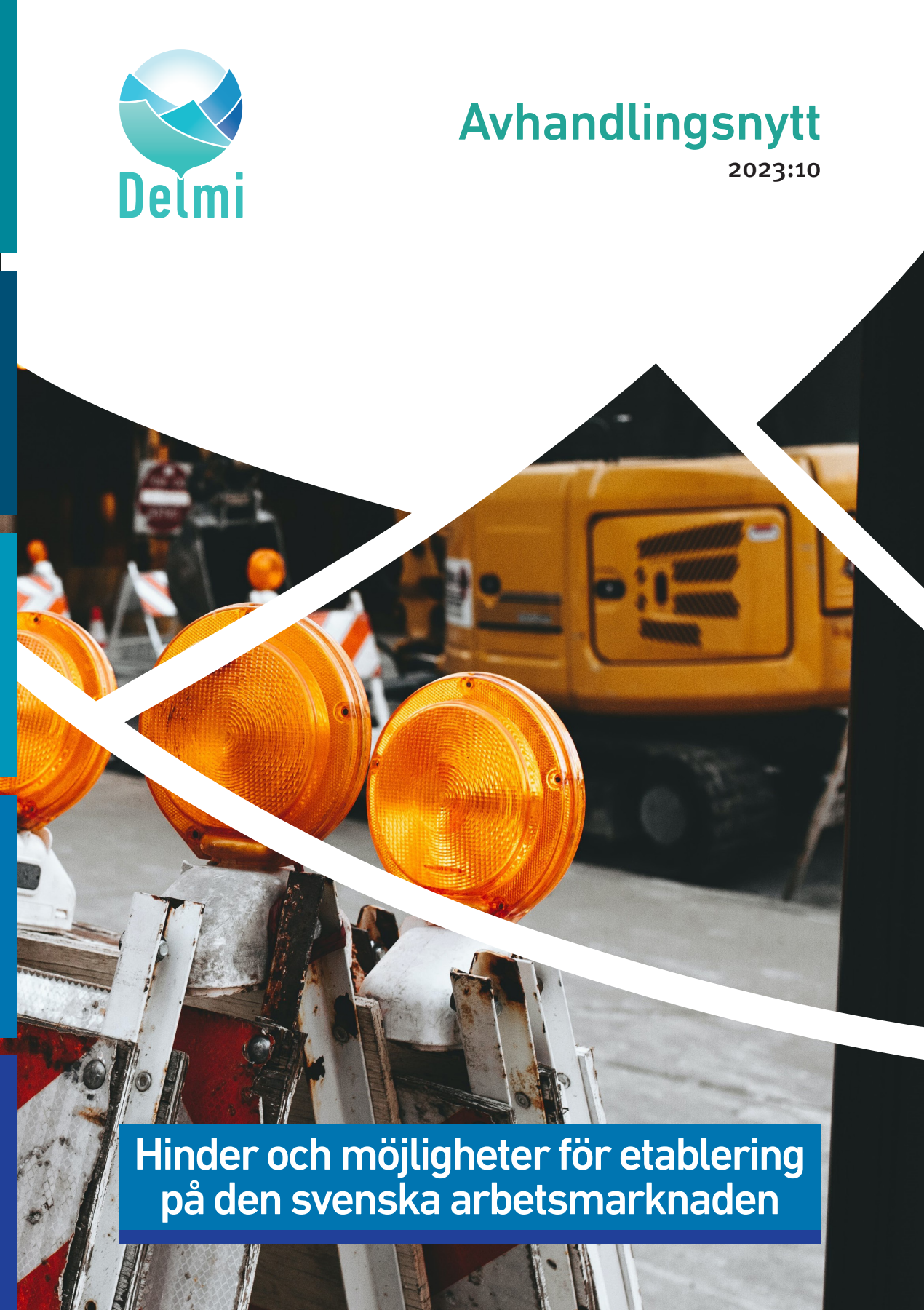




Hinder och möjligheter för etablering på den svenska arbetsmarknaden

Hinder och möjligheter för etablering på den svenska arbetsmarknaden

Ruth Björklöv, Maria Cheung och Suzanne
Planchard (redaktörer)

Avhandlingsnytt 2023:10



Delmi Avhandlingsnytt 2023:10
Beställning: www.delmi.se
E-post: ju.delmi@regeringskansliet.se
Omslagsfoto: Matthew Hamilton, Unsplash
Stockholm 2023
ISBN:978-91-89701-51-9

Förord

Deltagande på arbetsmarknaden är en viktig faktor för integration i Sverige. Hur ser förutsättningarna ut för nyanlända personer som vill träda in på den svenska arbetsmarknaden? Vilka hinder finns och vilka åtgärder kan fungera för att motverka eller förebygga dessa hinder?

I den sjunde upplagan av Avhandlingsnytt sammanfattas empiriska studier från fyra doktorsavhandlingar som på olika sätt berör immigranternas väg till arbete. Avhandlingarna är publicerade mellan 2020 och 2022 och framlagda vid Linköpings universitet, Uppsala universitet och Stockholms universitet.

Författarna till avhandlingarna är **Andrey Tibajev** som skriver om arbetsmarknadens värdering av nyanländas utbildning, **Anni Erlandsson** som undersöker den etniska diskrimineringen på arbetsmarknaden, **Lillit Ottosson** som betonar vikten av integrationsprogrammets utformning för kvinnors arbetsmarknadsetablering och **Louisa Vogiazides** som studerar de regionala och grannskapskontexternas betydelse för arbetsmarknadsintegration. Gemensamt för avhandlingarna är att de ger olika men kompletterande perspektiv på hinder och möjligheter för etablering på den svenska arbetsmarknaden.

Den vetenskapliga granskningen av avhandlingarna har ägt rum i anslutning till disputationen vid respektive institution på lärosätet i fråga. För Delmis räkning har **Ruth Björklöv**, **Maria Cheung** och **Suzanne Planchard** redigerat antologin, **Henrik Malm Lindberg** och **Alice Hertzberg** har varit med i granskningsprocessen.

Vår förhoppning är att denna antologi ska nå en bred publik och uppmuntra till en allmän debatt om etablering och integration på arbetsmarknaden. Som brukligt i Delmi-sammanhang ansvarar författarna själva för innehåll, slutsatser och policyrekommendationer i respektive kapitel. För fördjupad läsning och kunskap hänvisar vi till avhandlingarna.

Stockholm, december 2023

Joakim Palme
Ordförande Delmi

Agneta Carlberger Kundoori
Kanslichef Delmi

Innehåll

Introduktion.....	7
Centrala slutsatser	9
Referenser	13
 1. Arbetsmarknadens värdering av migranternas humankapital.....	15
Inledning	15
Den ekonomiska avkastningen på migranternas humankapital	16
Effekter av formellt erkännande av utländsk utbildning	20
Avslutning.....	24
Referenser	25
 2. Kön, etnicitet och diskriminering samt rekryterarens roll	28
Inledning	28
Bakgrund.....	29
Data och metod.....	30
Resultat och slutsatser.....	31
Avslutning.....	34
Referenser	35
 3. Etableringsreformen och nyanlända kvinnors sysselsättning.....	39
Inledning	39
Bakgrund.....	40
Data och metod.....	41
Resultat och slutsatser.....	43
Avslutning.....	46
Referenser	47
 4. Flyktingars bosättningsmönster och arbetsmarknadsetablering	49
Inledning	49
Bakgrund.....	50
Data och metod.....	53
Resultat och slutsatser.....	54
Avslutning.....	59
Referenser	59
 Förteckning över tidigare publikationer.....	63

Introduktion

Delegationen för migrationsstudiers (Delmis) sjunde publikation i rapportserien Avhandlingsnytt har som brukligt samma tema som titel, denna gång *Hinder och möjligheter för etablering på svenska arbetsmarknaden*. Syftet med Avhandlingsnytt är att belysa aktuella avhandlingar på integrations- och migrationsområdet på ett lättillgängligt sätt. Utgångspunkten för denna upplaga är fyra doktorsavhandlingar som på olika sätt berör hinder och möjligheter för etablering och integration på den svenska arbetsmarknaden.

Den första avhandlingen i denna utgåva av Avhandlingsnytt är skriven av **Andrey Tibajev** (2022) som 2022 disputerade med avhandlingen *The value of immigrants' human capital for labour market integration* vid Linköpings universitet. De två studier från avhandlingen som lyfts fram belyser arbetsmarknadens värdering av utländskt humankapital för migranter i Sverige och vilken betydelse det har för deras etablering och integration på den svenska arbetsmarknaden. Den första studien fokuserar på det värde som arbetsgivare tillskriver migranternas arbetslivserfarenhet, både före och efter ankomst till Sverige. Resultaten bekräftar tidigare forskning om att arbetsmarknadens värdering av utländskt humankapital varierar med migranternas ursprungsregion och minskar ju längre det institutionella avståndet är till Sverige. Resultaten indikerar vidare att det förekommer en strukturell segregering på den svenska arbetsmarknaden där migranter sorteras in till yrken som ger dem sämre möjligheter att ackumulera nytt humankapital i Sverige. Den andra studien undersöker effekterna av formellt erkännande av utländsk utbildning på nyanlända akademikers sysselsättning och löneinkomster. Då arbetsgivare kan uppleva en viss osäkerhet kring huruvida utländskt humankapital motsvarar de arbetsuppgifter som finns, kan ett statligt formellt erkännande av den utländska utbildningen minska osäkerheten. Resultaten visar på övergripande positiva effekter men att de dock är begränsade. Ett formellt erkännande av utländsk utbildning kan därför ses som ett viktigt verktyg som underlättar inträdet till den svenska arbetsmarknaden, men är inte tillräckligt för att nyanlända akademiker ska kunna erhålla ett yrke som motsvarar deras kvalifikationer.

Den andra avhandlingen är skriven av **Anni Erlandsson** (2020) som 2022 disputerade med avhandlingen *Gender, Parenthood, Ethnicity and Discrimination in the Labor Market* vid Stockholms universitet. Denna upplaga av Avhandlingsnytt fokuserar på en studie i avhandlingen som genom fiktiva

jobbansökningar undersöker förekomsten av etnisk diskriminering av arbetssökande med utländskklingande namn kopplat till rekryterarens kön. Studien bekräftar tidigare forskning om att män löper större risk än kvinnor att utsättas för etnisk diskriminering vid rekrytering, och är en av de första större undersökningarna i Sverige som kopplar rekryterarnas kön till diskriminering. Resultaten visar att rekryterare, oavsett kön, diskriminerar personer med utländskklingande namn, men i olika yrkesgrupper. Kvinnor som rekryterare tenderar att favorisera andra kvinnor framför män när det gäller arbetssökande med utländskklingande namn, men i yrken som kräver högre utbildning. Män som rekryterare tenderar också att favorisera kvinnor framför män när det gäller arbetssökande med utländskklingande namn, men i yrken som är mansdominerade.

Den tredje avhandlingen som inkluderas i denna upplaga av *Avhandlingsnytt* är skriven av **Lillit Ottosson** (2022) som 2022 disputerade med avhandlingen *From Welfare to Work* vid Uppsala universitet. Avhandlingen består av flera studier som bland annat undersöker hur olika arbetsmarknadspolitiska insatser kan öka sysselsättningen för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Studien som sammanfattas i denna publikation är skriven tillsammans med Cristina Bratu och Linna Martén, och utvärderar effekterna av etableringsreformen som infördes 2010 i syfte att underlätta arbetsmarknadsetableringen för nyanlända flyktingar och deras anhöriga. Resultaten visar att reformen hade betydande positiva effekter på arbetsmarknadsdeltagande och arbetsinkomster för kvinnor, men inte för män. Förklaringen till de positiva effekterna för kvinnorna ligger främst i att reformen innebar en individualiserad ersättning som ökade incitamenten till att delta i etableringsinsatserna och att deltagarna kunde etablera en tidig kontakt med arbetsförmedlare. Avsaknaden av effekterna för män kan delvis förklaras av att de redan var deltagande i arbetskraften och kom i kontakt med Arbetsförmedlingen redan innan reformen.

Den fjärde avhandlingen i denna upplaga är skriven av **Louisa Vogiazides** (2020) som 2020 disputerade med avhandlingen *Pathways and destinations* vid Stockholms universitet. I denna upplaga beskrivs en studie i avhandlingen, skriven tillsammans med Hernan Mondani, som belyser regionala kontexter och grannskapskontexter för nyanlända flyktingars inträde på den svenska arbetsmarknaden. Resultaten visar att Stockholmsregionen följt av småstäder och landsbygd är de mest fördelaktiga regionerna för att hitta ett första arbete för flyktingar, medan Malmö är minst fördelaktigt. Det beror troligen på att många arbetstillfällen finns i Stockholmsregionen och att det i mindre städer och i glesbygden kan vara lättare att skapa kontakter med boende och redan etablerade invånare. I mellanstora städer där antalet arbetstillfällen är färre

och där det också finns en stor andel migranter, har etnisk boendesegregation en negativ effekt på flyktingarnas arbetsmarknadsdeltagande.

Sammantaget tar de fyra avhandlingarna upp olika, men kompletterande, perspektiv och aspekter av hinder och möjligheter för etablering på den svenska arbetsmarknaden. Eftersom avhandlingarna rymmer mer än de sammanfattningar som presenteras i följande kapitel, rekommenderas en läsning av avhandlingarna i sin helhet för att få full förståelse för författarnas empiriska och metodologiska utgångspunkter, samt en mer gedigen insikt i dessa forskningsområden. Begreppen som används i respektive kapitel är begrepp som används av respektive författare i dennes avhandling.

Centrala slutsatser

Författarna vars avhandlingar inkluderats i denna rapport ger unika bidrag som grundar sig i empiriska resultat. Även om varje kapitel, med respektive avhandling, är fristående från varandra visar de sammantaget på olika perspektiv när det gäller hinder och möjligheter för en lyckad arbetsmarknadsintegration. Med utgångspunkt från avhandlingarnas empiriska resultat kan ett antal centrala slutsatser dras. Sammantaget handlar dessa om hur underutnyttjad utbildning, diskriminering i arbetslivet, integrationsprogrammets utformning och regionala kontexter påverkar nyanländas förutsättningar för integration på arbetsmarknaden.

Underutnyttjad utbildning

En central slutsats från Tibajevs avhandling (2022) är att vissa grupper inte får lika stor avkastning på sin utbildning jämfört med andra grupper med liknande förutsättningar. Tibajev (2022) visar att utlandsfödda personer har lägre positioner på den svenska arbetsmarknaden och lägre löneinkomster än jämförbara personer som är födda i Sverige. En rapport från OECD (2018) bekräftar i viss mån detta. Den visar att det finns en hög andel utlandsfödda personer med högskoleutbildning som upplever sig vara överkvalificerade för sitt arbete jämfört med högskoleutbildade personer som är födda i Sverige. Det är vanligare att utlandsfödda har en högre utbildning än vad som typiskt sett krävs för ett yrke (Björklund m.fl., 2010). Konsekvenser av så kallad överutbildning finns såväl på samhällsnivå, i termer av att kompetens går förlorad, som på individnivå, i form av lön och att löpa en högre risk för psykisk ohälsa, ångest och nedstämdhet (Lundberg m.fl., 2009).

Av Tibajevs avhandling (2022) framgår att utlandsfödda personers humankapital inte tas tillvara på ett bra sätt eftersom de sällan får jobb som matchar deras faktiska kunskaper. Den strukturella diskrimineringen som

finns på den svenska arbetsmarknaden tenderar att sortera in personer med utländsk bakgrund i yrken som ger dem sämre möjligheter att göra en yrkeskarriär.

Att få sina kunskaper och färdigheter formellt erkända är ett viktigt verktyg för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden, men räcker inte hela vägen. Att lära sig språket, att få en bedömning och ett formellt erkännande av sin utländska utbildning och att skaffa en svensk utbildning är viktigt för att komma längre. Men för att utlandsfödda personer ska kunna uppnå en motsvarande lönemässig nivå som jämförbara personer födda i Sverige behövs fler satsningar.

Enligt Tibajev (2022) behövs insatser som både minskar och förebygger diskrimineringen på arbetsmarknaden. Dessutom behövs det högkvalitativ, kostnadsfri och tillgänglig utbildning som underlättar investeringar i humankapitalet. Vidare behöver migrationslagstiftningen kring uppehållstillstånd och bosättning utformas så att de inte skapar en osäkerhet kring människors beslut om att investera i och nyttja sitt humankapital på ett effektivt sätt.

Diskriminering i arbetslivet

Ett ytterligare hinder för arbetsmarknadsintegration är att diskriminering i anställningsprocessen drabbar personer med utländskklingande namn. Enligt diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft (2 kap. 1 § första stycket i diskrimineringslagen). Trots detta finns det omfattande bevis på att etnisk diskriminering förekommer i rekryteringssammanhang i Sverige (se bland annat kapitel 2 i denna utgåva). Diskriminering i arbetslivet har allvarliga konsekvenser för såväl individer som samhället i stort, och kan på flera sätt befästa den ekonomiska ojämlikheten på arbetsmarknaden.

Erlandssons avhandling (2022) utgör ett ytterligare bevis för att diskriminering förekommer mot personer med utländskklingande namn på den svenska arbetsmarknaden. Resultaten visar att etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen drabbar män i större utsträckning än kvinnor. Arbetsgivare eller rekryterare som vill anställa en person kan, liksom människor i allmänhet, påverkas av samhällseliga normer och stereotyper. Många studier beskriver också "den andre" i det svenska samhället, vilket anknyter till föreställningar om exempelvis den invandrade mannen eller kvinnan. Dessa personer beskrivs med negativa termer så att en

gränsdragning skapas (de Los Reyes m.fl. 2021; Darvishpour 2014; SOU 2006:40).

Erlandssons avhandling (2022) belyser att även rekryterarens kön kan vara avgörande inom vissa yrkesgrupper. En central slutsats från avhandlingen är att det behövs ett intersektionellt perspektiv i diskrimineringsfrågorna eftersom det ofta är flera diskrimineringsgrunder och maktordningar såsom kön och etnisk tillhörighet som samspelar och påverkar varandra, samt ibland förstärker varandra. Erlandsson har dock inte studerat de bakomliggande mekanismerna till varför diskriminering uppstår, men antyder att det kan finnas behov av att uppmuntra till en jämn könsfördelning bland rekryterare och arbetsgivare. Arbetsgivare inom den offentliga sektorn borde därför kunna föregå som gott exempel genom att leva upp till diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder samt att satsa på informations- och utbildningsinsatser som motverkar fördomar och stereotypa uppfattningar. En ytterligare faktor, som det behöver mer kunskap om, är huruvida anonyma rekryteringsprocesser är effektiva för att motverka diskriminering. Såsom Erlandsson antyder behövs det dock mer forskning för att förstå varför diskriminering uppstår. Det behövs även mer kunskap om vilka åtgärder som fungerar eller inte fungerar för att förebygga och motverka diskriminering i arbetslivet.

Integrationsprogrammets utformning

Flera statliga utredningar påpekar att effektiva arbetsmarknadsinsatser inte når kvinnor i samma utsträckning som män (SOU 2022:4; SOU 2023:24). Det är en utmaning, inte minst för de nyanlända kvinnor med kort utbildning som behöver stöd med etablering på arbetsmarknaden. Ottossons avhandling (2022) belyser vikten av integrationsprogrammets utformning för kvinnors arbetsmarknadsetablering. Ottosson betonar att såväl ekonomiska incitament som tillgång till arbetsnära insatser är relevanta komponenter i integrationsprogram. Insatser som däremot saknar koppling till arbetslivet riskerar att leda till inlåsningseffekter som höjer trösklarna för arbetsmarknadsinträdet (SOU 2023:24).

Av Ottossons avhandling framgår hur olika komponenter som fanns i Etableringsreformens integrationsprogram bidrar till progression för deltagarna, det vill säga att de tar ett ytterligare steg närmare arbetsmarknaden. Först handlar det om att genom en individualiserad etableringsersättning stärka de ekonomiska incitamenten till att delta i integrationsprogrammet. För de personer som inte står till arbetsmarknadens förfogande kan ett sådant incitament leda ett ökat arbetskraftsdeltagande genom att personen registrerar sig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Många nyanlända har behov att parallellt med sitt

arbetssökande delta i olika insatser som kan öka deras förutsättningar att möta kraven på den svenska arbetsmarknaden. En ökad tillgång till Arbetsförmedlingens resurser och arbetsnära aktiviteter kan således stärka deltagarnas humankapital och underlätta deras arbetssökande. Andra studier visar dock att det kan finnas en könsskillnad i tilldelningen av arbetsnära insatser, men att när kvinnor väl får ta del av de arbetsnära insatserna ger det i sin tur upphov till positiva sysselsättningseffekter (se exempelvis studierna som sammanfattas i SOU 2023:24).

Regionala kontexter

Medan integration handlar om inkludering och etablering i samhället av människor som är nyanlända eller har invandrat, handlar segregation om en åtskillnad av olika grupper (Delmos, 2021). Integration och segregation kan dock också höra ihop, då en lyckad integration kan bidra till att minska segregationen och dess negativa konsekvenser. Vogiazides avhandling (2022) är inriktad mot etnisk boendesegregation som innebär en uppdelning av personer som tillhör olika etniska grupper i olika regioner och bostadsområden. Den visar att utlandsfödda personer är ojämnt fördelade över landet på olika regioner och bostadsområden.

En central slutsats från Vogiazides avhandling är att de regionala kontexterna och grannskapskontexterna som nyanlända hamnar i när de kommer till Sverige, har betydelse för deras inträde på arbetsmarknaden. Med grannskapseffekt menas att vi på olika sätt påverkas av vår omgivning och personerna i vår direkta närhet. Tidigare forskning har visat att personer som bor i socioekonomiskt svaga områden generellt har sämre livschanser sett till bland annat skolresultat, utbildningsnivå, hälsa och möjligheter på arbetsmarknaden (se Wimark, 2018 för en forskningsöversikt). Vogiazides (2022) visar att nyanlända som anvisas till eller som själva bosätter sig i Stockholm eller i mindre städer har lättare att få ett första arbete än de som bor i Malmö. Det beror till stor del på att Stockholm har en starkare och mer serviceinriktad ekonomi med global konkurrenskraft som innebär flera arbetstillfällen, och att det i mindre städer kan vara lättare att skapa kontakt med personer som är födda i Sverige. I jämförelse, finns det i Malmö färre arbetstillfällen och en högre grad av etnisk boendesegregation. Sammanfattningsvis indikerar avhandlingen att det finns negativa konsekvenser av etnisk boendesegregation. Därför är det enligt Vogiazides viktigt att integrations- och bosättningspolitiken beaktar de regionala arbetsmarknadsutsikterna för asylsökande.

Referenser

- Björklund, A., Fredriksson, P., Gustafsson, J. & Öckert, B. (2010). *Den svenska utbildningspolitikens arbetsmarknadseffekter: vad säger forskningen?* IFAU rapport 2010:13.
- Bratu C., Martén L. & Ottosson L. (2023). "Reform av introduktionsprogram ökade flyktingkvinnors sysselsättning". *Ekonomisk debatt* nr 2, 2023, årgång 51.
- Erlandsson, A. (2022). *Gender, Parenthood, Ethnicity and Discrimination in the Labor Market. Experimental Studies on Discrimination in Recruitment in Sweden*. Swedish Institute for Social Research 106, Stockholms universitet.
- Darvishpour, M. (2014). *Jämställdhet, etnicitet och "andra män" - ett intersektionellt perspektiv på förändringar av maskulinitet efter migration*. Bilaga 13 i SOU 2014:6 Män och jämställdhet. Stockholm: Fritzes, 2014.
- Delmos (2021). *Segregation i Sverige – Årsrapport 2021 om den socioekonomiska boendesegregationens utveckling*. Delmos 2021/334.
- De los Reyes, P. (2021). "Migrant mothers: work, nation and racialisation in Swedish official discourses 1970–2000". *Scandinavian Economic History Review*.
- Lundberg, J., Kristenson, M. & Starrin, B. (2009). "Status incongruence revisited: associations with shame and mental wellbeing". *Sociology of Health & Illness*, 31, 478–493.
- Tibajev, A. (2022). *The value of immigrants' human capital for labour market integration*. Doktorsavhandling, publicationsnummer 824, Linköping University Electronic Press. DiVA. Linköping. <https://doi.org/10.3384/9789179291181>
- OECD (2018). *International Migration Outlook 2018*. OECD Publishing, Paris.
- Ottosson, L. (2022), "From Welfare to Work – Financial Incentives, Active Labor Market Policies, and Integration Programs", *Economic Studies* 204, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.
- SOU 2006:40. *Utbildningens dilemma. Demokratiska ideal och andrafierande praxis*. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering.
- SOU 2022:4. *Minska gapet - Åtgärder för jämställda livsinkomster*. Slutbetänkande av Kommissionen för jämställda livsinkomster.

SOU 2023:24. *Etablering för fler. Jämställda möjligheter till integration.*
Delbetänkande utredningen om Förbättrad arbetsmarknadsetablering för
utrikes födda kvinnor.

Wimark, T. (2018). Boendesegregation i Sverige – en översikt av det aktuella
forskningsläget. Bostad2023.

Vogiazides, L. (2020). *Pathways and destinations: Spatial mobility and
socioeconomic integration of international migrants in Sweden.* Doctoral
Thesis. Department of Human Geography, Stockholm University.

Vogiazides, L. & Mondani, H. (2020). "A geographical path to integration?
Exploring the interplay between regional context and labour market
integration among refugees in Sweden". *Journal of Ethnic and Migration
Studies*. 46 (1): 23–45.

1. Arbetsmarknadens värdering av migranternas humankapital

Andrey Tibajev

Inledning

Personer som är födda i ett annat land har i genomsnitt lägre positioner och löner på den svenska arbetsmarknaden än personer som är födda i Sverige. Andrey Tibajevs avhandling *The value of immigrants' human capital for labour market integration*, från 2022, handlar om arbetsmarknadens värdering av migranternas humankapital, det vill säga de kunskaper och färdigheter som migranter har med sig från utlandet eller som införskaffats efter ankomsten till Sverige. I avhandlingen visar Tibajev att kunskaper och färdigheter från hemlandet ofta är lägre värderade på den svenska arbetsmarknaden än de kunskaper som införskaffas i Sverige. Det innebär att personer som immigrerar till Sverige kan ha svårt att integreras på arbetsmarknaden. Nyanlända personer kan emellertid få sina tidigare kunskaper och färdigheter bedömda och formellt erkända, och de kan även komplettera med nytt inhemskt humankapital, för att på så sätt uppnå en bättre position på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt visar resultaten i Tibajevs avhandling att personer som är födda i andra länder börjar på en lönemässigt lägre position och har svårt att uppnå liknande positioner som de hade i hemlandet och med den jämförbara inhemska befolkningen. Avhandlingen belyser därför att det kan finnas anledning att utforma och se över flera åtgärder för att mer effektivt ta tillvara migranternas humankapital.

Det här kapitlet sammanfattar två studier i Andrey Tibajevs avhandling (Tibajev, 2022). Först sammanfattas en studie om migranternas ekonomiska avkastning på humankapital, som är publicerad i tidskriften *Social indicators research* (Tibajev 2023). Med ekonomisk avkastning på humankapital avses här den förväntade ökningen av lönen för nya förvärvade kunskaper och erfarenheter genom till exempel utbildning eller arbetslivserfarenhet. Studien utgår från ekonomiska teorier om landspecifikt humankapital och visar att det humankapital som migranter förvärvade i hemlandet värderas lägre på den svenska arbetsmarknaden. Studien framhåller att avkastningen på inhemskt

förvärvad humankapital i termer av intjänad lön är densamma för personer födda i annat land jämfört med personer födda i Sverige, men att migranter börjar på en lägre lönenivå och kommer därför aldrig i kapp personer som är födda i Sverige. Författaren menar att det kan finnas såväl strukturella som diskriminerande faktorer som ger upphov till detta.

Den andra studien från Tibajevs avhandling som sammanfattas i detta kapitel undersöker effekterna av att nyanlända akademiker får sin utländska utbildning bedömd och formellt erkänd. Studien, som är författad tillsammans med Carina Hellgren, är publicerad 2019 i tidskriften *European Sociological Review* (Tibajew & Hellgren, 2019). Studien redogör för bakomliggande orsaker till ett lägre värderat humankapital och visar att ett formellt erkännande av utländsk utbildning är en viktig åtgärd som underlättar inträdet på arbetsmarknaden. Effekterna på sysselsättning och löner varierar kraftigt mellan olika grupper och enligt författarna kan det finnas andra faktorer som spelar in på arbetsmarknaden, såsom diskriminering, som försvårar en hållbar arbetsmarknadsintegration.

Den ekonomiska avkastningen på migranternas humankapital

Studien *The Economic Return to Labour Market Experience of Immigrants in Sweden* i Tibajevs avhandling fokuserar på den svenska arbetsmarknadens värdering av humankapital som förvärvats före respektive efter migration till Sverige, och hur den ekonomiska avkastningen på humankapitalet skiljer sig mellan olika grupper. Resultaten visar att migranternas ekonomiska avkastning på humankapital som förvärvats före migration till Sverige varierar kraftigt beroende på varifrån de kommer. Migranter från nordiska länder har i genomsnitt en högre avkastning på utländskt förvärvad arbetslivserfarenhet i form av en högre lön än migranter från utomeuropeiska länder, vilket indikerar att arbetsmarknadens värdering av utländskt humankapital ser olika ut beroende på migranternas ursprung. Resultaten visar att migranter får i genomsnitt en lägre lön än personer födda i Sverige med jämförbar erfarenhet genom hela sitt yrkesliv. Sammantaget indikerar resultaten att det finns en strukturell segregation på den svenska arbetsmarknaden där migranter generellt, oavsett humankapital, sorteras in i yrken med sämre möjligheter att lära sig nya kunskaper och färdigheter. Sorteringen hindrar i sin tur att migranter uppnår samma nivå på avkastning som den övriga befolkningen (Tibajev, 2023).

Bakgrund

Enligt nationalekonomiska teorier värderas humankapital som förvärvats före migration till Sverige lägre än humankapital som förvärvats efter migration till Sverige (Chiswick m.fl., 2005; Duvander, 2001; Zeng & Xie, 2004). Det beror enligt Tibajev (2023) på att arbetslivserfarenhet och utbildning ofta är knutna till det land där de har införskaffats och är sällan direkt överförbara mellan länder. Det finns därmed en överförbarhetsproblematik med utländskt humankapital som tenderar att öka med det institutionella avståndet till mottagarlandet. Arbetsgivare kan exempelvis ha svårare att värdera innehåll och kvalitet av utbildning som införskaffats i ett land med ett utbildningssystem som är olik det inhemska systemet. Personer med utländskt humankapital som migrerar till ett land kommer därför, enligt teorin, att få en genomsnittligt lägre avkastning på sitt humankapital i mottagarlandet jämfört med om humankapitalet hade varit inhemskt förvärvat (Chiswick, 1978; Friedberg, 2000). Det innebär vidare att arbetsmarknadens värdering av utländskt humankapital kan variera beroende på var det har införskaffats: ett stort institutionellt avstånd till Sverige tenderar att leda till en lägre värdering av humankapitalet (Duvander, 2001; Kanas & van Tubergen, 2009, 2014; Sanromá m.fl., 2015). I takt med att migranter förvärvar kunskaper och får färdigheter kopplade till det nya landet, kommer dock avkastningen på migranternas humankapital, enligt teorin, att öka och på sikt närma sig den inhemska befolkningens (Reitz, 2001; Rosholm m.fl., 2006; Siebers & van Gastel, 2015).

Den empiriska forskningen har visat att ackumulerat humankapital är en viktig faktor när det gäller integration av nyanlända personer på den svenska arbetsmarknaden (Irastorza & Bevelander 2021; van Tubergen m.fl. 2004). Investeringar i humankapital som sker genom ökad utbildning, arbetslivserfarenhet, lärande på arbetsplats, vidareutbildning, kompetensutveckling med mera, ökar produktiviteten och ger högre avkastning på arbetsmarknaden i termer av högre sysselsättning och löner. Likt tidigare forskning förutspår det teoretiska ramverket att nyanländas position på den svenska arbetsmarknaden är sämre än i deras ursprungsland och initialt sämre i förhållande till personer som är födda i Sverige med liknande nivåer av humankapital. Enligt teorin kommer de nyanländas position emellertid att förbättras över tid i takt med att deras humankapital ökar i mottagarlandet (Fellini & Guetto 2019; le Grand & Szulkin 2002; Lubotsky 2007).

Data och metod

Tibajevs (2023) studie baseras på ett datamaterial från två intervjuundersökningar genomförda vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet, i samarbete med Statistiska Centralbyrån:

Levnadsnivåundersökningen för 2010 (LNU, 2010) och Levnadsnivåundersökningen för Utlandsfödda och deras barn (LNU-UFB, 2010).¹ Båda undersökningarna bygger på ett riksrepresentativt urval av den vuxna befolkningen i Sverige och innehåller information om respondenternas arbetsmarknadssituation. Den sistnämnda undersökningen är kompletterande till den förstnämnda och baseras på ett urval av den utlandsfödda befolkningen i Sverige, men uppdelat utifrån ursprungsregioner och ålderskategorier för att möjliggöra jämförelser mellan olika migrantgrupper. Eftersom datainsamlingen har skett vid samma tidpunkt matchas undersökningarna i syfte att kunna jämföra humankapitalets avkastning för personer födda utomlands med två föräldrar födda utomlands (undersökningsgruppen) med personer som bor och är födda i Sverige eller som är födda utomlands med minst en förälder född i Sverige (jämförelsegruppen).

För att analysera och jämföra humankapitalets avkastning mellan undersöknings- och jämförelsegruppen tillämpas regressionsmodeller som härletts från Mincers lönefunktion (Mincer, 1974) och utökats med landspecifika variabler (Friedberg, 2000) samt ytterligare kontrollvariabler. Humankapitalets avkastning mäts här i termer av intjänad lön per arbetad timme, medan humankapitalet mäts i termer av utbildningsnivå och antal års arbetslivserfarenhet. Det landspecifika humankapitalet mäts genom uppgifter om huruvida den erhållna arbetslivserfarenheten och den högsta utbildningsnivån är förvärvad i Sverige eller utomlands. Analysen kontrollerar därefter för ålder respektive ålder vid migration till Sverige, kön, ursprungsregion och migrationskäl.

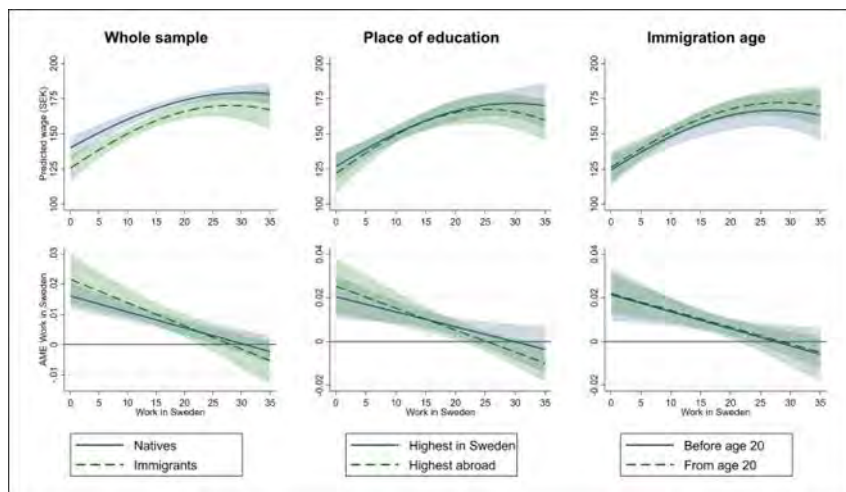
Resultat och slutsatser

I linje med de teoretiska förväntningarna visar resultaten att utländsk arbetslivserfarenhet, som förvärvats före ankomst till Sverige, i genomsnitt inte har någon positiv effekt för den ekonomiska avkastningen i Sverige. Dock gäller ett undantag för migranter från nordiska länder vars utländskt förvärvade arbetslivserfarenhet ger positiv avkastning (Tibajev 2023). Den höga graden av institutionella samt språkliga likheter mellan de nordiska länderna antas underlätta humankapitalets överförbarhet. Det kan enligt det teoretiska ramverket om landspecifikt humankapital utgöra en logisk förklaring till varför migranter från de nordiska länderna får en genomsnittligt

¹ Se <https://www.su.se/institutet-for-social-forskning/forskning/infrastruktur/levnadsniv%C3%A5unders%C3%B6kningen-lnu-1.616100?open-collapse-boxes=ccbd-lnu2010dokumentation>. Hämtad 23.11.08.

högre timlön än andra migrantgrupper trots att de har lika många års arbetslivserfarenhet förvärvat utomlands.

Figur 1. Den förväntade och faktiska lönebanan för olika grupper.



Anmärkning: De översta diagrammen visar den förväntade lönebanan med ökad arbetslivserfarenhet i Sverige medan de nedersta diagrammen visar den genomsnittliga marginaleffekten (AME) på lönen vid ytterligare ett års arbetslivserfarenhet i Sverige. I diagrammen till vänster ("Whole sample") studeras hela urvalet där skillnader i lönebanor jämförs mellan infödda (heldragen linje) och immigranter (streckad linje). I de mellersta diagrammen ("Place of education") studeras endast immigranter där skillnader i lönebanor jämförs mellan de som har nått sin högsta utbildningsnivå i Sverige (heldragen linje) och de som har erhållit den utomlands (streckad linje). I diagrammen till höger ("Immigration age") studeras endast immigranter där skillnader i lönebanor jämförs mellan personer som var yngre än 20 när de kom till Sverige (heldragen linje) och personer som var 20 år eller äldre vid migration till Sverige (streckad linje).

Källa: Tibajev (2023).

Ytterligare resultat som går i linje med de teoretiska förväntningarna är att inhemskt förvärvat arbetslivserfarenhet som förvärvats efter migration till Sverige har betydelse för den ekonomiska avkastningen i Sverige. Figur 1 illustrerar den förväntade lönebanan (övre diagrammen) och den genomsnittliga marginaleffekten (avkastningen) på lönen vid ytterligare ett års arbetslivserfarenhet i Sverige (nedre diagrammen) för följande grupper: undersöknings- respektive jämförelsegruppen (diagrammet till vänster), migranter med inhemskt respektive utländskt förvärvat humankapital (mittersta diagrammet), samt migranter som var yngre än 20 år respektive

som var 20 år eller äldre när de kom till Sverige (diagrammet till höger). Figuren visar att samtliga grupper följer den förväntade lönebanan som innebär att den genomsnittliga timlönen ökar med ytterligare ett års arbetslivserfarenhet förvärvat i Sverige och att den största löneökningen sker i början av karriären men att den avtar i slutet av karriären (Tibajev, 2023).

Det som dock går emot det teoretiska ramverket om landspecifikt humankapital är att de genomsnittliga timlönerna är systematiskt lägre för undersökningsgruppen än för jämförelsegruppen trots att de är jämförbara i termer av ålder, kön, utbildningsnivå och antal års arbetslivserfarenhet förvärvat i Sverige (till vänster i figuren). Vidare illustrerar de mittersta diagrammen i figuren att lönebanorna inte skiljer sig nämnvärt åt mellan migranter som erhållit den högsta utbildningsnivån i Sverige och migranter som erhållit den utomlands. Lönebanorna skiljer sig heller inte åt mellan migranter som var yngre än 20 år när de kom till Sverige och migranter som var 20 år eller äldre när de kom till Sverige. Detta går emot det teoretiska ramverket som säger att migranter, och särskilt de som inte haft sin utbildning eller uppväxt i det nya landet, ska ha en större avkastning på humankapital än personer födda i Sverige och därmed en lönebana som initialt är brantare uppåt.

Att resultaten går emot de teoretiska förväntningarna indikerar att det kan finnas andra faktorer på arbetsmarknaden som inte kan förklaras med hjälp av det teoretiska ramverket om landspecifikt humankapital, och som ger upphov till att migranter inte kommer ifatt personer som är födda i Sverige. Eftersom systematiska löneskillnader fanns längs hela lönebanan mellan undersöknings- och jämförelsegruppen, men inte mellan olika migrantgrupper, indikerar resultaten att det förekommer en viss sortering på arbetsmarknaden där migranter sorteras in i jobb med färre möjligheter att vidareutvecklas eller erhålla relevant arbetslivserfarenhet i Sverige. En heltäckande förklaring av det gap som således finns i löner mellan personer födda i Sverige och personer födda utomlands måste därför även förhålla sig till strukturella och diskriminerande faktorer på arbetsmarknaden enligt Tibajev (2023; se även Quillian m.fl., 2019; Rydgren, 2004).

Effekter av formellt erkännande av utländsk utbildning

Tibajev och Hellgrens (2019) studie, *The Effects of Recognition of Foreign Education for Newly Arrived Immigrants*, analyserar effekterna av formellt erkännande av utländsk utbildning på nyanlända akademikers sysselsättning och löneinkomster. Ett formellt erkännande innebär att den utländska

utbildningen bedöms och översätts till svenska förhållanden i form av ett statligt utlåtande. Ett sådant utlåtande kan fungera som en åtgärd för att minska osäkerheten som arbetsgivare kan uppleva kring den utländska utbildningens innehåll och kvalitet.

Genom att analysera data rörande nyanlända akademiker som får ett formellt utlåtande om sin utländska examen under sina första tio år i Sverige finner Tibajev och Hellgren (2019) att ett formellt erkännande både ökar sannolikheten att vara sysselsatt och leder till genomsnittligt högre löneinkomster. De positiva effekterna finns framför allt för individer med lägre löneinkomster. Det finns dock betydande skillnader i arbetsmarknadsutfall när man delar in migrantgruppen på ursprungsregion, migrationsskäl, och den ekonomiska konjunkturen vid tidpunkten för det formella erkännandet. Författarnas slutsats är att ett formellt erkännande leder till att minska osäkerheten hos arbetsgivarna. När arbetsgivarnas osäkerhet kring de arbetssökandes utbildningsnivå minskar kan det enligt författarna finnas andra faktorer som blir mer framträdande, exempelvis överförbarheten av humankapital. Vilket fortsatt upprätthåller sysselsättnings- och lönegapet mellan de undersökta grupperna.

Bakgrund

Ett högt värderat humankapital, vilket omfattar en persons samlade kunskaper, erfarenheter och färdigheter, ökar generellt en individs förutsättningar att etableras på arbetsmarknaden. Ett flertal studier har redan påtalat att utländskt förvärvat humankapital ofta värderas lägre än inhemskt förvärvat humankapital (Bratsberg & Ragan, 2002; Zeng & Xie, 2004; Buzdugan & Halli, 2009; Kanas & van Tubergen, 2009; De Vroome & Van Tubergen, 2010; Hardoy & Schone, 2011; Kaushal, 2011; Nielsen, 2011). Enligt nationalekonomiska teorier om landspecifikt humankapital beror detta på att ens samlade kompetenser och färdigheter ofta är knutna till landet där de har införskaffats och är därför inte direkt överförbara mellan länder (Chiswick & Miller, 2009). En ytterligare förklaring är att det kan finnas kvalitetsskillnader i utbildningssystemen mellan länder som gör att vissa utbildningar värderas lägre även om den formella utbildningsnivån är densamma. Arbetsgivare kan göra en bedömning om att all utbildning som har införskaffats i länder där utbildningssystemet håller lägre kvalitet också är av lägre kvalitet, oavsett om så är fallet. En tredje förklaring är att utländsk utbildning inte har samma tydliga signalvärde om en persons produktiva färdigheter och kunskaper, som en inhemskt förvärvad utbildning. Detta kan göra det svårare för arbetsgivare att värdera innehållet och kvaliteten i en utländsk utbildning, vilket ger upphov till en osäkerhet om de arbetssökandes produktivitet, och att kvalificerade arbetssökanden riskerar att väljas bort i anställningsprocessen. För

högutbildade personer som migrerar till ett nytt land blir detta särskilt problematiskt, eftersom det minskar möjligheterna att hitta ett jobb som matchar utbildningskvalifikationerna.

En åtgärd som kan minska arbetsgivares osäkerhet i bedömningen om den utländska utbildningens innehåll och nivå, är att staten utfärdar ett formellt erkännande av utbildningen. I Sverige är det Universitets- och högskolerådet som har regeringens uppdrag att bedöma och erkänna utländska akademiska utbildningar för bland annat så kallade icke-reglerade yrken.² Myndigheten kontrollerar exempelvis den utländska utbildningens lärosäte eller anordnare, äktheten av utbildningens examensdokument samt avgör utbildningsnivån. Det som är unikt med Sveriges bedömningssystem är att det är frivilligt och kostnadsfritt att ansöka om att få sin utländska utbildning bedömd och formellt erkänd (Tibajev & Hellgren, 2019). Bedömnings- och utlåtanprocessen avslutas med ett statligt utlåtande som innehåller information om var den utländska examen togs, vilken nivå den motsvarar i det svenska utbildningssystemet och inom vilket studieområde examen har tagits. Vanliga utbildningsinriktningar för de som fått sin utländska akademiska examen erkänd är företagsekonomi, utbildning, teknik och samhällsvetenskap (Holmvall & Rislund, 2014).

Data och metod

För att genomföra analysen har Tibajev och Hellgren (2019) inhämtat information om utlåtande av utländsk utbildning som rör icke-reglerade yrken från Universitets- och högskolerådet. Informationen har sedan matchats med registerdata från Registret för integrationsstudier (STATIV) och från Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA) som innehåller information om migration respektive arbetsmarknadsresultat på befolkningsnivå. Datamaterialet består av samtliga nyanlända akademiker i åldern 20–60 år som var bosatta i Sverige och fick ett statligt utlåtande på sin utländska utbildning under perioden 2007–2011. Urvalet omfattar sammanlagt 12 792 individer vars sysselsättningsstatus och löneinkomster kan följas under perioden 2005–2012.

För att kunna analysera effekter av ett formellt erkännande av utländsk utbildning tillämpar Tibajev och Hellgren (2019) en panelregression med kontroll för individspecifika faktorer. Förenklat innebär det att effekten av ett formellt erkännande av utbildningen räknas fram genom att jämföra förändringen i sysselsättning och löneinkomst för individer som fått ett

² Yrken som inte kräver auktorisation eller legitimation, se Universitets- och Högskolerådets hemsida <https://www.uhr.se/bedomning-av-utlandsk-utbildning/information-innan-ansokan/Arbeta-i-Sverige/>. Hämtad 23.11.08.

utlåtande ett givet år med individer som fått ett utlåtande antingen tidigare eller senare år. För att i så stor utsträckning som möjligt kunna isolera en kausal effekt av ett formellt erkännande av utländsk utbildning inkluderas även uppgifter om antal år i Sverige samt individernas boenderegion. Effekterna analyseras dels övergripande för samtliga i urvalet dels uppdelat efter individernas ursprungsregion, grund för bosättning, år för utlåtande och kön.

Resultat och slutsatser

Tibajev & Hellgrens (2019) studie visar på övergripande positiva effekter av erkännande av utländsk utbildning på nyanlända akademikers sysselsättning och löneinkomster. Ett utlåtande ledde i genomsnitt till 4,4 procentenheter högre sannolikhet att ha en anställning. Bland de som redan hade en anställning ökade även löneinkomsterna med i genomsnitt 13,9 procent, men denna effekt var koncentrerad i den nedre delen av löneinkomstfördelningen. Enligt författarna indikerar detta på att ett formellt erkännande underlättar nyanländas inträde till den svenska arbetsmarknaden, men inte att det leder till högbetalda yrken som motsvarar deras kvalifikationer.

Resultaten visar också att effekterna på sysselsättning varierar kraftigt beroende på de nyanlända akademikers ursprungsregion, migrationsskäl och det ekonomiska konjunkturläget. För nyanlända akademiker från Europa, Nordamerika och Oceanien var effekterna av ett formellt erkännande på både sysselsättning och lön högre än för personer från Afrika, Asien och Latinamerika, vilket skulle kunna betyda att migranter från dessa regioner möter en större problematik när det gäller överförbarheten av sitt humankapital. Effekterna var även högre för anhöriginvandrare än för nyanlända med skyddsbehov (Tibajev & Hellgren, 2019). En förklaring är att anhöriginvandrare oftast redan har en familjemedlem i Sverige och har på så sätt tillgång till ett socialt nätverk i landet, vilket generellt underlättar en snabbare arbetsmarknadsintegrering. Effekterna var också betydligt lägre för nyanlända akademiker som fick ett formellt utlåtande på sin utländska utbildning under finanskrisen 2009, jämfört med de som fick utlåtanden 2007 eller 2011, vilket indikerar att effekterna var korrelerade med den rådande ekonomiska konjunkturen (Tibajev & Hellgren, 2019).

Sammantaget pekar resultaten från Tibajev och Hellgrens (2019) studie på att ett formellt erkännande av utländsk utbildning utgör ett viktigt verktyg för att underlätta integration på den svenska arbetsmarknaden. Ett erkännande kan underlätta nyanlända akademikers inträde på arbetsmarknaden men är dock inte tillräckligt för att helt överbygga arbetsgivarnas osäkerhet kring de arbetssökandes kvalifikationer. Enligt författarna tyder de stora skillnaderna i

erkännandets effekter på att nyanlända som från början står längst från arbetsmarknaden gynnas i mindre utsträckning. Nyanlända akademiker som har en utländsk utbildning från ett land där humankapitalets överförbarhet är lägre, eller där kvaliteten på utbildningssystemet uppfattas vara lägre, har även svårare att använda sig av humankapitalet som en signal om produktivitet eller kvalificering. Då en bedömning och ett formellt erkännande av den utländska utbildningen endast kan minska arbetsgivares osäkerhet, kan det enligt författarna finnas andra mekanismer, såväl selektions- som diskrimineringsmekanismer, som hindrar nyanlända akademikers arbetsmarknadsetablering.

Avslutning

Tibajevs (2022) avhandling har fokuserat på arbetsmarknadens värdering av migranternas humankapital. Utifrån resultaten har han sammanställt en rad policyrekommendationer:

- Migranternas humankapital bör bedömas och erkännas för att kunna utnyttjas mer effektivt. Omstruktureringen på den svenska arbetsmarknaden gör att utbildning och meriter väger allt tyngre. Från ett politiskt perspektiv kan ett erkännande av formella meriter och färdigheter, såväl som ett utvecklat system för validering av kunskaper och färdigheter, utgöra viktiga och kostnadseffektiva verktyg som kan underlätta nyanländas arbetsmarknadsetablering.
- Genom avhandlingen har Tibajev visat att det inhemska införskaffade humankapitalet är viktigt för att etableras på arbetsmarknaden. Nyanlända bör således få omedelbar tillgång till högkvalitativ och kostnadsfri utbildning. Denna policy bör vara särskilt prioriterad om det politiska målet är att Sverige ska fortsätta att vara en avancerad tjänsteekonomi.
- Nyanlända migranternas arbetsmarknadsinträde är förknippat med deras möjligheter att använda tidigare införskaffade kunskaper och färdigheter. Detta bör dock backas upp med åtgärder som förebygger och motverkar diskriminering. Även insatser som bidrar till att minska sysselsättnings- och lönegapet mellan personer födda i Sverige och personer födda utomlands bör ses som en investering för samhället.
- Alltför restriktiva migrationslagar skapar en osäkerhet för de enskilda migranterna. Stabila levnadsvillkor, såsom möjlighet till familjeåterförening och permanent bosättning, i kombination med att själv kunna fatta beslut om att investera och använda sitt humankapital torde vara ett effektivt sätt att kunna få ett högkvalificerat yrke.

Referenser

Bratsberg, B. & Ragan, J. F. (2002). "The impact of host-country schooling on earnings: a study of male immigrants in the United States". *The Journal of Human Resources*, 37, 63–105.

Buzdugan, R. & Halli, S. S. (2009). "Labor market experiences of Canadian immigrants with focus on foreign education and experience". *International Migration Review*, 43, 366–386.

Chiswick, B. R. (1978). "The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men". *Journal of Political Economy*, 86(5), 897–921.
<https://doi.org/10.1086/260717>

Chiswick, B. R., Lee, Y. L. & Miller, P. W. (2005). "Immigrant earnings: A longitudinal analysis". *Review of Income and Wealth*, 51(4), 485–503.
<https://doi.org/10.1111/j.1475-4991.2005.00165>.

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

De Vroome, T. & Van Tubergen, F. (2010). "The employment experience of refugees in the Netherlands". *International Migration Review*, 44, 376–403.

Duvander, A.-Z. E. (2001). "Do Country-Specific Skills Lead to Improved Labor Market Positions?" *Work and Occupations*, 28(2), 210–233.
<https://doi.org/10.1177/0730888401028002005>

Fellini, I. & Guetto, R. (2019). "A "U-Shaped" Pattern of Immigrants' Occupational Careers? A Comparative Analysis of Italy, Spain, and France". *International Migration Review*, 53(1), 26–58.
<https://doi.org/10.1177/0197918318767931>

Friedberg, R. M. (2000). "You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital". *Journal of Labor Economics*, 18(2), 221–251. <https://doi.org/10.1086/209957>

Hardoy, I. & Schöne, P. (2011). "Returns to pre-immigration education for non-western immigrants: why so low?". *Education Economics*, 22, 48–72.

Holmvall, K. & Rislund, Å. (2014). *Effekter av Utlåtandet Över Utländsk Högskoleutbildning*. Redovisning av Regeringsuppdrag till Universitets- och Högskolerådet. Stockholm: Universitets- och högskolerådet.

-
- Irastorza, N. & Bevelander, P. (2021). "Skilled Migrants in the Swedish Labour Market: An Analysis of Employment, Income and Occupational Status". *Sustainability*, 13(6), 3428. <https://doi.org/10.3390/su13063428>
- Lubotsky, D. (2007). "Chutes or Ladders? A Longitudinal Analysis of Immigrant Earnings". *Journal of Political Economy*, 115(5), 820–867. <https://doi.org/10.1086/522871>
- Kanas, A. & van Tubergen, F. (2014). "The conditional returns to origin country human capital among Turkish and Moroccan immigrants in Belgium". *Social Science Research*, 46, 130–141. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.03.005>
- Kanas, A. & van Tubergen, F. (2009). "The Impact of Origin and Host Country Schooling on the Economic Performance of Immigrants". *Social Forces*, 88(2), 893–915. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0269>
- Kaushal, N. (2011). "Earning Trajectories of highly educated immigrants: does place of education matter?". *Industrial and Labor Relations Review*, 64, 323–340.
- le Grand, C. & Szulkin, R. (2002). "Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant–Native Earnings Gap in Sweden". *Labour*, 16(1), 37–64. <https://doi.org/10.1111/1467-9914.00186>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. National Bureau of Economic Research.
- Nielsen, C. P. (2011). "Immigrant over-education: evidence from Denmark". *Journal of Population Economics*, 24, 499–520.
- Reitz, J. G. (2001). "Immigrant Success in the Knowledge Economy: Institutional Change and the Immigrant Experience in Canada, 1970–1995". *Journal of Social Issues*, 57(3), 579–613. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00230>
- Rosholm, M., Scott, K. & Husted, L. (2006). "The Times They Are A Changin': Declining Immigrant Employment Opportunities in Scandinavia". *International Migration Review*, 40(2), 318–347. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2006.00019.x>
- Rydgren, J. (2004). "Mechanisms of exclusion: ethnic discrimination in the Swedish labour market". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30(4), 697–716. <https://doi.org/10.1080/13691830410001699522>

-
- Sanromá, E., Ramos, R. & Simón, H. (2015). "How relevant is the origin of human capital for immigrant wages? Evidence from Spain". *Journal of Applied Economics*, 18(1), 149-172. [https://doi.org/10.1016/S1514-0326\(15\)30007-6](https://doi.org/10.1016/S1514-0326(15)30007-6)
- Siebers, H. & van Gastel, J. (2015). "Why migrants earn less: in search of the factors producing the ethno-migrant pay gap in a Dutch public organization." *Work, employment and society*, 29(3), 371-391. <https://doi.org/10.1177/0950017014568138>
- Tibajev, A. (2022). *The value of immigrants' human capital for labour market integration*. Doktorsavhandling. Institutionen för kultur och samhälle, Linköpings universitet. <https://doi.org/10.3384/9789179291181>.
- Tibajev, A. (2023). "The economic return to labour market experience of immigrants in Sweden". *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03089-7>.
- Tibajev, A., & Hellgren, C. (2019). "The Effects of Recognition of Foreign Education for Newly Arrived Immigrants". *European Sociological Review*, 35(4), 506-521. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz011>.
- van Tubergen, F., Maas, I. & Flap, H. (2004). "The Economic Incorporation of Immigrants in 18 Western Societies: Origin, Destination, and Community Effects". *American Sociological Review*, 69(5), 704-727. <https://doi.org/10.2307/3593035>
- Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A., Fleischmann, F. & Hexel, O. (2019). "Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring". *Sociological Science*, 6, 467-496. <https://doi.org/10.15195/v6.a18>
- Zeng, Z. & Xie, Y. (2004). "Asian-Americans' Earnings Disadvantage Reexamined: The Role of Place of Education". *American Journal of Sociology*, 109(5), 1075-1108. <https://doi.org/10.1086/381914>

2. Kön, etnicitet och diskriminering samt rekryterarens roll

Anni Erlandsson

Inledning

Ojämlighet på arbetsmarknaden har många dimensioner och olika samhällsgrupper upplever olika utmaningar och hinder för etablering på arbetsmarknaden. Forskning har påvisat att det förekommer olika former av diskriminering på arbetsmarknaden, som innebär allvarliga konsekvenser för såväl de individer som drabbas som för samhället i stort. Den svenska arbetsmarknaden är tydligt segregerad, både vertikalt och horisontellt. Att arbetsmarknaden är vertikalt segregerad syns genom att det förekommer en ojämn fördelning av samhällsgrupper på olika positioner eller nivåer i en organisation eller företag. Till exempel har kvinnor och personer födda i annat land systematiskt lägre befattningsnivåer och löner än män respektive personer som är födda i Sverige. Den horisontella segregationen på arbetsmarknaden avspeglas bland annat genom att kvinnor och män, eller personer födda i ett annat land och personer födda i Sverige, arbetar inom olika yrkeskategorier och sektorer.

Erlandssons avhandling, *Gender, Parenthood, Ethnicity and Discrimination in the Labor Market: Experimental Studies on Discrimination in Recruitment in Sweden*, från 2022 använder sig av experimentella metoder för att undersöka anställningsdiskriminering baserat på kön, föräldraskap och etnicitet och diskuterar diskrimineringens betydelse för den övergripande ojämlikheten på arbetsmarknaden. Detta kapitel sammanfattar en av studierna i Erlandssons avhandling, *Gendered ethnic discrimination and the role of recruiter gender: A field experiment*, som 2023 publicerades i en vetenskaplig tidskrift (se Erlandsson, 2023). Studien visar att etnisk diskriminering av personer med utländskklingande namn förekommer hos både män och kvinnor som är rekryterare. Studien undersöker diskriminering ur ett intersektionellt perspektiv där skärningspunkter mellan kön och etnicitet studeras. Det intersektionella perspektivet avser att synliggöra hur olika diskrimineringsgrunder och maktordningar samspekar och påverkar varandra,

samt ibland förstärker varandra. Studien är en av de första större undersökningarna i Sverige som kopplar rekryterarnas kön till diskriminering i anställningsprocessen. Den visar att rekryterare tenderar att favorisera kvinnor framför män, när det gäller arbetssökande med utländskklingande namn. Detta mönster verkar inte bero på rekryterarens kön generellt, även om det finns skillnader beroende på yrkeskategori.

Resultaten från Erlandssons studie (2023) ger sammanfattningsvis stöd för att omfattande diskriminering förekommer mot personer med utländskklingande namn på den svenska arbetsmarknaden. Resultaten indikerar att diskriminering i rekryteringsprocessen bidrar till ojämlikhet på arbetsmarknaden och att en jämn könsfördelning bland rekryterare och arbetsgivare kan vara av vikt inom vissa yrken.

Bakgrund

Personer som är födda i Sverige har generellt sett en fördel på arbetsmarknaden jämfört med personer som är födda i ett annat land. Vidare tenderar män att ha en fördel över kvinnor på arbetsmarknaden (Charles, 2011), männen har i allmänhet högre löner och i större utsträckning chefsbefattningar än kvinnor (Grönlund m.fl., 2017). Det kan delvis bero på skillnader i de arbets- och familjerelaterade beslut som fattas av män och kvinnor, men också att det kan förekomma diskriminerande beteenden hos arbetsgivare som missgynnar kvinnors karriärer (Blau & Kahn, 2017; Mandel & Semyonov, 2006). Internationell forskning har visat att det förekommer diskriminering mot kvinnor i rekryteringsprocesser (se Goldin & Rouse, 2002; González, Cortina & Rodríguez, 2019; Riach & Rich, 2006; Weichselbaumer, 2004). Svenska studier har däremot inte gett något starkt stöd för detta (Bygren m.fl., 2017; Bygren & Gähler, 2021; Carlsson, 2011) och senare tids forskning från Europa visar dessutom att kvinnor gynnas något i rekryteringsprocesser (Birkelund m.fl., 2019; Di Stasio & Larsen, 2020), framför allt när det kommer till kvinnodominerade- och könsbalanserade yrken (Birkelund m.fl., 2019). Dessutom finns det studier som inte visar några signifikanta könsskillnader när det gäller arbetsgivarens respons på jobbansökningar (se Albert m.fl., 2011 [Spanien]; Baert, 2015 [Belgien]; Bygren m.fl., 2017 [Sverige]; Bygren & Gähler, 2021 [Sverige]). Det är däremot väldokumenterat att etnisk diskriminering förekommer i rekryteringssammanhang (se Baert, 2018; Riach & Rich, 2002 [flera länder]; Bursell, 2014 [Sverige]; Bursell m.fl., 2021 [Sverige]; Carlsson & Rooth, 2007 [Sverige]; Di Stasio & Larsen, 2020 [Storbritannien, Tyskland, Nederländerna, Norge & Spanien]).

Trots att diskrimineringslagen förbjuder diskriminering av arbetssökanden på grund av kön eller etnisk tillhörighet finns det alltså bevis för att etnisk diskriminering förekommer i rekryteringssammanhang i Sverige. Carlsson och Rooth (2007) visar att etnisk diskriminering i Sverige är mer förekommande bland yrken som kräver högre utbildning, och Bursell m.fl. (2021) visar att etnisk diskriminering är ungefär lika omfattande bland yrken som inte kräver en akademisk examen. Därutöver finns det studier som har undersökt diskriminering ur ett intersektionellt perspektiv, utifrån både kön och etnicitet. Dessa har visat att etnisk diskriminering drabbar män i högre grad än kvinnor (Arai m.fl., 2016; Dahl & Krog, 2018; Liebkind m.fl., 2016; Midtbøen, 2016), men vissa studier visar att detta kan variera mellan olika yrken (Bursell, 2014) och den etniska tillhörigheten (Di Stasio & Larsen, 2020).

Endast ett fåtal fältexperiment undersöker vilken roll rekryterarens kön har i rekryterings- och diskrimineringssammanhang. En fransk studie av Edo m.fl. (2019) visar att kvinnor som rekryterare är mer benägna att kalla andra kvinnor på arbetsintervju, och att rekryterare, oavsett deras kön, oftare kallar arbetssökande med samma etniska bakgrund som de själva. Även svensk forskning indikerar dels att kvinnor som rekryterare är mer benägna att kontakta andra kvinnor för en arbetsintervju (Carlsson & Eriksson, 2019), dels att män som rekryterare är mer benägna att kontakta andra män framför allt inom yrken med jämn könsfördelning (Erlandsson, 2019).

Data och metod

Erlandssons (2022) studie baseras på ett fältexperiment i form av så kallade korresponderstest, som är en vanligt förekommande metod för att studera och upptäcka diskriminering. När det gäller författarens studiedesign av korresponderstest innebär det att ett antal jobbansökningar, som är identiska i alla avseenden vad gäller arbetslivserfarenhet, ålder, utbildning med mera inom yrken, konstruerats med fiktiva arbetssökanden som tilldelats olika namn för att signalera grupptillhörighet baserat på etnicitet och kön. Etnicitet signaleras genom utländskklingande eller svenskklingande namn, medan kön signaleras genom typiska kvinnliga eller manliga namn. Tilldelningen av namnet randomiseras i jobbansökningarna och skickas därefter ut till arbetsgivare med utannonserade lediga jobb. Samtliga arbetssökanden var 31 år eftersom de skulle anses vara tillräckligt gamla för sin utbildning och arbetslivserfarenhet, men samtidigt inte anses vara alltför seniora. De hade samtliga en yrkesspecifik anställningsbakgrund och utbildning från Sverige. De utländskklingande namnen var vanliga arabiska och slaviska namn.

Totalt analyserades 5 641 fiktiva jobbsökningar utskickade till olika arbetsgivare från oktober 2013 till augusti 2020. Endast en ansökan skickades in per tjänst, antingen via e-post eller via arbetsgivarens webbplats. Samtliga jobbbannonser fanns utlysta på Arbetsförmedlingens hemsida *Platsbanken*, som är den största databasen för jobbbannonser i Sverige. Rekryterarna i studien utgjordes av arbetsgivaren eller kontaktpersonen i den utlysta annonsen (alternativt i rekryterarens svar till de fiktiva arbetssökandena). Endast lediga tjänster där det fanns information som kunde indikera rekryterarens kön ingick i studien. De sökta tjänsterna var främst placerade i eller nära Stockholm, Göteborg och Malmö. Totalt omfattades cirka 20 yrken som kategoriserades in i kvinnodominerade yrken (butikspersonal/kassörska, ekonomiassistent, förskollärare, grundskollärare, städare, revisor, receptionist, sjuksköterska och undersköterska), mansdominerade yrken (snickare, chaufför, säljare, dataingenjör/programmerare och ingenjör inom maskinteknik/industriell ekonomi/elektronik) och könsbalanserade yrken (gymnasielärare, kock och revisor).

Resultat och slutsatser

Resultaten från Erlandssons studie (2022) ligger i linje med tidigare forskning som visar på förekomsten av systematisk diskriminering mot personer med utländskklingande namn i rekryteringssammanhang. I tabell 1 visas andelen arbetssökande som blev kontaktade av en arbetsgivare samt skillnaden mellan andel kontaktade arbetssökande med svensklingande efternamn och andel kontaktade arbetssökande med utländskklingande efternamn. Tabellen visar även det totala antalet utskickade jobbsökningar. I genomsnitt blev 36,7 procent av de fiktiva arbetssökande kontaktade av en arbetsgivare (aggregerade resultat). Andelen arbetssökande med svensklingande namn som blev kontaktade av en arbetsgivare var 44 procent. Motsvarande andel för arbetssökande med utländskklingande namn var 29 procent, vilket är en statistiskt signifikant skillnad på cirka 15 procentenheter.

Tabell 1. Andel arbetssökanden som blev kontaktade av en arbetsgivare, efter arbetssökandes etnicitet (svenskklingande respektive utländskklingande efternamn) och kön samt rekryterarens kön i procent.

Andel arbetssökanden som blev kontaktade (procent)					Skillnad (procent-enheter)
	Antal ansökningar	Samtliga (%)	Svenskklingande namn (%) (N=3233)	Utländskklingande namn (%) (N=2408)	Svenskklingande – Utländskklingande
Agg. resultat	5641	36,67	43,98	29,36	14,6***
Arbets-sökande_kv	2857	37,86	43,71	32,00	11,7***
Arbets-sökande_ma	2784	35,50	44,27	26,72	17,5***
Rekryterare, kvinna	2682	38,87	46,76	30,97	15,8***
Rekryterare_kv*	1315	41,93	48,72	35,14	13,6***
Arbets-sökande_kv.					
Rekryterare_kv*	1367	35,95	44,83	27,08	17,7***
Arbets-sökande_ma					
Rekryterare, man	2959	34,70	41,59	27,80	13,8***
Rekryterare_ma*	1542	34,39	39,63	29,16	10,5***
Arbets-sökande_kv					
Rekryterare_ma*	1417	35,05	43,76	26,35	17,4***
Arbets-sökande_ma					

Anmärkning: *** innebär att skillnaden i sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare mellan en person med ett svenskklingande och en person med

ett utländskklingande namn är statistiskt säkerställt på 0,1 procents signifikansnivå.

Källa: Erlandsson (2022).

Resultaten i tabellen bekräftar även den tidigare litteraturen som visar att etnisk diskriminering drabbar män i större utsträckning än kvinnor. Andelen kvinnor och män med utländskklingande namn som blev kontaktade av en arbetsgivare var 32 respektive 27 procent. Motsvarande andel bland såväl kvinnor som män med svenskklingande namn som blev kontaktade av en arbetsgivare var 44 procent.

För att testa om diskrimineringen har en koppling till rekryterarens kön utgår Erlandsson (2022) från bland annat en hypotes om grupptillhörighet. Det diskriminerande beteendet förklaras i hypotesen av rekryterarnas upplevda samhörighet med, och en favorisering av, personer som liknar dem själva, exempelvis personer av samma kön eller etniska tillhörighet (Brewer & Kramer, 1985; Hewstone m.fl., 2002). Resultaten ligger i linje med hypotesen då majoriteten av rekryterarna har svenskklingande namn och tenderar, oavsett kön, att vara mer benägna att kontakta kandidater med svenskklingande namn.

Författaren gör även separata analyser utifrån rekryterarens kön och uppdelat efter yrkeskategori och dess könssammansättning. Av resultaten framgår att diskriminering på grund av etnisk tillhörighet är ett övergripande problem, i synnerhet mot män, och att det i framför allt vissa yrkeskontexter finns ett samband mellan rekryterarens kön och diskriminering i anställningsprocessen. Kvinnor som rekryterare kontaktar oftare kvinnor med utländskklingande namn framför män med utländskklingande namn, vilket främst gäller yrken som kräver högre utbildning. Även män som rekryterare tenderar att favorisera kvinnor framför män när det gäller arbetssökande med utländskklingande namn, men i yrken som kräver lägre utbildning samt i mansdominerade yrken.

Det kan finnas flera förklaringar till diskrimineringens orsaker. Enligt Erlandsson (2022) kan en möjlig förklaring härröras till litteraturen om stereotypa föreställningar relaterat till kön och etnicitet samt samhällsnormer kring gruppers status och rangordning (Ridgeway & Kricheli-Katz, 2013). Erlandsson (2022) lyfter bland annat studier som påvisar att män kan uppleva andra män som ett hot, vilket inte är det upplevda fallet från kvinnor som antas ha en underordnad maktställning i samhället (Sidanius & Pratto, 2001; Sidanius & Veniegas, 2000). Detta kan leda till att män som rekryterare tenderar att sortera bort andra män i större utsträckning. Vidare finns det en hypotes som säger att utländska kvinnor blir dubbelt diskriminerade utifrån

diskrimineringsgrunderna att både vara kvinna och tillhöra en etnisk minoritet (Berdahl & Moore, 2006; Nelson & Probst, 2004), men Erlandssons resultat ger dock inget stöd för denna hypotes. Etniska stereotyper är dessutom oftast manligt kodade, och drabbar därför främst män, medan kvinnor snarare hamnar i en könsmässig stereotyp än en etnisk. Det ger kvinnor som tillhör en etnisk minoritet en fördel på arbetsmarknaden jämfört med män som tillhör en etnisk minoritet (Bursell, 2014). Enligt Erlandsson (2022) riskerar de stereotypa uppfattningarna att osynliggöra personer med endast en underordnad gruppidentitet, i detta fall män som tillhör en etnisk minoritet (se även Purdie-Vaughns & Eibach, 2008).

Avslutning

Erlandssons (2022) studie visar på förekomsten av en utbredd etnisk diskriminering i rekryteringssammanhang som drabbar män i större utsträckning än kvinnor. Författaren har emellertid inte försökt förklara varför diskriminering uppstår men indikerar att etnisk diskriminering i rekryteringssammanhang är en bidragande faktor till den ojämlikhet som råder på den svenska arbetsmarknaden. Enligt Erlandsson behövs det mer forskning för att förstå de bakomliggande mekanismerna kring varför diskriminering uppstår. I synnerhet kan det behövas mer kunskap om huruvida etnisk diskriminering av arbetssökanden sker senare eller tidigare i rekryteringsprocessen, även om många studier har påvisat att diskrimineringen främst inträffar i ett tidigt skede (Allasino m.fl., 2004; Attström, 2007; Cediey & Foroni, 2008).

Erlandssons studie (2022) indikerar att rekryterarnas kön inte är avgörande för den arbetssökandes chanser att kallas till en anställningsintervju generellt. Beroende på yrkeskategori och huruvida yrket är kvinno- eller mansdominerat eller om det är könsneutralt kan rekryterarnas kön ändå spela roll i rekryteringsbeslut. Detta implicerar att en jämn könssammansättning av arbetsgivare och rekryterare inom vissa yrken kan vara betydelsefullt i rekryteringssammanhang. Sammantaget betonar författaren vikten av att ha ett intersektionellt perspektiv i diskrimineringsfrågorna eftersom flera diskrimineringsgrunder såsom kön och etnisk tillhörighet tenderar att samverka med varandra, och inom flera yrkesgrupper.

Referenser

- Albert, R., Escot, L., & Fernández-Cornejo, J. A. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. *The International Journal of Human Resource Management* 22(02): 351–375.
- Arai, M., Bursell, M., & Nekby, L. (2016). The reverse gender gap in ethnic discrimination: Employer stereotypes of men and women with Arabic names. *International Migration Review* 50(2): 385–412.
- Baert, S. (2015). Field Experimental Evidence on Gender Discrimination in Hiring: Biased as Heckman and Siegelman Predicted? *Economics: The Open-Access, Open-Assessment Ejournal* 9(25): 1–11.
- Baert, S. (2018). Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005. In Gaddis, S. M. (Ed.), *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance* (pp. 63–77). Cham, Switzerland: Springer.
- Berdahl, J., & Moore, C. (2006). Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology* 91: 426–436.
- Birkelund, G. E., Janz, A., & Larsen, E. N. (2019). *Do males experience hiring discrimination in female-dominated occupations? An overview of field experiments since 1996*. GEMM working paper. Retrieved from <https://gemm2020.eu/wp-content/uploads/2018/12/Gender-Discrimination-a-summary-1.pdf>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature* 55(3): 789–865.
- Brewer, M. B., & Kramer, R. M. (1985). The psychology of intergroup attitudes and behavior. *Annual Review of Psychology* 36(1): 219–243.
- Bursell, M. (2014). The multiple burdens of foreign-named men—evidence from a field experiment on gendered ethnic hiring discrimination in Sweden. *European Sociological Review* 30(3): 399–409.
- Bursell, M., Bygren, M. & Gähler, M. (2021). Does employer discrimination contribute to the subordinate labor market inclusion of individuals of a foreign background? *Social Science Research* 98: 102582.
- Bygren, M., Erlandsson, A., & Gähler, M. (2017). Do employers prefer fathers? Evidence from a field experiment testing the gender by parenthood interaction

effect on callbacks to job applications. *European Sociological Review* 33(3): 337–348.

Bygren, M., & Gähler, M. (2021). Are women discriminated against in countries with extensive family policies? A piece of the 'welfare state paradox' puzzle from Sweden. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 28(4): 921–947.

Carlsson, M. (2011). Does hiring discrimination cause gender segregation in the Swedish labor market? *Feminist Economics* 17: 71–102.

Carlsson, M., & Rooth, D.-O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics* 14: 716–29.

Carlsson, M., & Eriksson, S. (2019). In-group gender bias in hiring: Real-world evidence. *Economics Letters* 185: 108686.

Charles, M. (2011). A world of difference: International trends in women's economic status. *Annual Review of Sociology* 37: 355–371.

Dahl, M., & Krog, N. (2018). Experimental evidence of discrimination in the labour market: Intersections between ethnicity, gender, and socio-economic status. *European Sociological Review* 34(4): 402–417.

Di Stasio, V., & Larsen, E. N. (2020). The racialized and gendered workplace: Applying an intersectional lens to a field experiment on hiring discrimination in five European labor markets. *Social Psychology Quarterly* 83(3): 229–250.

Edo, A., Jacquemet, N., & Yannelis, C. (2019). Language skills and homophilous hiring discrimination: Evidence from gender and racially differentiated applications. *Review of Economics of the Household* 17(1): 349–376.

Erlandsson, A. (2019). Do men favor men in recruitment? A field experiment in the Swedish labor market. *Work and Occupations*, 46(3), 239–264.

Erlandsson, A. (2022). *Gender, Parenthood, Ethnicity and Discrimination in the Labor Market. Experimental Studies on Discrimination in Recruitment in Sweden*. Doktorsavhandling. Swedish Institute for Social Research, Stockholms universitet.

Erlandsson, A. (2023). "Gendered ethnic discrimination and the role of recruiter gender. A field experiment". *Acta Sociologica* 0(0).
<https://doi.org/10.1177/00016993231201482>

Goldin, C. & Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians. *American Economic Review* 90(4): 715–741

-
- González, M. J., Cortina, C., & Rodríguez, J. (2019). The role of gender stereotypes in hiring: A field experiment. *European Sociological Review* 35(2): 187–204.
- Grönlund, A., Halldén, K. & Magnusson, C. (2017). A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden. *Acta Sociologica* 60(2): 97–119.
- Hewstone, M., Rubin, M. & Willis, H. (2002). Intergroup bias. *Annual Review of Psychology* 53(1): 575–604.
- Liebkind, K., Larja L. & Brylka A. (2016). Ethnic and gender discrimination in recruitment: experimental evidence from Finland. *Journal of Social and Political Psychology* 4: 403–426.
- Mandel, H. & Semyonov, M. (2006). A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology* 111: 1910–49.
- Midtbøen A. H. (2016). Discrimination of the second generation: evidence from a field experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration* 17: 253–272.
- Nelson, N. L. & Probst, T. M. (2004). Multiple minority individuals: Multiplying the risk of workplace harassment and discrimination. In Chin, J. L. (Ed.), *The psychology of prejudice and discrimination: Ethnicity and multiracial identity* Vol 2, pp. 193–217. Westport, CT: Praeger.
- Purdie-Vaughns, V., & Eibach, R. P. (2008). Intersectional invisibility: The distinctive advantages and disadvantages of multiple subordinate-group identities. *Sex Roles* 59(5–6): 377–391.
- Riach, P. A. & Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the market place. *The Economic Journal* 112(483): F480–F518.
- Riach, P. A. & Rich, J. (2006). An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labor market. *Advances in Economic Analysis and Policy* 5(2): 1–20.
- Ridgeway, C. L. & Kricheli-Katz, T. (2013). Intersecting Cultural Beliefs in Social Relations: Gender, Race, and Class Binds and Freedoms. *Gender & Society* 27(3), 294–318.
- Sidanius, J. & Pratto, F. (2001). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge University Press.

Sidanius, J. & Veniegas, R. C. (2000). Gender and race discrimination: The interactive nature of disadvantage. I Oskamp, S. (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination. The Claremont symposium on applied social psychology* (pp.47-69). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Weichselbaumer, D. (2004). Is it sex or personality? The impact of sex stereotypes on discrimination in applicant selection. *Eastern Economic Journal* 30(2): 159-186.

3. Etableringsreformen och nyanlända kvinnors sysselsättning

Lillit Ottosson

Inledning

Nyanlända flyktingar är en grupp som generellt har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden (Fasani m.fl., 2022). För kvinnor är situationen än mer utmanande. Sysselsättningsgraden bland flyktingar i Europa är i genomsnitt 45 procent för kvinnor, jämfört med 62 procent för män (Europeiska kommissionen, 2016). Enligt en tidigare studie av Albrecht m.fl. (2021) är kvinnor som kommit till ett nytt land av flyktingskäl generellt sätt mindre benägna att delta i integrationsprogram än män. En delförklaring är att kvinnor förväntas ta det största ansvaret för hushåll och familj. Välutformade introduktionsprogram som förstärker de ekonomiska incitamenten att delta har därför potential att främja nyanlända kvinnors sysselsättning. Lillit Ottossons avhandling *Welfare to Work – Financial Incentives, Active Labor Market Policies, and Integration Programs*, från 2022, handlar om hur olika arbetsmarknadspolitiska insatser kan hjälpa grupper som står långt från arbetsmarknaden till sysselsättning. Avhandlingen består av fyra fristående empiriska studier baserade på svenska data inom arbetsmarknadsekonomi, och är tänkt att bidra med kunskap om bland annat relationen mellan staten och kommunerna som tillhandahållare av stödinsatser.

En studie i avhandlingen, *Integrating refugee women*, som är författad tillsammans med Cristina Bratu och Linna Martén, är aktuell för denna publikation (Ottosson 2022). Studien undersöker hur införandet av den så kallade etableringsreformen påverkade nyanlända kvinnors sysselsättning och arbetsinkomster efter att de fått uppehållstillstånd. Samma studie är publicerad i *Ekonomisk debatt* 2023 med titeln *Reform av introduktionsprogram ökade flyktningkvinnors sysselsättning*, och har en längre uppföljningshorisont på upp till nio år (Bratu, Martén & Ottosson, 2023). Detta kapitel sammanfattar i huvudsak resultaten från den publicerade version som finns i Bratu, Martén och Ottosson (2023).

Etableringsreformen trädde i kraft i december 2010 i syfte att underlätta och påskynda vissa nyanländas etablering i arbets- och samhällslivet. Bakgrunden till reformen var att det dåvarande kommunala introduktionsprogrammet ansågs ha för svag koppling till arbetsmarknaden, eftersom det tog för lång tid för nyanlända att etablera sig (prop. 2009/10:60). Dessutom fanns stora variationer i insatsernas kvalitet och innehåll mellan kommunerna (se exempelvis Forslund m.fl., 2019; Vikman & Westerberg, 2017). Genom att studera reformens utformning vill Bratu, Martén och Ottosson (2023) bidra till ökad kunskap om vilka centrala faktorer som kan gynna nyanlända kvinnors sysselsättning. Enligt författarna finns det relativt lite kunskap när det gäller ersättningsarnas utformning och hur det påverkar programdeltagande och arbetsmarknadsutfall.

Författarna (Bratu, Martén & Ottosson, 2023) finner att kvinnor som hade rätt att delta i etableringsreformens insatser var sysselsatta i betydligt större utsträckning än de som hade rätt att delta i det kommunala introduktionsprogrammet. Två centrala faktorer kan förklara den ökade sysselsättningen för kvinnor. Den första är att Arbetsförmedlingen övertog det samordnade ansvaret för nyanländas arbetsmarknadsetablering från kommunerna. Genom att Arbetsförmedlingen fick huvudansvaret för etableringen kunde nyanlända få direkt tillgång till de aktiviteter som erbjöds av myndigheten. Den andra faktorn är att reformen innebar en individualiserad ersättning för deltagarna, vilket stärkte framför allt de sammanboende personernas ekonomiska incitament att delta i etableringsinsatser.

Bakgrund

Innan etableringsreformen 2010 låg ansvaret för integration av nyanlända på kommunerna genom lokalt organiserade introduktionsprogram. De kommunala programmen innehöll individuellt anpassade integrationsplaner på två år, svenska för invandrare (SFI) och samhällsorientering. Ofta inkluderades även praktik i handlingsplanerna, men detta varierade mellan kommunerna (Eriksson, 2011).

Deltagarna i de kommunala introduktionsprogrammen fick en behovsprövad ersättning som fastställdes på hushållsnivå på samma vis som försörjningsstödet. Vidare kunde kommunerna besluta om sänkta ersättningsbelopp om en individ hade ytterligare inkomster (Integrationsverket, 2004).

Kommunernas integrationsprogram fick kritik för att både kvalitet och tillgång till arbetsmarknadsinsatser varierade stort mellan kommuner på grund av skillnader i de kommunala verksamheterna och för att ha för svag koppling till

arbetsmarknaden (Andersson Joona m.fl., 2016; Forslund m.fl., 2019; Vikman & Westerberg, 2017). Ytterligare kritik handlade om kvinnornas låga deltagande, vilket förklarades med att de väntade på barnomsorg eller saknade finansiella incitament att delta (SOU, 2008:58). Att ersättningen bestämdes på hushållsnivå och kunde trappas av om andra i hushållet hade inkomster, innebar ett lägre incitament att delta om den andra i hushållet fick arbete (SOU, 2008:58).

Etableringsreformen som infördes 2010 innebar enligt Bratu, Martén och Ottosson (2023) fyra huvudsakliga förändringar. Den första förändringen var att ansvaret för nyanländas arbetsmarknadsetablering centraliserades genom att det flyttades från kommunerna till Arbetsförmedlingen. Centraliseringen innebar även att variationen i de aktiva arbetsmarknadsåtgärderna minskade mellan kommunerna. Den andra förändringen var att ersättningen blev individualiserad och i stället betalades ut av Arbetsförmedlingen i form av en etableringsersättning. Detta innebär att en person kan ta ett arbete utan att det påverkar etableringsersättningen för andra individer i hushållet (Eriksson, 2011). Den tredje förändringen var att så kallade etableringslotsar introducerades i samband med etableringsreformen, vilka var upphandlade privata aktörer som erbjöd nyanlända stöd i sökandet efter arbete.³ Den fjärde förändringen var att Arbetsförmedlingen tog över Migrationsverkets tidigare bosättningsansvar för att anvisa flyktingar som behöver hjälp med boende till kommunerna.

Det fanns emellertid vissa komponenter som inte förändrades i och med reformen. Dels var de individuella handlingsplanerna fortfarande tvååriga, även om de numera upprättades av handläggare på Arbetsförmedlingen, och skulle som tidigare även innehålla SFI och samhällsorientering som erbjuds av kommunerna, dels var målgruppen densamma (Eriksson, 2011).

Data och metod

Bratu, Martén och Ottosson (2023) använder registerdata på individnivå för perioden 2008–2020 som är sammanställd från Statistiska centralbyrån (SCB) och innehåller information från flera myndigheter såsom Skatteverket, Migrationsverket och Arbetsförmedlingen.⁴ Datamaterialet innehåller bland annat information om individernas sysselsättning, inkomster, grund för

³ Etableringslotsarna var privata, fristående aktörer som på uppdrag av Arbetsförmedlingen skulle bidra med stöttning, arbetsmarknadskontakter och råd till arbetssökande.

⁴ Datamaterialet som används i Ottossons avhandling (2022) är motsvarande men har en kortare uppföljningsperiod och täcker perioden 2009–2017.

uppehållstillstånd, när de lämnade in sin asylansökan och när uppehållstillståndet beviljades samt andra relevanta bakgrundsfaktorer som används i analysen.

För att skatta den kausala effekten av rätten att delta i etableringsreformens nya program på deltagarnas sysselsättning och arbetsinkomster använder sig Bratu, Martén och Ottosson (2023) av en metod som inriktar sig på regressionsdiskontinuiteter (på engelska *regression discontinuity design*). Eftersom rätten att delta i etableringsreformens insatser var avhängig när individen fick sitt uppehållstillstånd används brytpunkten, som var den 31 oktober 2010, för att utforma behandlings- respektive jämförelsegrupp.⁵ Nyanlända flyktingar som fick sitt uppehållstillstånd efter den 31 oktober 2010 omfattades av etableringsreformen och utgör således behandlingsgruppen i analysen. De som däremot fick sitt uppehållstillstånd före brytpunkten deltog i de kommunala integrationsprogrammen och utgör således jämförelsegruppen. Eftersom individerna inte kunde påverka när de fick sitt uppehållstillstånd är det sannolikt att de som fick det beviljat precis före (inom behandlingsgruppen) och efter (inom jämförelsegruppen) brytpunkten är jämförbara när det gäller deras genomsnittliga egenskaper. På så vis kan författarna med hjälp av denna metod tolka eventuella hopp, eller diskontinuiteter, i utfallsvariablerna sysselsättning och arbetsinkomster vid brytpunkten som kausala effekter av att ha rätt att delta i etableringsreformens program. Båda utfallsvariablerna mäts upp till nio år efter beviljat uppehållstillstånd (Bratu, Martén & Ottosson, 2023). Med sysselsättning avses i studien att ha en positiv arbetsinkomst ett givet år, där arbetsinkomsten avser inkomst från anställning eller enskild firma.

Etableringsreformen omfattade personer som nyligen fått uppehållstillstånd som flyktingar eller alternativt skyddsbehövande samt vissa av deras anhöriga. Urvalet för analysen begränsas dock till individer mellan 20 och 64 år när de beviljades uppehållstillstånd som konventionsflyktingar, skyddsbehövande eller kvotflyktingar (Bratu, Martén & Ottosson, 2023). Det innebär att anhöriga till flyktingar och personer med beviljat uppehållstillstånd för synnerligen ömmande omständigheter, inklusive medicinska skäl, är

⁵ Brytpunkten för rätten att delta i etableringsreformens program varierade mellan olika grupper. Konventionsflyktingar och skyddsbehövande som fick beviljat uppehållstillstånd efter 31 oktober 2010, samt de som bodde på anläggningsboende och kommunplacerades efter 30 november 2010, fick rätt att delta i det nya programmet. Även kvotflyktingar som anlände till en kommun efter 30 november fick delta (Bratu, Martén & Ottosson, 2023).

exkluderade i analysen.⁶ Urvalet för analysen utgörs av 12 200 individer med en genomsnittsålder på 32 år, varav 47 procent är kvinnor och 53 procent är män, och består av dem som fått uppehållstillstånd inom ett år på respektive sida om brytpunkten.

Tidigare studier av etableringsreformens effekter har visat på positiva effekter på sysselsättning för både män och kvinnor (Andersson Joona m.fl., 2016; Qi m.fl., 2021). Bratu, Martén och Ottossons studie (2023) skiljer sig dock från dessa genom den empiriska metoddesignen och urvalet av individer samt att de försöker klargöra de bakomliggande mekanismerna till varför just kvinnor gynnades av etableringsreformen.

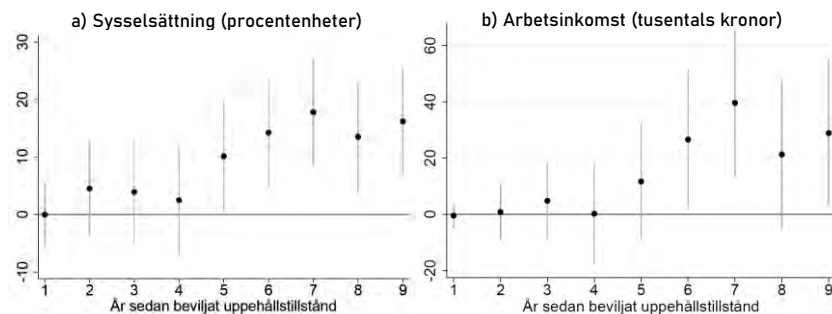
Resultat och slutsatser

I Bratu, Martén och Ottossons studie (2023) visar författarna att det finns ett tydligt hopp (diskontinuitet) i antalet år med sysselsättning och total arbetsinkomst för kvinnor, men inte för män. Effekten för kvinnor med rätt att delta i etableringsreformens program är signifikant och innebär i genomsnitt cirka 10 månaders längre tid i sysselsättning och 133 000 kronor högre arbetsinkomst än motsvarande kvinnor som deltog i kommunernas integrationsprogram. För män med rätt att delta i etableringsreformens program finns ingen statistiskt signifikant effekt på sysselsättning eller arbetsinkomst.

Författarna undersöker även *när* de positiva effekterna för kvinnor uppstår och hur de utvecklas över tid. Figur 2 presenterar de årliga effekterna av etableringsreformen på sysselsättning och arbetsinkomst för kvinnor. Av figuren framgår att sysselsättningseffekterna uppstår fem år efter beviljat uppehållstillstånd, vilket motsvarar cirka två till tre år efter avslutad etableringsplan, och att kvinnorna i behandlingsgruppen i genomsnitt har 10-18 procentenheters större sannolikhet att vara sysselsatta under uppföljningsperioden. Effekterna på arbetsinkomsten motsvarar mellan 21 000 och 40 000 kronor per år och uppstår sex år efter beviljat uppehållstillstånd.

⁶ Beslutet att exkludera anhöriga till flyktingar beskrivs i Ottosson (2022) och motiveras av att deras process gällande uppehållstillstånd skiljer sig mycket från processen som andra typer av flyktingar genomgår. De som fått asyl för synnerligen ömmande omständigheter, inklusive medicinska skäl, exkluderas då deras omständigheter kan hindra dem från att arbeta.

Figur 2. Årsvisa effekter av etableringsreformen på (a) sysselsättning i procentenheter och (b) arbetsinkomst i tusentals kronor för kvinnor.



Anmärkning: Figuren visar resultat från regressionsanalys där varje punkt motsvarar en effektskattning.

Källa: Bratu, Matrén och Ottosson (2023).

Möjliga mekanismer

För att förklara varför etableringsreformen främjat arbetsmarknadsintegrationen för kvinnor men inte för män, undersöker Bratu, Martén och Ottosson (2023) fyra möjliga mekanismer. Den första handlar om att undersöka huruvida den individuella etableringsersättningen påverkade kvinnornas programdeltagande. I denna analys använder sig författarna av deltagande i SFI, som ingick både före och efter reformen, som en proxy för programdeltagande och studerar kvinnorna separat beroende på om de är sammanboende eller ensamboende. Som visas i tabell 2, panel A, finns det en positiv och signifikant effekt på sannolikheten att registrera sig på SFI för kvinnor men inte för män. Effektskattningen är nästan dubbelt så stor för kvinnor som är sammanboende (10,7 procentenheter) än för kvinnor som är ensamboende (5,8 procentenheter). Vidare är sannolikheten att slutföra och bli godkänd på en SFI-kurs 26,2 procentenheter högre för sammanboende kvinnor i behandlingsgruppen än för motsvarande i jämförelsegruppen. Det kan enligt författarna tolkas som att de sammanboende kvinnorna i jämförelsegruppen kan ha påbörjat men inte avslutat sitt deltagande. Den högre deltagandegraden bland ensamboende kvinnor i behandlingsgruppen jämfört med motsvarande i jämförelsegruppen kan enligt författarna drivas av gruppen ensamstående mödrar, där den individuella ersättningen gjort det svårare än tidigare att skjuta upp programdeltagandet i väntan på barnomsorg. Författarna konstaterar således att etableringsreformen bidrog till att stärka de ekonomiska incitamenten för kvinnor att delta.

Tabell 2 Effekten på deltagande respektive godkänt deltagande i SFI (panel A) och i aktiviteter hos Arbetsförmedlingen (panel B) för män och kvinnor (sammanboende/ensamboende), i procent.

Panel A: SFI	Registrerad på SFI-kurs			Slutfört och godkänd på en SFI-kurs		
	Män	Kvinnor		Män	Kvinnor	
		Sammanboende	Ensamboende		Sammanboende	Ensamboende
Effekt-skattning	0,5 (2,2)	10,7** (4,5)	5,8** (2,8)	2,9 (4,3)	26,2*** (9,1)	8,2 (5,9)
Genomsnitt för jämförelsegruppen	96	89	92	74	56	63
Antal observationer	1 837	441	1 079	1 837	441	1 079
Panel B: Arbetsförmedlingen	Registrerad på Arbetsförmedlingen			Deltagit i ett arbetsmarknadsprogram		
	Män	Kvinnor		Män	Kvinnor	
		Sammanboende	Ensamboende		Sammanboende	Ensamboende
Effekt-skattning	0,4 (0,5)	6,6* (3,5)	4,8** (2,3)	5,0* (2,7)	30,2*** (7,4)	29,8*** (4,5)
Genomsnitt för jämförelsegruppen	99	94	96	84	70	67
Antal observationer	1 837	441	1 079	1 837	441	1 079

Anmärkning: Utfallen i panel A mäts inom två år efter uppehållstillstånd och i panel B inom nio år. Insats hos Arbetsförmedlingen inkluderar åtgärdsstudier och åtgärdssysselsättning. Genomsnitt anger medelvärdet för individer i jämförelsegruppen. Information om kvinnorna är sammanboende eller singlar baseras på information från lägenhetsregistret. Standardfel inom parentes. * p-värde <0,1, ** p-värde <0,05, *** p-värde <0,01.

Källa: Bratu, Martén och Ottosson (2023).

Den andra mekanismen som undersöks är om etableringsreformen förändrade innehållet i programmet, i och med ansvarsförskjutningen från kommunerna till Arbetsförmedlingen och därmed en ökad tillgång till arbetsmarknadsinriktade insatser. Som visas i tabell 2, panel B, ökade kvinnornas, men inte männens, sannolikhet att registrera sig på Arbetsförmedlingen. Vidare visar resultaten att sannolikheten att delta i arbetsmarknadspolitiska program ökade betydligt mer för såväl

sammanboende kvinnor som ensamstående kvinnor än för män. Detta indikerar enligt författarna att etableringsreformen bidrog till att kvinnor som annars var utanför arbetskraften, faktiskt kom i kontakt med Arbetsförmedlingen i och med att deltagarna fick direkt tillgång till Arbetsförmedlingens aktiviteter. Avsaknaden av effekter för män tolkar författarna som att de redan deltog aktivt i arbetskraften och kom i kontakt med Arbetsförmedlingen redan innan reformen.

Den tredje potentiella mekanismen som skulle kunna förklara de positiva sysselsättningseffekterna för kvinnor men inte för män, var att Arbetsförmedlingen övertog bosättningsansvaret och kommunplaceringen av nyanlända flyktingar från Migrationsverket. Det kan enligt Bratu, Martén och Ottosson (2023) ha bidragit till en mer arbetsmarknadsinriktad bosättningsmodell där deltagarna i större utsträckning än tidigare anvisades till kommuner med bättre arbetsmarknadsutsikter. Författarna finner emellertid inget stöd för att just denna mekanism skulle kunna förklara de positiva resultaten för kvinnorna eftersom det inte finns någon uppenbar anledning att förändringen skulle påverka kvinnor och män annorlunda (se även Riksrevisionen, 2014).

Den fjärde potentiella mekanismen som Bratu, Martén och Ottosson (2023) undersöker är introduktionen av privata arbetsmarknadscoacher, så kallade etableringslotsar, som skulle tillhandahålla socialt stöd och hjälpa nyanlända flyktingar att hitta arbete eller börja studera. Systemet med etableringslotsarna avskaffades dock 2015, efter kritik för bland annat bristande arbetsmarknadsresultat och kontroll över de privata coacherna (Riksrevisionen 2014). Vidare spenderade såväl kvinnor som män i genomsnitt endast en timme per vecka med en etableringslots, vilket enligt författarna sannolikt inte kan förklara varför kvinnorna och inte männen fick bättre arbetsmarknadsresultat.

Avslutning

I den här studien undersöks hur etableringsreformen påverkade vissa nyanländas arbetsmarknadsintegration. Ur ett internationellt perspektiv är etableringsreformen intressant att studera eftersom ersättningsnivån för deltagande ofta är behovsprövad på hushållsnivå (OECD, 2017–2019). I och med etableringsreformens ikraftträdande blev ersättningsnivån i stället individualiserad. Bratu, Martén och Ottosson (2023) finner att deltagandet i programmet ökade, vilket framför allt gällde kvinnor som är sammanboende. Enligt författarna stärkte den individualiserade etableringserättningen de ekonomiska incitamenten att delta, vilket bidrog till att kvinnors sysselsättning och arbetsinkomster ökade.

Att reformen innebar högre sysselsättningsgrad och arbetsinkomster för kvinnor kan enligt Bratu, Martén och Ottosson (2023) även förklaras av att reformen ökade andelen kvinnor som fick tillgång till Arbetsförmedlingens resurser. Reformen innebar vidare en ökad likvärdighet i såväl kvalitet som tillgången till mer arbetsinriktade insatser för deltagarna. Medan de individualiserade ersättningarna bedöms vara centrala för att nå kvinnor som är sammanboende, gynnade den ökade tillgången till Arbetsförmedlingens aktiviteter i större utsträckning kvinnor som är ensamstående genom att förstärka deras humankapital och underlätta deras arbetssökande enligt författarna. Avslutningsvis konstaterar Bratu, Martén och Ottosson (2023) att det är möjligt att uppnå varaktiga sysselsättningseffekter för nyanlända kvinnor och att en tidig kontakt med Arbetsförmedling är viktig oavsett individernas tidigare arbetsmarknadserfarenhet.

Referenser

Albrecht, C., Hofbauer Pérez, M., & Stitteneder, T. (2021). "The Integration Challenges of Female Refugees and Migrants: Where Do We Stand?" *CESifo Forum*. Vol. 22. 02, pp. 39–46.

Andersson Joona, P., Lanninger, A.V. & Sundström, M. (2016), *Reforming the Integration of Refugees: The Swedish Experience*. IZA Discussion Papers 10307, Bonn.

Bratu C., Martén L., & Ottosson L. (2023). "Reform av introduktionsprogram ökade flyktingkvinnors sysselsättning". *Ekonomisk debatt* nr 2, 2023, årgång 51.

Dustmann, C., Landersø R., & Andersen, L. H. (2022). *Refugee Benefit Cuts*. Manuskript, University College London.

Europeiska kommissionen (2016). *How are refugees faring on the labor market in Europe?* European Commission and OECD, WP 1/2016.

Eriksson, S. (2011). *Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden*. Långtidsutredningen, bilaga 4.

Forslund, A., Pello-Esso, W., Ulmestig, R., Vikman U., Waernbaum I., Westerberg A. & Zetterqvist, Z. (2019). *Kommunal arbetsmarknadspolitik. Vad och för vem? En beskrivning utifrån ett unikt datamaterial*. IFAU rapport 2019:05.

Integrationsverket (2004). *Integration - var god dröj! Utvärdering av kommunernas introduktionsverksamhet*. Integrationsverkets rapportserie 2004:01.

OECD (2017–2019). *International Migration Outlook*. OECD Publishing, Paris.

Ottosson, L. (2022). *From Welfare to Work – Financial Incentives, Active Labor Market Policies, and Integration Programs*. Doktorsavhandling. Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.

Qi, H., Irastorza, I., Emilsson, H., & Bevelander, P. (2021), "Integration Policy and Refugees' Economic Performance: Evidence from Sweden's 2010 Reform of the Introduction Programme", *International Migration*, <https://doi.org/10.1111/imig.12813>.

Riksrevisionen (2014). *Etableringslotsar- fungerar länken mellan individen och arbetsmarknaden?* Riksrevisionen 2014:4, Stockholm.

SOU 2008:58. *Egenansvar – med professionellt stöd*. Betänkande av Utredningen om nyanländas arbetsmarknadsetablering.

prop. 2009/10:60. *Nyanlända invandrares arbetsmarknadsetablering – egenansvar med professionellt stöd*.

Vikman, U., & Westerberg, A. (2017). *Arbetar kommunerna på samma sätt? Om kommunal variation inom arbetsmarknadspolitiken*. IFAU rapport 2017:7.

4. Flyktingars bosättningsmönster och arbetsmarknadsetablering

Louisa Vogiazides

Inledning

Segregation är ett ofta förekommande ämne såväl i den allmänna och politiska debatten som inom forskningen, där immigranternas bosättningsmönster och flyttbenägenhet bland annat diskuteras. En oro som frekvent framkommer i debatten är att bostadssegregation kan leda till social exkludering och hindra den socioekonomiska integrationen. Louisa Vogiazides avhandling *Pathways and Destinations: Spatial mobility and socioeconomic integration of international migrants in Sweden*, från 2020, undersöker rumsliga och socioekonomiska mönster bland immigranter i Sverige.⁷ Förståelse för samspillet mellan immigranternas bosättningsmönster och socioekonomiska integration, är enligt Vogiazides (2020) avgörande för utformandet av en välfungerande integrationspolitik. Avhandlingen är baserad på kvantitativa analyser av longitudinella registerdata och syftar till att beskriva och tolka immigranternas bosättningsmönster samt att analysera sambanden mellan immigration och socioekonomisk integration i Sverige.

Avhandlingen består av fyra fristående empiriska studier, där studien *A Geographical path to integration? Exploring the interplay between regional context and labour market integration among refugees in Sweden*, är aktuell i denna publication. Studien, som är samförfattad med Hernan Mondani, är även publicerad i tidskriften *Journal of Ethnic and Migration Studies* (Vogiazides & Mondani, 2020). Den handlar om flyktingars bosättningsmönster och inträde på den svenska arbetsmarknaden. Författarna undersöker sambandet mellan regionala kontexter, grannskapskontexter och den tid det tar för nyanlända flyktingar att få ett första arbete i Sverige. Studien visar att det föreligger ett

⁷ Begreppet rumslig, eller spatial, mobilitet används i avhandlingen och kan brett definieras som alla typer av inrikes flyttningar. Denna typ av rörlighet beskrivs också som intern migration. Spatial mobilitet kan karaktäriseras på en mängd olika sätt, bland annat när det kommer till de bakomliggande processerna, volymer, skala och påverkan (Catney & Finney, 2012).

tydligt mönster där de mest fördelaktiga regionerna för att hitta ett första arbete är i Stockholmsregionen samt i småstäder och på landsbygden. Flyktingar som är bosatta i Malmö har den lägsta sannolikheten att göra ett inträde på den svenska arbetsmarknaden. I följande kapitel presenteras en sammanfattning av studiens bakgrund, tillvägagångssätt och resultat.

Bakgrund

I studien av Vogiazides och Mondani (2020) undersöks tre grupper av flyktingar som kom till Sverige under perioden 2000–2009: asylsökande med anvisat anläggningsboende (ABO), med eget boende (EBO) och kvotflyktingar. Asylsökande som beviljats uppehållstillstånd har sedan 1994, genom lagen om mottagande av asylsökande, antingen blivit kommunanvisade till någon av Migrationsverkets hyrda anläggningsboenden eller haft möjlighet att ordna sitt eget boende under tiden asylärendet behandlats av Migrationsverket (lag 1994:137). Kvotflyktingar som fått uppehållstillstånd före resa till Sverige, inom en av regeringen fastställd flyktingkvot, behöver däremot inte ansöka om asyl hos Migrationsverket, utan har blivit direkt hänvisade till en kommun.

Asylsökande har enligt lagen om eget boende rätt att välja sitt eget boende (den så kallade EBO-lagen som beskrivs i lag 1994:137). I praktiken väljer många att bo hos släktingar och vänner eftersom valet av bostadsort ofta innehåller sociala aspekter, som att ha nära till anhöriga och vänner som redan finns etablerade på orten.⁸ De som väljer att ordna eget boende tenderar därför enligt Vogiazides och Mondani (2020) att bosätta sig i storstadskommuner där det redan finns en stor andel utlandsfödda, medan de med anvisat boende tenderar att placeras i mindre kommuner (se även Statistiska centralbyrån, 2016).

Valmöjligheten med att ordna sitt eget boende i kombination med ett snedfördelat ansvarstagande bland kommunerna har bidragit till en ojämн fördelning av flyktingar över landet (Vogiazides, 2020). År 2005 avskaffades bostadsersättning för att ordna eget boende som ett försök att minska antalet asylsökande som väljer EBO.⁹ Detta verkade dock inte ha påverkat populariteten med att ordna eget boende på valfri ort i och med att den höga

⁸ År 2018 valde cirka 55 procent av de asylsökande att arrangera sitt eget boende (Vogiazides, 2020).

⁹ Enligt lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande fick asylsökande tidigare samma rätt till dagbetsättning oavsett om de vistades i EBO eller ABO. Syftet med den nya lagen var att betona de asylsökandes eget ansvar och att undvika ett omhändertagandeperspektiv.

andelen asylsökande som valde EBO-alternativet kvarstod (Esaïasson & Sohlberg, 2018).

År 2016 antogs därför lagen (2016:38) om mottagande av vissa nyanlända personer för bosättning, den så kallade bosättningslagen, i syfte att uppnå en jämnare fördelning av asylsökanden över landet. Fördelningen av anvisningar mellan kommuner baseras i stället på en modell som utgår från bland annat kommunens arbetsmarknadsförutsättningar, befolkningsstorlek och sammantagna tidigare mottagande av nyanlända samt omfattningen av asylsökande som vistas i kommunen (SFS, 2016:38).

En kritik mot EBO-systemet är att det både gynnar och banar väg för en ökande bostadssegregation och bidrar till prekära boendevillkor för nyanlända (Borevi & Bengtsson, 2015; Myrberg, 2017). Som en åtgärd för att motverka bostadssegregation och trångboddhet införde regeringen 2019 en begränsning i asylsökandes frihet att bosätta sig var de vill. Den nya lagen, som trädde i kraft i januari 2020, innebär att asylsökande som väljer att på egen hand ordna bostad och bosätta sig i en del av en kommun som anses ha sociala och ekonomiska utmaningar inte längre är berättigade till dagersättning eller särskilt bidrag (SFS, 2019: 1204).¹⁰

Tidigare forskning och hypoteser

Ett flertal studier har undersökt bostadskontextens betydelse för individens socioekonomiska förutsättningar och utvecklingsmöjligheter inom exempelvis hälsa, utbildning, sysselsättning och inkomst (Vogiazides & Mondani, 2020).

Vissa teoretiska argument talar för ett negativt samband mellan boendesegregation och individernas socioekonomiska utvecklingsmöjligheter, där bland annat stigmatisering av så kallade utsatta områden, där en stor andel personer med utländsk bakgrund bor, har lyfts fram som en bakomliggande orsak. Enligt Vogiazides och Mondani (2020) kan stigmatiseringen leda till att arbetsgivare blir tveksamma till att anställa personer som bor i dessa områden, och på så vis kan boendesegregationen leda till, eller förstärka, diskriminering på arbetsmarknaden (Schierup & Ålund, 2011; Molina, 1997).

Andra teoretiska argument tar i stället sikte på socialiseringsprocesser (Vogiazides & Mondani, 2020). En stor koncentration av immigranter i etniskt segregerade och fattiga områden antas enligt dessa argument leda till ofördelaktiga sociala nätverk för anställningsmöjligheter och integration

¹⁰ De ekonomiska bidragen eller ersättningarna är tänkta att täcka de dagliga omkostnaderna (utom boendekostnaden). Se lag om ändring i lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande m.fl.

(Massey & Fong, 1990; South, Crowder & Chavez, 2005). Studier som fokuserar på nätverkseffekter i den svenska kontexten ger till viss del blandade resultat, men pekar delvis på att bosättning i områden där det redan bor en stor andel immigranter kan ha en negativ påverkan på immigranternas sysselsättning och inkomstsituation (Musterd m.fl., 2008; Hedberg & Tammaru, 2013; Wimark, Haandrikman & Nielsen, 2019).

Samtidigt kan det finnas positiva effekter av grannskapskontexter i och med att det bor flera med likande bakgrund i närheten. Exempelvis kan personer som delar samma språk och etniska ursprung spela en viktig roll när det kommer till informationsdelning och tips om arbete, vilket bidrar till ett gemensamt socialt kapital för gruppen (Musterd m.fl., 2008). Vidare finns det svenska studier som visar att flyktingar med kort utbildning, bosatta i områden där det redan bor en stor andel som tillhör samma etniska grupp, får förbättrade arbetsmarknadsresultat (Edin, Fredriksson & Åslund, 2003). En annan studie har dock funnit att initial bosättning i områden där det redan finns en stor andel som tillhör samma etniska grupp, har en negativ effekt på sysselsättning för kvinnor, men inte för män (Andersson, Musterd & Galster, 2018). Som alternativ till storstädernas segregerade bostadsområden menar vissa forskare att landsbygden kan främja integration, eftersom mindre samhällen antas skapa flera möjligheter till interaktion med den inhemska befolkningen (Waters & Jiménez, 2005; Hugo & Morén-Alegret, 2008).

Slutligen lyfter Vogiazides och Mondani (2020) forskning om faktorer som rör arbetsmarknadens utformning. Ekonomiskt starka regioner kan underlätta socioekonomisk integration, medan avindustrialiserade regioner med hög arbetslöshet kan försvåra densamma (Portes & Zhou, 1993; Glick Schiller & Çaglar, 2009; Van Ham m.fl., 2012). Storstäder, och i synnerhet städer som har en internationell koppling, erbjuder rimligtvis fler möjligheter till arbetsmarknadsintegration eftersom de kännetecknas av både hög- och lågkvalificerade jobb (Vogiazides & Mondani, 2020). Förekomsten av höglönlade sektorer bidrar till en större efterfrågan av servicetjänster, såsom städning och catering, vilket skapar fler arbetstillfällen inom låglönlade och lågkvalificerade yrken. I en segmenterad arbetsmarknad har immigranter oftare snabbare tillgång till den senare typen av yrken (Vogiazides & Mondani, 2020). Studier som gjorts om flyktingar bosatta i svenska städer har visat att det finns ett ojämnt arbetsmarknadsutfall, där flyktingar bosatta i Stockholm har relativt goda chanser att få en anställning medan flyktingar i Malmö har betydligt sämre chanser (Bevelander & Lundh, 2007; Bevelander 2011; Ruist 2018; Hedberg & Tammaru 2013).

Mot bakgrund av de teoretiska argumenten ovan härleder författarna följande hypoteser:

- Hypotes 1: Flyktingar bosatta i Stockholm har större sannolikhet att hitta ett första arbete (på grund av stadens starka serviceinriktade ekonomi och globala konkurrenskraft).
- Hypotes 2: Flyktingar bosatta på landsbygden har större sannolikhet att hitta ett första arbete (på grund av bättre möjligheter till sociala sammanhang och kontakter med den inhemska befolkningen).
- Hypotes 3: Flyktingar bosatta i regioner med hög arbetslöshet har lägre sannolikhet att hitta ett första arbete.
- Hypotes 4a: Flyktingar bosatta i områden med en relativt stor andel immigranter från icke-västerländska länder¹¹ har en lägre sannolikhet att hitta ett första arbete (på grund av stigmatisering och "negativa socialiseringsprocesser").
- Hypotes 4b: Flyktingar bosatta i områden med en relativt stor andel immigranter från icke-västerländska länder¹² har större sannolikhet att hitta ett första arbete (på grund av fördelar som kan finnas med etniska nätverk och sociala sammanhang).

Data och metod

Vogiazides och Mondanis (2020) studie bygger på en sammanställning av svenska registerdata som tillhandahålls av Statistiska centralbyrån (SCB), vilken innehåller longitudinella och årligen uppdaterade data på individnivå. Datamaterialet baseras på 61 699 personer som kom till Sverige som flyktingar (ABO, EBO och kvotflykting) under perioden 2002–2009 och var mellan 18 och 59 år när de anlände. Deras tid till ett första arbete följs under en nioårsperiod. Eftersom olika regelverk gäller för den studerade gruppen kan det finnas icke-observerbara faktorer som avgör hur snabbt det går att få ett första arbete. Att särskilja mellan ABO, EBO och kvotflyktingar är därför relevant när författarna analyserar förhållandet mellan boendekontext och flyktingarnas sysselsättning.

¹¹ Immigranter från icke-västerländska länder avser samtliga utlandsfödda personer förutom personer födda inom EU, i Schweiz, Norge, Island, Kanada, USA och länderna i Oceanien.

¹² Immigranter från icke-västerländska länder avser samtliga utlandsfödda personer förutom personer födda inom EU, i Schweiz, Norge, Island, Kanada, USA och länderna i Oceanien.

Resultat och slutsatser

I ett första steg beskriver Vogiazides och Mondani (2020) tiden det tar för flyktingar att få ett första arbete, grupperat efter kön och födelseregion. En första observation som författarna gör är att det tar längre tid för kvinnor än män att komma in på arbetsmarknaden. Förutom könsskillnader finns även skillnader i takt och tidpunkten för att få ett första arbete utifrån individernas födelseregion.¹³ Författarna visar att flyktingar från Mellanöstern och Nordafrika har lägre sannolikhet att få ett första arbete jämfört med flyktingar från Europa.¹⁴ Skillnaderna i sannolikheten att få ett arbete mellan flyktinggrupperna kvarstår även efter att ha kontrollerat för skillnader i sociodemografiska och kontextuella faktorer, som exempelvis utbildningsnivå. I enlighet med tidigare forskning, tyder detta enligt författarna på att det förekommer diskriminering på arbetsmarknaden av vissa etniska grupper (se Rydgren, 2004; Arai, Bursell & Nekby, 2016). Resultaten visar också att sannolikheten att få ett första arbete ökar i takt med den tid som flyktingarna spenderar i Sverige, vilket ligger i linje med de förväntningar som författarna har.

Eftersom studien fokuserar på förhållandet mellan geografisk kontext och flyktingars inträde på arbetsmarknaden är det enligt författarna centralt att undersöka den geografiska fördelningen av de tre undersökta flyktinggrupperna (ABO, EBO och kvotflyktingar). Av tabell 3 framgår att de som fick en ABO-placering tenderar att placeras på mindre orter medan de med EBO tenderar att bosätta sig i storstadsregioner.¹⁵ Författarna visar att 64 procent av personerna som själva ordnat boende bodde i en storstadsregion (Stockholm, Göteborg eller Malmö) under den observerade perioden, medan enbart 19 procent av de med anvisat boende och kvotflyktingar gjorde det. Kvotflyktingar och de med anvisat boende bosätts i större utsträckning i mellanstora städer, samt i småstads- och landsbygdsregioner.

Asylsökande med ABO-placering och kvotflyktingar utmärker sig också genom högre nivåer av interregional rörlighet. En fjärdedel av asylsökande med ABO-placering flyttade till en annan region under uppföljningsperioden, i jämförelse med endast åtta procent av de som själva ordnade sitt boende. Enligt författarna kan detta förklaras med att de personer som initialt blev anvisade ett boende hade ett begränsat inflytande i val av kommun. Det är

¹³ Här kategoriseras flyktingarna utefter födelseregionerna: Europa, Amerika, Mellanöstern och Nordafrika, övriga Afrika, Övriga Asien och Oceanien, samt statslösa och okända representerade.

¹⁴ Se tabell 3 i Vogiazides och Mondani (2020).

¹⁵ Regionerna som finns kategoriserade är: Stockholm, Göteborg, Malmö, mellanstora stadsregioner, samt småstads- och landsbygdsregioner.

därför mindre sannolikt att bosättningskommunen de hamnar i är självvald i kontrast till de som själva kunde ordna sitt boende. Personer med förmågan att ordna sitt eget boende kan enligt författarna ha tillgång till ett större ekonomiskt kapital och socialt nätverk än de övriga flyktinggrupperna, vilket ökar deras möjligheter att få ett arbete. Tabell 3 visar vidare att asylsökande med eget boende tenderar att bosätta sig i områden med en större andel personer från icke-västerländska länder jämfört med de två andra undersökta flyktinggrupperna, något som bekräftar antagandet om att EBO-flyktingar oftare bor i storstadsregioner och i stadsdelar där andelen immigranter är relativt stor.

Tabell 3 Fördelning av flyktingar kategoriserat på region och regional rörlighet (genomsnitt under den studerade perioden).

	Asylsökande med anvisat boende (ABO)	Asylsökande med eget boende (EBO)	Kvotflyktingar	Totalt
Regioner				
Stockholmsregionen	11,1 %	36,3 %	11,3 %	24,4 %
Göteborgsregionen	6,8 %	13,6 %	4,7 %	10,1 %
Malmöregionen	9,7 %	14,8 %	3,1 %	11,5 %
Andra stadsregioner	48,9 %	28,2 %	46,4 %	37,7 %
Småstads- och landsbygdsregion	23,5 %	7,1 %	34,5 %	16,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Hög regional arbetslöshet				
Nej	91,4 %	96,2 %	80,4 %	92,5 %
Ja	8,6 %	3,8 %	19,6 %	7,5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Andel individer från icke-västerländska länder* bland de 500 närmaste grannarna	17,5	27,6	15,4	22,6
Regional rörlighet				
Kvarvarande i region	75,2 %	91,5 %	78,8 %	84,3 %
Flyttat mellan regioner	24,8 %	8,5 %	21,2 %	15,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Anmärkning: *Individer från icke-västerländska länder exkluderar personer födda inom EU, i Schweiz, Norge, Island, Kanada, USA och länderna i Oceanien. Källa: Vogiazides och Mondani (2020).

Arbetsmarknadsfaktorer och regionala skillnader i sysselsättningsgrad

Vogiazides och Mondani (2020) visar att de analyserade gruppernas sannolikhet att få ett första arbete skiljer sig mellan de olika regionerna under uppföljningsperioden 2001–2005. För samtliga grupper av flyktingar är Stockholm förknippat med den största sannolikheten att få ett arbete medan

Malmö är förknippat med lägsta sannolikheten. Författarna konstaterar att män med eget boende i Malmö har i genomsnitt 7,5 procents lägre sannolikhet att få ett arbete än motsvarande grupp i Stockholm. Småstads- och landsbygdsregioner förknippas däremot med den näst största sannolikheten för att få ett första arbete bland de undersökta männen. Samma resultat gäller även kvinnor med eget boende. Att resultatet visar att Stockholm är förknippat med de bästa sysselsättningsutsikterna för flyktingar överensstämmer med tidigare forskning (se Bevelander, 2011; Andersson, 2016; Ruist, 2018) och stöder författarnas första hypotes.¹⁶ Den positiva effekten av bosättning i småstads- och landsbygdsregioner stödjer även den andra hypotesen som antar att dessa regioner ger bättre möjligheter för socialisering med individer födda i Sverige.¹⁷

För att bättre tolka skillnader i sannolikheten för att få ett första arbete mellan regionerna undersöker Vogiazides och Mondani (2020) ett antal arbetsmarknadsrelaterade faktorer som karaktäriserar de olika regionerna: dominansen av olika ekonomiska sektorer (industriproduktion och gruvarbete, privata tjänster och offentliga sektorn); den genomsnittliga yrkeskompetensen; och den relativa storleken på flyktingbefolkningen. Enligt författarna har Stockholm den i särklass största andelen privata tjänstejobb och den minsta andelen jobb inom tillverknings- och gruvindustrin.

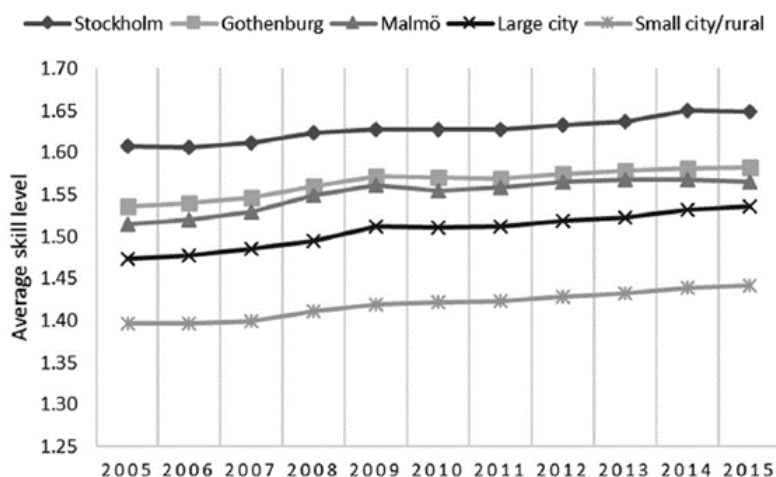
Författarna visar vidare att storleken på den privata tjänstesektorn i Stockholm är en viktig faktor bakom regionens fördelaktiga sysselsättningsförutsättningar (Vogiazides & Mondani, 2020). Den privata tjänstesektorn inkluderar låglönejobb såsom städ- och matjänster, vilka är vanliga förstajobb för migranter i Sverige (Åslund, Forslund & Liljeberg, 2017). Den privata tjänstesektorn har en liknande storlek i Göteborg och Malmö, medan tillverknings- och gruvindustrin har minskat kraftigt i Malmö sedan 2005. Med tanke på att industrin historiskt har varit en stor sysselsättningssektor för migranter i Sverige kan dess kraftiga nedgång i Malmö vara en förklaring till att arbetsmarknadsresultaten för flyktingar i regionen påverkats negativt. Likaså kan faktumet att den relativa storleken på tillverkningssektorn är störst i småstads- och landsbygdsregioner delvis förklara att flyktingar har bättre sysselsättningsutsikter i dessa regioner.

¹⁶ Hypotes 1: Flyktingar bosatta i Stockholm har större sannolikhet att hitta ett första arbete (på grund av stadens starka serviceinriktade ekonomi och globala konkurrenskraft).

¹⁷ Flyktingar bosatta på landsbygden har större sannolikhet att hitta ett första arbete (på grund av bättre möjligheter till sociala sammanhang och kontakter med den inhemska befolkningen).

Figur 3 visar den genomsnittliga kompetensnivån för den arbetande befolkningen efter typ av regioner under perioden 2005–2015. Av resultaten framgår att en regions genomsnittliga yrkeskompetensnivå ökar med dess befolkningstäthet. Med andra ord har glesbefolkade regioner i genomsnitt lägre yrkeskompetensnivåer än tätbefolkade regioner. Eftersom utlandsfödda personer tenderar att vara överrepresenterade i lågkvalificerade yrken (Bevelander & Irastorza, 2014), kan den lägre genomsnittliga kompetensnivån på landsbygden också vara en anledning till att dessa regioner är positivt förknippade med högre sysselsättning för flyktingar enligt Vogiazides och Mondani (2020).

Figur 3. Genomsnittlig kompetensnivå för den arbetande befolkningen efter typ av region, 2005–2015.



Anmärkning: De undersökta regionerna är: Stockholm, Göteborg, Malmö, andra stadsregioner, småstads-/landsbygdsregioner.

Källa: Vogiazides och Mondani (2020).

Att resultaten uppvisar en relativt låg sannolikhet för flyktingar i Malmö att få ett första arbete kan troligen relateras till den generella ekonomiska utvecklingen i regionen. I samband med avindustrialiseringen har Malmö drabbats av hög arbetslöshet och en växande social polarisering (Holgersen & Baeten, 2017). Andelen av befolkningen som lever i relativ fattigdom uppmättes 2010 till 21 procent i Malmöregionen, vilket kan jämföras med 13 procent av befolkningen i Stockholmsregionen (Niedomysl, Östh & Amcoff, 2015). En relativt stor koncentration av immigranter från icke-västerländska länder i vissa delar av Malmö kan också vara en del av förklaringen bakom en relativt låg sysselsättning bland flyktingar (Vogiazides & Mondani, 2020). Författarna

antar att en stor befolkning av flyktingar är förknippad med ökad konkurrens om befintliga jobb. Det i sin tur begränsar möjligheterna att få en sysselsättning. Stockholm, där det finns många arbetstillfällen, är även förknippat med en större sannolikhet att få ett arbete, vilket kan locka flyktingar med högre kompetens. Det är en kontrast till Malmö dit personer möjligen flyttar av sociala skäl för att vara nära familj och vänner, snarare än på grund av potentiella arbetstillfällen (se även Ruist, 2018). Vogiazides och Mondani (2020) menar således att flyktingar med lägre kvalifikationer och arbetssökandekapacitet möjligen väljer att snarare bosätta sig i Malmö än exempelvis i Stockholm.

Regional arbetslöshet och sysselsättning

Vogiazides och Mondani (2020) visar att effekten av hög regional arbetslöshet inte är statistiskt signifikant i flera av de testade modellerna. Kvinnor som anvisades bostäder i regioner där arbetslösheten är hög förknippas, oväntat nog, med en större sannolikhet att komma i arbete. Författarna finner därför inget stöd för den tredje hypotesen, som antar att bosättning i regioner med hög arbetslöshet minskar chanserna för sysselsättning.¹⁸ De menar att den positiva effekten för kvinnor med anvisat boende i regioner där arbetslösheten är hög kan bero på att de hittar ett arbete inom sektorer där det ändå råder brist på arbetskraft, exempelvis inom vårdsektorn.

Grannskapseffekter på sannolikheten att få ett första arbete

Vogiazides och Mondani (2020) analyserar även hur andelen grannar från icke-västerländska länder påverkar flyktingarnas sannolikhet att få ett första arbete.¹⁹ Med undantag för män inom gruppen kvotflyktingar, påvisar författarna att en större andel grannar från icke-västerländska länder kan förknippas med en signifikant lägre sannolikhet att få ett arbete. För män med eget boende, sågs att även små ökningar av andelen grannar från icke-västerländska länder var förknippat med en lägre sannolikhet att få ett arbete. Resultatet stödjer enligt författarna hypotesen om att det finns negativa konsekvenser av en relativt stor andel immigranter från icke-västerländska länder inom ett område och motsäger hypotesen om att det finns positiva effekter.²⁰

¹⁸ Hypotes 3: Flyktingar som bor i regioner med hög arbetslöshet har lägre sannolikhet att hitta ett första arbete.

¹⁹ Författarna studerar de 500 närmaste grannarna.

²⁰ Den negativa hypotesen 4a säger att flyktingar som bor i stadsdelar med en hög koncentration av immigranter från icke-västerländska länder har lägre sannolikhet att

Avslutning

Vogiazides och Mondani (2020) har i detta kapitel undersökt samspelet mellan flyktingars bosättningsmönster, grannskapskontext och sannolikhet till ett första arbete. Deras analys visar att Stockholm är den mest fördelaktiga regionen vad gäller nyanlända flyktingarnas arbetsmarknadsutsikter, medan Malmö är minst fördelaktigt. Likaså är boende i en mindre stad eller småstads- och landsbygdsregion positivt förknippad med att få ett första arbete för flyktingar som ordnat eget boende. Ett annat resultat som framkommer är att en större andel grannar från icke-västerländska länder tenderar att ha en negativ påverkan på sannolikheten att få ett första arbete. Enligt författarna kan en möjlig tolkning av de sammanvägda resultaten vara att flyktingar som bor på mindre orter, har bättre möjligheter till interaktion och samräde med individer som är mer etablerade i samhället. Dessutom besitter individer som ordnar sitt eget boende troligen ett större ekonomiskt och socialt kapital, vilket underlättar deras integrering på den svenska arbetsmarknaden.

Enligt Vogiazides och Mondani (2020) ger forskningsresultaten upphov till potentiella policyimplikationer. 2020 års lagändring som innebär begränsningar för asylsökande att på egen hand bosätta sig i en del av en kommun som anses ha sociala och ekonomiska utmaningar kan rimligtvis leda till en minskad koncentration av flyktingar i redan etniskt och socioekonomiskt segregerade områden. Det är dock enligt författarna väsentligt att bosättningspolitiken även tar hänsyn till flyktingarnas arbetsmarknadsutsikter. Möjligheten för nyanlända flyktingar att exempelvis bosätta sig i vissa utsatta stadsdelar i Malmö bör enligt författarna undersökas närmare. Att det gick sämre för flyktingarna i Malmö indikerar att det även finns ett behov av att rikta uppmärksamheten mot gruppens arbetsmarknadsutsikter inom denna region.

Referenser

Andersson, R. (2016). "Flyktingmottagandets geografi – en flernivåanalys av integrationsutfallet för tio årskohorter av invandrare från Somalia, Irak och Iran. I *Mångfaldens Dilemma*, edited by R. Andersson, B. Bengtsson, and G. Myrberg, 39–73. Malmö: Gleerups.

hitta ett första arbete, medan den positiva hypotesen 4b säger att de däremot har en högre sannolikhet att hitta ett första arbete (på grund av fördelar som kan finnas med etniska nätverk och sociala sammanhang). Se tidigare avsnitt.

Andersson, R., Musterd, S. & Galster, G. (2018). "Port-of-Entry Neighbourhood and its Effects on the Economic Success of Refugees in Sweden." *International Migration Review*. Published online. doi:10.1177/0197918318781785.

Arai, M., Bursell, M. & Nekby, L. (2016). "The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employer Stereotypes of Men and Women with Arabic Names." *International Migration Review* 50 (2): 385–412.

Bevelander, P. (2011). "The Employment Integration of Resettled Refugees, Asylum Claimants, and Family Reunion Migrants in Sweden." *Refugee Survey Quarterly* 30 (1): 22–43.

Bevelander, P. & Irastorza, N. (2014). "Catching up: The Labour Market Integration of New Immigrants in Sweden". *Migration Policy Institute and International Labour Organization*, 28.

Bevelander, P. & Lundh, C. (2007). *Employment Integration of Refugees: The Influence of Local Factors on Refugee Job Opportunities in Sweden*. Discussion Paper; 2551, 43, IZA, University of Bonn.

Borevi, K. & Bengtsson, B. (2015). "The tension between choice and need in the housing of newcomers: A theoretical framework and an application on Scandinavian settlement policies". *Urban Studies*, 52(14), 2599–2615.

Catney, G. & Finney, N. (2012). "Minority Internal Migration in Europe. Key Issues and Contexts. In N. Finney & G. Catney" (Eds.), *Minority internal migration in Europe* (pp. 1–12). Farnham, UK: Ashgate.

Edin, P.-A., Fredriksson, P. & Åslund, O. (2003). "Ethnic Enclaves and the Economic Success of Immigrants - Evidence from a Natural Experiment." *The Quarterly Journal of Economics* 118 (1): 329–357.

Esaiasson, P. & Sohlberg, J. (2018). *Asylsökandes möte med Sverige: Lärdomar från en panelundersökning*. Stockholm: Delmi.

Glick Schiller, N. & Çağlar, A. (2009). "Towards a Comparative Theory of Locality in Migration Studies: Migrant Incorporation and City Scale." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 35 (2): 177–202.

Hedberg, C. & Tammaru, T. (2013). "'Neighbourhood Effects' and 'City Effects': The Entry of Newly Arrived Immigrants into the Labour Market." *Urban Studies* 50 (6): 1165–1182.

Holgersen, S. & Baeten, G. (2017). "Beyond a Liberal Critique of 'Trickle-Down': Urban Planning in the City of Malmö." *International Journal of Urban and Regional Research* 40 (6): 1170–1185.

Hugo, G. & Morén-Alegret, R. (2008). "International Migration to Non-Metropolitan Areas of High Income Countries: Editorial Introduction." *Population Space Place* 14 (6): 473–477.

Massey, D. S. & Fong, E. (1990). "Segregation and Neighbourhood Quality: Blacks, Hispanic and Asians in the San Francisco Metropolitan Area." *Social Forces* 69 (1): 15–32.

Molina, I. (1997). *Stadens racifiering. Etnisk boendesegregation i folkhemmet*. Geografiska Regionstudier 32, Uppsala University, Department of Social and Economic Geography.

Musterd, S., Andersson, R., Galster, G. & Kauppinen, T. M. (2008). "Are Immigrants' Earnings Influenced by the Characteristics of Their Neighbours?" *Environment and Planning A: Economy and Space* 40 (4): 785–805.

Myrberg, G. (2017). "Local challenges and national concerns: municipal level responses to national refugee settlement policies in Denmark and Sweden". *International Review of Administrative Sciences*, 83(2), 322–339.

Niedomysl, T., Östh, J. & Amcoff, J. (2015). *Boendesegregationen i Skåne*. Kristianstad: Region Skåne.

Portes, A. & Zhou, M. (1993). "The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants". *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 530: 74–96.

Ruist, J. (2018). *Tid för integration – en ESO-rapport om flyktingars bakgrund och arbetsmarknadsetablering*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2018: 3.

Rydgren, J. (2004). "Mechanisms of Exclusion: Ethnic Discrimination in the Swedish Labour Market." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 30 (4): 697–716.

Schierup, C.-U. & Ålund, A. (2011). "The End of Swedish Exceptionalism? Citizenship, Neoliberalism and the Politics of Exclusion". *Race and Class* 53 (3): 45–64.

SFS (2016:38). Lag (2016:38) om mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS (2019:1204). Lag om ändring i lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande m.fl. Stockholm: Justitiedepartementet.

South, S. J., Crowder, K. & Chavez, E. (2005). "Geographical Mobility and Spatial Assimilation among U.S. Latino Immigrants." *International Migration Review* 39 (3): 577–607.

Statistiska centralbyrån. (2016). *Integration – Flyktingars Flyttmönster i Sverige*. Rapport 10. Örebro: Statistiska centralbyrån.

Van Ham, M., Findlay, A., Manley, D. & Feijten, P. (2012). "Migration, Occupational Mobility and Regional Escalators in Scotland." *Urban Studies Research* 2012: 1–15.

Vogiazides, L. (2020). *Pathways and destinations: Spatial mobility and socioeconomic integration of international migrants in Sweden*. Doktorsavhandling. Kulturgeografiska institutionen, Stockholms universitet.

Vogiazides, L. & Mondani, H. (2020). "A geographical path to integration? Exploring the interplay between regional context and labour market integration among refugees in Sweden". *Journal of Ethnic and Migration Studies*.46 (1): 23–45.

Waters, M. C. & Jiménez, T.R. (2005). "Assessing Immigrant Assimilation: New Empirical and Theoretical Challenges." *Annual Review of Sociology* 31 (1): 105–125.

Wimark, T., Haandrikman, K. & Nielsen, M.M. (2019). "Migrant Labour Market Integration: The Association Between Initial Settlement and Subsequent Employment and Income among Migrants." *Geografiska Annaler B: Human Geography*. doi:10.1080/04353684.2019.1581987.

Åslund, O., Forslund, A. & Liljeberg, L. (2017). *Labour Market Entry of Non-Labour Migrants–Swedish evidence*. IFAU rapport 2017:15.

Förteckning över tidigare publikationer

Rapport och Policy Brief 2014:1, *Radikala högerpartier och attityder till invandring i Europa*, Mikael Hjerm och Andrea Bohman.

Rapport och Policy Brief 2015:1, *Internationell migration och remitteringar i Etiopien*, Lisa Andersson.

Kunskapsöversikt 2015:2, *Politiska remitteringar*, Emma Lundgren Jörum och Åsa Lundgren.

Kunskapsöversikt 2015:3, *Integrationspolitik och arbetsmarknad*, Patrick Joyce.

Kunskapsöversikt 2015:4, *Migration och företagens internationalisering*, Andreas Hatzigeorgiou och Magnus Lodefalk.

Rapport och Policy Brief 2015:5, *Svenskt medborgarskap: reglering och förändring i ett skandinaviskt perspektiv*, Mikael Spång.

Rapport och Policy Brief 2015:6, *Vem blir medborgare och vad händer sen? Naturalisering i Danmark, Norge och Sverige*, Pieter Bevelander, Jonas Helgertz, Bernt Bratsberg och Anna Tegunimataka.

Kunskapsöversikt 2015:7, *Kategoriernas dilemman*, Per Strömblad och Gunnar Myrberg.

Rapport och Policy Brief 2015:8, *Valet och Vägen: Syriska flyktingar i Sverige*, Emma Jörum Lundgren.

Rapport och Policy Brief 2015:9, *Arbetskraftsinvandring efter 2008 års reform*, Catharina Calleman (red.) och Petra Herzfeld Olsson (red.).

Kunskapsöversikt 2016:1, *Alla tiders migration!* Dick Harrison.

Rapport och Policy Brief 2016:2, *Invandringens arbetsmarknadseffekter*, Mattias Engdahl.

Rapport och Policy Brief 2016:3, *Irreguljär migration och Europas gränskontroller*, Ruben Andersson.

Kunskapsöversikt 2016:4, *Diaspora – ett begrepp i utveckling*, Erik Olsson.

Kunskapsöversikt 2016:5, *Migration within and from Africa*, Aderanti Adepoju.

Rapport och Policy Brief 2016:6, *Invandring, mediebilder och radikala högerpopulistiska partier i Norden*, Anders Hellström och Anna-Lena Lodenius.

Kunskapsöversikt 2016:7, *Invandring och företagande*, Martin Klinthäll, Craig Mitchell, Tobias Schölin, Zoran Slavnić & Susanne Urban.

Rapport och Policy Brief 2016:8, *Invandringens effekter på Sveriges ekonomiska utveckling*, Bo Malmberg, Thomas Wimark, Jani Turunen & Linn Axelsson.

Kunskapsöversikt 2017:1, *De invandringskritiska partiernas politiska inflytande i Europa*, Maria Tyrberg & Carl Dahlström.

Kunskapsöversikt 2017:2, *Hatbrott med främlingsfientliga och rasistiska motiv*, Berit Wigerfelt och Anders S Wigerfelt.

Avhandlingsnytt 2017:3, *Vägen till arbete. Utlandsföddas möte med den svenska arbetsmarknaden*, Moa Bursell, Mikael Hellström, Jennie K Larsson, Melissa Kelly, Martin Qvist och Caroline Tovatt.

Policy Brief 2017:4, *Integration och tillit – långsiktiga konsekvenser av den stora invandringen till Norge*, Grete Brochmann.

Kunskapsöversikt 2017:5, *Invandringens historia – från "folkhemmet" till dagens Sverige*, Mikael Byström och Pär Frohnert.

Rapport och Policy Brief 2017:6, *Invandring i medierna – Hur rapporterade svenska tidningar åren 2010–2015?*, Jesper Strömbäck, Felicia Andersson och Evelina Nedlund.

Rapport och Policy Brief 2017:7, *Valdeltagande och representation – Om invandring och politisk integration i Sverige*, Pieter Bevelander (red.) och Mikael Spång (red.).

Rapport och Policy Brief 2017:8, *Responsibility Sharing for Refugees in the Middle East and North Africa*, Susan Martin.

Rapport och Policy Brief 2017:9, *Reforming the Common European Asylum System*, Bernd Parusel och Jan Schneider.

Rapport och Policy Brief 2017:10, *A Fair Share: Refugees and Responsibility-Sharing*, Alexander Betts, Cathryn Costello och Natascha Zaun.

Rapport och Policy Brief 2018:1, *Somali Diaspora Groups in Sweden – Engagement in Development and Relief Work in the Horn of Africa*, Nauja Kleist.

Rapport och Policy Brief 2018:2, *Akademiskt utbyte och internationell migration – En studie av stipendiater inom Svenska institutets Visbyprogram 1997–2015*, Andreas Åkerlund, Astrid Collsiöö och Mikael Börjesson.

Rapport och Policy Brief 2018:3, *Ensamkommande barns och ungas väg in i det svenska samhället*, Eskil Wadensjö och Aycan Çelikaksoy.

Rapport och Policy Brief 2018:4, *Attityder till invandring – en analys av förändringar och medieeffekter i Sverige 2014–2016*, Jesper Strömbäck och Nora Theorin.

Rapport och Policy Brief 2018:5, *Familj, medborgarskap, migration – Sveriges politik för anhöriginvandring i ett jämförande perspektiv*, Karin Borevi.

Avhandlingsnytt 2018:6, *Barn och migration*, Mehek Muftee, Lisa Ottosson, Gunilla Jarkman Björn, Anna Åhlund, Eva Skowronski och Michael Lindblad.

Policy Brief 2018:7, *Människohandel och människosmuggling i den irreguljära migrationen*, Ryszard Piotrowicz.

Rapport och policy Brief 2018:8, *Asylsökandes möte med Sverige – Lärdomar från en panelundersökning*, Peter Esaiasson och Jacob Sohlberg.

Policy Brief 2018:9, *Medborgarskapslagar – en global jämförelse*, Rainer Bauböck.

Rapport och Policy Brief 2019:1, *Bridging the Gaps – Linking Research to Public Debates and Policy-making on Migration and integration*, Martin Ruhs, Kristof Tamas och Joakim Palme.

Rapport och Policy Brief 2019:2, *Från Afrikas horn till Sverige: Smuggling, informella nätverk och diasporans engagemang*, Tekalign Ayalew Mengiste och Erik Olsson.

Rapport och Policy Brief 2019:3, *Thai berry pickers in Sweden – A migration corridor to a low-wage sector*, Charlotta Hedberg, Linn Axelsson och Manolo Abella.

Rapport och Policy Brief 2019:4, *Internationella studenter i Sverige – Avgiftsreformens påverkan på inflödet av studenter*, André Bryntesson och Mikael Börjesson.

Kunskapsöversikt och Policy Brief 2019:5, *Migration and development – The role for development aid*, Robert E.B. Lucas.

Policy Brief 2019:6, *Åter till grunderna – Läsförmåga, immigration och arbetsmarknadsutfall i Sverige*, Jon Kristian Pareliusson.

Policy Brief 2019:7, *Ålder vid invandring och arbetsmarknadsintegration – det svenska exemplet*, Torun Österberg.

Policy Brief 2019:8, *Barn med posttraumatisk stress – utvärdering av en gruppintervention för ensamkommande flyktingbarn med symptom på posttraumatisk stress*, Anna Sarkadi.

Policy Brief 2019:9, *Suicidalt beteende och vård – skillnader mellan flyktingar, andra migranter och personer födda i Sverige*, Ellenor Mittendorfer-Rutz.

Policy Brief 2019:10, *Fri rörlighet för arbetstagare i EU och dess effekter på statsfinanserna*, Marcus Österman, Joakim Palme och Martin Ruhs.

Rapport och Policy Brief 2020:1, *De som inte får stanna: Att implementera återvändandepolitik*, Henrik Malm Lindberg.

Rapport och Policy Brief 2020:2, *Laglig migration för arbete och studier – Möjligheter att få uppehållstillstånd i Sverige för personer som saknar skyddsbehov*, Bernd Parusel.

Rapport och Policy Brief 2020:3, *Effekten av krig – Posttraumatisk stress och social tillit hos flyktingar*, Jonathan Hall och Dennis Kahn.

Rapport och Policy Brief 2020:4, *Åtgärder mot människosmuggling och människohandel: Är de förenliga med EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna?*, Vladislava Stoyanova.

Policy Brief 2020:5, *Den reglerade invandringen och barnets bästa*, Louise Dane.

Policy Brief 2020:6, *Migrationspolitik, välfärd och jämlikhet*, Björn Östbring.

Avhandlingsnytt 2020:7, *Migranternas möte med svensk hälso- och sjukvård*, Juliet Aweko, Ulrika Byrskog, Annika Esscher, Robert Jonzon och Josefin Wängdahl.

Policy Brief 2020:8, *Språkkaféet som arena för språkträning*, Gunilla Jansson och Silvia Kunitz.

Policy Brief 2020:9, *Nyanlända elever och lärande på gymnasieskolans språkintrödningsprogram*, Päivi Juvonen.

Rapport och Policy Brief 2021:1, *Idrott och hälsa bland flickor – Uppfattningar och erfarenheter bland föräldrar från Somalia, Eritrea, Syrien och Sverige*, Anders Kassman och Åsa Kneck.

Policy Brief 2021:2, *Miljonprogram, migranter och utsatthet för covid-19*, Erik Hansson, Lina Al-Nahar, Maria Albin, Eskil Jakobsson, Maria Magnusson och Kristina Jakobsson.

Rapport och Policy Brief 2021:3, *Lokalsamhälletillit i Sverige före och efter flyktningkrisen*, Susanne Wallman Lundåsen.

Kunskapsöversikt 2021:4, *Tolkfunktionen i asylprocessen*, Cecilia Wadensjö, Hanna Sofia Rehnberg och Zoe Nikolaidou.

Avhandlingsnytt 2021:5, *Tidsbegränsade uppehållstillstånd, egenföretagande och skolsegregation – Aktuella avhandlingar om utrikes födda på arbetsmarknaden*, Kristoffer Jutvik, Matilda Kilström, Elisabet Olme, Aliaksei Kazlou och Debbie Lau.

Rapport 2021:6, *Ungas uppväxtvillkor och integration*, Jan O. Jonsson, Susanne Åsman, Thomas Johansson, Ylva Odenbring, Sevgi Bayram Özdemir, Erik Lundberg, Metin Özdemir, Bo Malmberg och Eva Andersson.

Policy Brief 2021:7, *Invandring och välfärdsstaten*, Tina Goldschmidt.

Policy Brief 2021:8, *Interaktiv rasism på internet, i pressen och politiken*, Mattias Ekman.

Policy Brief 2021:9, *Polariserad demokrati. Hur uppfattade hot påverkar främlings-fientlighet och spänningar mellan olika grupper i samhället*, Emma A. Renström och Hanna Bäck.

Rapport och Policy Brief 2021:10, *De som skickades tillbaka: Återvändande och återintegration av avvisade asylsökande till Afghanistan och Irak*, Henrik Malm Lindberg, Constanza Vera-Larrucea och André Asplund.

Rapport och Policy Brief 2021:11, *Trade Agreements as a Venue for Migration Governance? Potential and Challenges for the European Union*, Sandra Lavenex och Tamirace Fakhoury.

Policy Brief 2021:12, *The evolving policy coherence for development. Risk or opportunity for the EU as a development actor?*, Anna Michalski.

Avhandlingsnytt 2021:13, *Nya perspektiv på segregation: skola, psykisk hälsa och bosättningsmönster*, Maria Granvik Saminathen, Sara Brolin Låftman, Petra Löfstedt, Elisabet Olme, Dany Kessel, Louisa Vogiazides, Hernan Mondani, Charisse Johnson-Singh, Mikael Rostila, Antonio Ponce de Leon, Yvonne Forsell och Karin Engström.

Kunskapsöversikt 2022:1, *Exillitteratur i Sverige 1969 till 2019*, Daniel Pedersen.

Kunskapsöversikt 2022:2, *Migrationens påverkan på klimatanpassning och sårbarhet*, François Gemenne.

Policy Brief 2022:3, *Hur många kommer fly från Ukraina och vilka EU-länder kommer de söka sig till?*, Mikael Elinder, Oscar Erixson och Olle Hammar.

Policy Brief 2022:4, *Massflyktsdirektivet: EU:s svar på skyddssökande från Ukraina. Tillfälligt skydd – "varför", "vem", "vad", "var" och "hur"*, Eleni Karageorgiou och Vladislava Stoyanova.

Rapport 2022:5, *Invandring och integration i svensk opinion. Hur formas värderingar och verklighetsuppfattningar?*, Anders Westholm.

Rapport 2022:6, *Hur gemensamma är de gemensamma EU-reglerna? Svensk asylrätt i europeiskt perspektiv*, Eleni Karageorgiou och Vladislava Stoyanova.

Policy Brief 2022:7, *Vilka är mest benägna att rösta i svenska lokala val?*, Pieter Bevelander.

Rapport 2022:8, *Nyanländas integration: En enkätstudie om språkstuderandes erfarenheter av livet i Sverige*, Sara Thalberg och Linus Liljeberg.

Kunskapsöversikt 2022:9, *Klimatförändringar, fördrivningar, mobilitet och migration: forskningsläget kring nuläget, framtida scenarios och policyalternativ*, Mathias Czaika och Rainer Münz.

Policy Brief 2022:10, *(Kommunala) insatser för att underlätta arbetsmarknadsinträdet för flyktingar och deras anhöriga*, Mattias Engdahl, Anders Forslund och Ulrika Vikman.

Policy Brief 2023:1, *Att förstå klyftan mellan politiken för flyktingintegration och erfarenheterna av integration: Resultat från två EU-finansierade projekt, FOCUS och NIEM*, Nahikari Irastorza och Sayaka Osanami Törngren.

Kunskapsöversikt 2023:2, *Migration, religion och integration*, Magdalena Nordin.

Policy Brief 2023:3, *Lokal Migrationspolitik: Om strukturer, aktörer och processer i svenska kommuner*, Jon Nyhlén och Gustav Lidén.

Rapport 2023:4, *Under ytan: Hur många och vilka vill lämna sina länder för att flytta till EU och Sverige?*, Mikael Elinder, Oscar Erixson och Olle Hammar.

Avhandlingsnytt 2023:5, *Migration, kontroll och säkerhet i en europeisk kontext*. Louise Bengtsson, Jennie Brandén, Daniel Silberstein och Teresa Quintel.

Policy Brief 2023:6, *Laglig migration för arbete och studier. Möjligheter att få uppehållstillstånd i Sverige för personer som saknar skyddsbehov*, Bernd Parusel.

Policy Brief 2023:7, *Integrationsprocesser och traditionsförhandlingar inom religiösa samfund*, Magdalena Nordin.

Policy Brief 2023:8, *Ökar röstande aptiten på medborgarskap?*, Pieter Bevelander, Michaela Slotwinski och Alois Stutzer.

Rapport och Policy Brief 2023:9, *Etablering av nyanlända flyktingar: Effekter av en tidig och intensiv arbetsmarknadspolitisk insats*, Matz Dahlberg, Johan Egebark och Ulrika Vikman.

Deltagande på arbetsmarknaden är en central faktor för integration i Sverige. Men hur ser förutsättningarna ut för nyanlända personer som vill träda in på den svenska arbetsmarknaden? Vilka hinder finns och vilka åtgärder kan fungera för att motverka eller förebygga dessa hinder? I den sjunde upplagan av Avhandlingsnytt sammanfattas några empiriska studier av policynära problem som på olika sätt berör migranternas väg till arbete.

Avhandlingarna är skrivna av Andrey Tibajev, Anni Erlandsson, Lillit Ottosson och Louisa Vogiazides. För Delmis räkning har Ruth Björklöv, Maria Cheung och Suzanne Planchard skrivit och sammanställt denna antologi.

Delegationen för migrationsstudier är en oberoende kommitté som initierar studier och förmedlar forskningsresultat som underlag till framtida migrationspolitiska beslut och för att bidra till samhällsdebatten.



Delegationen för
Migrationsstudier
Ju 2013:17