



Kunskapsöversikt

2015:3

Integrationspolitik och
arbetsmarknad

Integrationspolitik och arbetsmarknad

en översikt av integrationsåtgärder
i Sverige 1998-2014

Patrick Joyce

2015:3



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

**Delegationen för
Migrationsstudier
Ju 2013:17**

Delmi kunskapsöversikt nr: 2015:3
Beställning: www.delmi.se
E-post: ju.delmi@regeringskansliet.se

Förord

Integration och invandrares etablering på den svenska arbetsmarknaden har varit ett högaktuellt politiskt område sedan den ekonomiska krisen under 90-talet. Detta kunskapsområde kännetecknas av att det berör en mängd olika frågor såsom erkännande av utländska examina, validering av tidigare arbetserfarenheter, arbetspraktik, kunskaper i svenska språket, diskriminering under rekryteringsprocessen och trösklar på arbetsmarknaden som försvårar ett första inträde. En lång rad myndigheter genomför eller utvärderar den politik som utformas på detta område, bland annat Arbetsförmedlingen, Diskrimineringsombudsmannen, Länsstyrelsen, Myndigheten för yrkeshögskolan, SCB, Skolverket, Statskontoret, Riksrevisionen, Tillväxtverket, Universitets- och högskoleverket. Även en rad forskare på de svenska universiteten undersöker integrationen på den svenska arbetsmarknaden.

Med denna kunskapsöversikt vill Delmi bidra till att ge en mer överskådlig bild av vad vi vet om de utlandsföddas integration på arbetsmarknaden och vilka tänkbara orsaker som finns bakom gruppens relativt sett svagare ställning på arbetsmarknaden.

Rapporten bygger på ett urval av aktuell kunskap och utvärderingar. Den fokuserar på en genomgång av policyåtgärder som tillämpats de senaste 16 åren i syfte att förbättra integrationen av utrikes födda personer på den svenska arbetsmarknaden. Rapporten omfattar även övergripande statistik om gruppen utlandsföddas sammansättning, sysselsättning och arbetslöshet, etableringstid på arbetsmarknaden, anställningsformer och löner.

Rapporten är skriven av Patrick Joyce som är fil. lic. i nationalekonomi och har lång erfarenhet som expert och utredare av bl.a. arbetsmarknads- och integrationsfrågor på Regeringskansliet och Riksdagen. Han arbetar numera som seniorkonsult på WSP Sverige.

Arbetet med denna kunskapsöversikt har följts av Olof Åslund, ledamot i Delmis styrelse och generaldirektör för IFAU. Som brukligt i Delmi-sammanhang ansvarar författaren själv för innehåll, slutsatser och rekommendationer i rapporten.

Stockholm i juni 2015

Joakim Palme,
Ordförande Delmi

Kristof Tamas,
Kanslichef Delmi

Sammanfattning

Svenskarna blir allt äldre och en minskande andel personer i arbetsför ålder ska försörja resten av befolkningen. Samtidigt blir den utrikes födda befolkningen en allt viktigare resurs på arbetsmarknaden. Hittills har dock Sverige inte dragit full nytta av den senare. Utrikes födda personer har i genomsnitt lägre sysselsättning, högre arbetslöshet, otryggare anställningar och lägre inkomster än inrikes födda. Utvecklingen går dock i rätt riktning. I dag är det en större andel av de utrikes födda som deltar i arbetskraften och som har arbete än för tio år sedan.

I denna kunskapsöversikt beskrivs situationen för den utrikes födda befolkningen på den svenska arbetsmarknaden och vilka faktorer som särskilt påverkar människors möjligheter att integreras. Översikten innehåller också de viktigaste policyåtgärderna för att stärka integrationen från slutet av 1990-talet och fram till i dag. Samtidigt är det viktigt att ha i åtanke att den sammanlagda forskningen har kommit fram till att det är svårt att utvärdera effekter av integrationsåtgärder på arbetsmarknaden.

De senaste decenniernas forskning om varför utrikes födda personer klarat sig sämre lyfter fram fem faktorer:

1. *Skälet till invandring.* Skyddsbehövande och deras anhöriga har svårare att få arbete än arbetskraftsinvandrare.
2. *Humankapital.* Utrikes födda personer har mindre svensk arbetslivserfarenhet och sämre kunskaper i svenska språket.
3. *Sociala nätverk.* Utrikes födda personer har färre informella kontakter på arbetsmarknaden än inrikes födda.
4. *Trösklarna till arbetsmarknaden.* Brist på enklare arbeten och höga ingångslöner kan göra det svårare för både unga och utrikes födda personer att komma in på arbetsmarknaden.
5. *Diskriminering.* Det finns tydliga belägg för att stora grupper av utrikes födda diskrimineras när de söker arbete.

En stor andel av den utrikes födda befolkningen med utbildning arbetar inte inom de yrken de är utbildade för. Insatser för att hjälpa dem att få sina yrkeskunskaper validerade har varit en del av integrationspolitiken sedan början av 2000-talet. Bristande språkkunskaper har hindrat en rättvis validering och personer har ofta validerats på en lägre nivå än vad deras faktiska kunskaper motiverar. Utvärderingar tyder på att valideringen fungerar bättre om de som får sina yrkeskunskaper validerade även ges möjlighet att komplettera dem genom utbildning och praktik. De som fått sina utländska högskoleutbildningar bedömda och erkända tenderar att ha större chans att få ett arbete, både generellt och i nivå med sina kvalifikationer. Att ha en validerad utbildning verkar vara viktigast för personer med en specifik yrkesinriktad högskoleutbildning, säger utvärderingar. Kompletterande utbildningar för personer med utländska examina har funnits sedan 1990-talet. Personer som fullgjort dessa kompletteringar har större sannolikhet att få arbete generellt och även jobb i nivå med sina kunskaper. Det verkar vara lättare för dem med specifika yrkesutbildningar och något svårare för dem med allmänna utbildningar.

Bra kunskaper i svenska ökar sannolikheten att få arbete och högre lön. Flera utredningar har konstaterat att det finns stora brister i svenskundervisningen för invandrare (sfi). Genomströmningen har varit låg och undervisningen har inte anpassats tillräckligt efter deltagarnas utbildningsnivå.

Intensivare arbetsförmedling och fler jobbcoacher har en viss positiv effekt på chansen att få ett ordinarie arbete, visar utvärderingar. Effekten var något högre för utrikes födda personer än för andra grupper. Utvärderingar har också noterat att arbetspraktik ökar de framtida jobbchanserna. Arbetspraktik verkar dock fungera bäst i tider när arbetsmarknaden är god och praktikplatserna relativt få.

Ekonomiskt stöd från Arbetsförmedlingen till arbetslösa utrikes födda personer som startar företag har ökat deras sysselsättning. Utvärderingar tyder dock på att gruppen får sämre inkomster från eget företagande än från anställning.

År 2010 flyttades huvudansvaret för etableringen av nyanlända från kommunerna till Arbetsförmedlingen. Arbetsmarknadsperspektivet har därmed förstärkts och insatserna har blivit mer enhetliga över landet, pekar utvärderingar på. Samtidigt har utrymmet minskat för lokalt anpassade insatser. Privata etableringslotsar skulle stödja de nyanlända att finna sig tillrätta i Sverige och söka arbete, men lotsarna fungerade inte som det var tänkt.

Subventionerade anställningar – som anställningsstöd, nystartsjobb och instegsjobb – kan vara en bro till reguljärt arbete för bland annat utrikes födda personer. Människor som haft subventionerade anställningar har högre sannolikhet att senare få ett ordinarie

arbete. Utvärderingarna visar dock att de subventionerade jobben tränger undan ordinarie arbeten. Drygt hälften av nystartsjobben skulle ha funnits även utan subventionerna, något som dock skulle kunna vara befogat om det riktas till personer som står långt från arbetsmarknaden.

Arbetet mot diskriminering av den utrikes födda befolkningen har skärpts sedan 1990-talet. En samlad lag mot all diskriminering infördes 2009. Samtidigt slogs fyra ombudsmän som övervakade diskrimineringslagarna samman till en Diskrimineringsombudsman (DO). Det är omöjligt att avgöra om dessa åtgärder har minskat diskrimineringen av utrikes födda personer. Granskningar av DO:s arbete under myndighetens första tid visar dock att det fanns stora problem. Bland annat tog handläggningen av enskilda ärenden för lång tid på bekostnad av DO:s insatser för att förebygga diskriminering.

Summary

The Swedish population is getting older and the ratio is decreasing between the working-age people and the economically dependent part of the inhabitants. Meanwhile, the foreign-born residents are becoming increasingly important as a resource in the labor market. So far, however, Sweden has not taken full advantage of these residents. They have on average lower employment, higher unemployment, more insecure employment contracts and lower incomes than the native-born, but their situation is improving. Larger proportions of today's foreign-born are participating in the labor force and have work compared to ten years ago.

This review contains a description of the situation for foreign-born in the Swedish labor market and of the factors that specifically affect their labor market integration. The review also presents the main policy measures to strengthen integration in the labor market from the late 1990s until today. At the same time it is important to keep in mind that the research field has concluded that it is difficult to evaluate the effects of integration measures on the labor market.

The last few decades of research on the reasons why foreign-born are faring worse in the Swedish labor market highlights five factors:

1. *The reason for immigration.* Refugees and their families have a harder time finding work than labor immigrants.
2. *Human capital.* Foreign-born lack Swedish professional experience and have poorer knowledge of the Swedish language.
3. *Social networking.* Foreign-born people have fewer informal contacts in the labor market than native-born.
4. *Barriers of entry into the labor market.* Lack of positions in elementary work and high starting salaries can make it more difficult for both youth and foreign-born to enter the labor market.
5. *Discrimination.* There is clear evidence that large groups of foreign-born people are discriminated against when seeking employment.

Swedish governments have since the 1990s initiated numerous measures to improve the integration of foreign-born labor.

Efforts to validate their professional skills have been part of the integration policy since the early 2000s. Lack of language skills has so far prevented a fair validation and many have been validated at a lower level than their actual knowledge motivates. Evaluations indicate that the validation process works better if those who have their professional skills validated also are given the opportunity to receive extra training at school or in the workplace.

Those who had their foreign college or university degree assessed are more likely to find work, both in general and in relation to their qualifications. Evaluations show that the assessments are most effective for people with a specific vocational college education. Supplementary education for persons with foreign education has been available in Sweden since the 1990s. People who completed these courses are more likely to find work, both in general and in relation to their qualifications. The chances are highest for those who have a specific vocational college or university degree, and slightly lower for those who have a general degree.

Good knowledge of Swedish increases the likelihood to find work and higher pay. Several studies have concluded that the education in Swedish for Immigrants (SFI) is not working as intended.

Evaluations have shown that extra assistance from job centers and job coaches have a small positive effect on the chance to find regular work. The effect was slightly higher for foreign-born. They have also shown that internships increase the chances of finding work. Internships seem to be more effective when the labor market is good, and internships are relatively few.

Financial support from the Employment Service to unemployed foreign-born people who start businesses have helped them into employment. Evaluations suggest that unemployed foreign-born starting their own businesses would receive higher income if they can find regular employment instead.

In 2010, the main responsibility for the introduction of new arrivals was moved from municipalities to the central employment authority (Arbetsförmedlingen). This has strengthened the labor market perspective of the introduction, according to evaluations, and efforts have become more uniform across the country. At the same time, the possibility for locally tailored initiatives for the new arrivals has declined. The so-called pilots (etabler-

ingslotsar) who were supposed to support the new arrivals to settle in Sweden and look for work have not functioned as intended.

Subsidized employment can be a bridge over to regular employment for foreign-born. Those who have had subsidized employment are more likely to find regular work later on. The evaluations also show that the subsidized employment crowds out regular work. More than half of subsidized job positions would have existed even without subsidies. However, this could be justified if it is directed to people who are far from the labor market.

Work against discrimination of foreign-born has been intensified since the 1990s. A comprehensive law against all kinds of discrimination was introduced in 2009. The four ombudsmen previously overseeing discrimination laws were merged together into one large Equality Ombudsman (DO). It is impossible to determine whether these measures have reduced discrimination against foreign-born. Evaluations of the DO's work show that there were major problems during its first years, and that dealing with individual cases took too much time at the expense of initiatives to prevent discrimination.

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| 1. Utgångspunkter..... | 1 |
| Syftet med studien | 1 |
| Metod och material | 1 |
| 2. Utrikes födda personer på arbetsmarknaden | 3 |
| Sverige har alltid haft invandring | 3 |
| Var sjätte svensk är född utomlands..... | 3 |
| Sysselsättningen är lägre men växande bland utrikes födda personer ¹ | 5 |
| Ökande andel utrikes födda i arbetskraften men högre arbetslöshet..... | 8 |
| Utrikes födda personer har otryggare anställningar | 10 |
| Utrikes födda har lägre inkomster..... | 12 |
| Liten skillnad i utbildning mellan inrikes och utrikes födda..... | 15 |
| 3. Orsaker till utrikes föddas svagare ställning på arbetsmarknaden | 18 |
| Fem faktorer som påverkar integrationen | 18 |
| Skäl till invandring | 18 |
| Humankapital..... | 20 |
| Normer och sociala nätverk..... | 21 |
| Trösklarna till arbetsmarknaden | 23 |
| Diskriminering | 24 |
| 4. Sexton år av åtgärder för att stärka integrationen på arbetsmarknaden | 27 |
| Från invandringspolitik till integrationspolitik | 27 |
| Åtgärder för att stärka humankapitalet bland utrikes födda | 28 |
| Åtgärder för att stärka nätverk och kontakter | 36 |
| Åtgärder för att minska trösklarna till arbetsmarknaden – lönesubventioner | 45 |
| Åtgärder för att bekämpa diskriminering (Målgrupp: Både inrikes och utrikes födda.) | 50 |
| 5. Sammanfattning och slutsatser | 53 |
| Utrikes födda är en växande resurs | 53 |
| Orsaker till problemen med integrationen..... | 53 |
| Åtgärder för bättre integration 1998–2014 | 55 |
| Slutsatser | 58 |
| 6. Referenser | 60 |

Figurer och tabeller

| | |
|--|----|
| Tabell 2.1. Utrikes och inrikes födda fördelade på ålder och kön den 31 december 2014. Procent och antal. | 4 |
| Figur 2.1. De vanligaste födelseländerna bland utrikes födda personer i Sverige 2014. Procent av det totala antalet utrikes födda i Sverige..... | 4 |
| Tabell 2.2. Befolkning och andel utrikes födda i olika delar av Sverige 2013. Antal (1000) och procent. | 5 |
| Figur 2.2. Andel sysselsatta bland inrikes och utrikes födda 2005–2014 av befolkningen (15–74 år). Procent. | 6 |
| Tabell 2.3. Sysselsättning bland inrikes födda och utrikes födda 2013 i Sverige, EU och ett urval europeiska länder. Andel av befolkningen 15–64 år. Procent. | 7 |
| Figur 2.3. Andel i arbetskraften bland inrikes och utrikes födda (15–74 år) 2005–2014. Procent. | 9 |
| Figur 2.4. Andel arbetslösa av arbetskraften (15–74 år) bland inrikes och utrikes födda 2005–2014. Procent..... | 10 |
| Tabell 2.4. Anställda och andel tidsbegränsat anställda bland inrikes och utrikes födda (15–74 år) 2005 ⁸ , 2010 och 2014. Antal och procent. | 11 |
| Figur 2.5. Utrikes födda företagare bland utrikes födda sysselsatta (15–74 år) 2005–2014. Antal och andel i procent. | 12 |
| Figur 2.6. Utrikes föddas (20–64 år) medianinkomster från förvärvsarbete som andel av inrikes föddas 2007–2013. Procent. | 13 |
| Figur 2.7. Utrikes föddas (20–64 år) medianinkomster från förvärvsarbete som andel av inrikes föddas medianinkomster efter vistelsetiden i Sverige 2013. Procent. | 14 |
| Figur 2.8. Andel av befolkningen med inkomster under 60 procent av medianinkomsten i Sverige. Procent. | 15 |
| Figur 2.9. Högsta utbildningsnivå för inrikes och utrikes födda (25–64 år) 2013. Procent. | 16 |

1. Utgångspunkter

Syftet med studien

Sverige har haft en betydande invandring det senaste decenniet. Sedan lågkonjunkturen i början av 1990-talet har de utrikes födda deltagit på arbetsmarknaden i betydligt lägre grad än de inrikes födda. Under samma tid har såväl socialdemokratiska regeringar som alliansregeringar vidtagit en rad åtgärder för att förbättra integrationen. Parallellt har forskarsamhället försökt bestämma vilka faktorer som underlättar den utrikes födda befolkningens etablering på arbetsmarknaden, och kartlägga vilka integrationspolitiska satsningar som är framgångsrika och vilka som inte är det.

Syftet med denna kunskapsöversikt är att:

1. kort beskriva situationen för utrikes födda personer på den svenska arbetsmarknaden,
2. beskriva de faktorer som, enligt forskningsöversikter, utvärderingar och policydokument, har stor betydelse för utrikes födda personers integration på arbetsmarknaden i Sverige,
3. redogöra för de viktigaste policyåtgärderna sedan 1990-talets slut för att stärka integrationen på arbetsmarknaden, och sammanfatta hur effekterna bedömts i utvärderingar.

Metod och material

Kunskapsöversiktens beskrivning av situationen för den utrikes födda befolkningen bygger främst på statistik från SCB, OECD och EU:s statistikmyndighet Eurostat.¹ Statistiska centralbyrån delar upp viktig statistik över levnadsförhållanden i kategorierna inrikes och utrikes födda personer. Statistiken går att nå via en särskild temasida (SCB 2015). Denna uppdelning ger stora möjligheter att beskriva skillnader mellan grupperna vad gäller arbetsmarknadsutfall och andra levnadsvillkor. Men statistiken lyckas inte fånga skillnaderna inom respektive grupp. Andra studier noterar här stora differenser mellan exempelvis flyktingar och arbetskraftsinvandrare.

Beskrivningen av betydelsefulla faktorer för integrationen på arbetsmarknaden bygger den forskning som är sammanfattad i tre forskningsöversikter – Eriksson (2010)

gjord för 2011 års Långtidsutredning; Olli Segendorf och Teljosou (2011) publicerad av Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO); samt Peterson (2014) publicerad av Stockholms universitets Linnécentrum för Integrationsstudier (SULCIS) på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet. Kunskapsöversikten bygger således på ett urval av forskningssammanfattningar snarare än egen primärforskning. I samband med läsandet av rapporten ska man vara medveten om att det finns ett begränsat antal studier gjorda på effekter av integrationsåtgärder på arbetsmarknaden. Den samlade bilden av forskningen kring utvärdering av integrationsåtgärder har kommit fram till att det är svårt att utvärdera effekter av integrationsåtgärder på arbetsmarknaden (se exempelvis Kennerberg & Åslund 2010; Peterson 2014).

Redogörelsen för de statliga integrationsåtgärderna sedan slutet av 1990-talet bygger på en genomgång av samtliga budgetpropositioner 1999–2014. Dessutom ingår några fritt valda exempel bland de många kommunala integrationsprojekt som genomförs varje år, ofta med stöd från Europeiska socialfonden (ESF). Kommunerna är betydelsefulla aktörer inom området. Även generella åtgärder som påverkat utrikes födda personer särskilt finns med, till exempel nystartsjobben och de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga.

Det är ingen självklarhet var gränsen ska dras mellan vad som ska ingå i studien och vad som ska exkluderas. Jobbskatteavdragen, ROT/RUT och sänkt restaurangmoms kan också ha påverkat sysselsättningen bland utrikes födda personer, men jag har valt att inte inkludera dem.

För att hitta utvärderingar av effekterna av integrationsåtgärder har jag sökt igenom samtliga rapporter från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) och Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS), båda med målsättningen att följa upp integrationsinsatser. Budgetpropositionernas uppföljning av tidigare insatser har varit en viktig ingång för att hitta externa utvärderingar gjorda av andra institut och universitet. Slutligen har jag även sökt igenom hemsidorna för ett stort antal myndigheter: bland annat Riksrevisionen, Statskontoret, Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan, Universitets- och högskolerådet och Tillväxtverket. Metoden är inte heltäckande, och det kan inte uteslutas att det finns andra relevanta utvärderingar och uppföljningar som kunnat ingå. Det finns exempelvis internationell forskning som analyserar effekterna av olika policyreformer på området som inte berörs i den här kunskapsöversikten.

Slutnoter kapitel 1

1. Eurostat är EU:s statistikdirektorat. Eurostat samlar in och redovisar statistik från de nationella statistikmyndigheterna. Eurostat är en god och väl ansedd källa för statistik om EU:s medlemsländer.

2. Utrikes födda personer på arbetsmarknaden

Sverige har alltid haft invandring

Sverige har haft invandring i perioder under hela sin historia (se bl.a. Boguslaw 2012). Från mitten av 1800-talet och fram till 1930 var Sverige ett utvandringsland. Den stora invandringen började efter andra världskriget. Under tider när merparten bestod av arbetskraftsinvandrare var sysselsättningen högre bland utrikes födda än bland inrikes födda. Det gällde både män och kvinnor. När invandringen förändrades under 1970-talet till allt fler skyddsbehövande och deras anhöriga, minskade sysselsättningen bland den utrikes födda befolkningen. Riktigt tydlig blev förändringen under första halvan av 1990-talet när en stor grupp skyddsbehövande kom till Sverige, samtidigt som efterfrågan på arbetskraft var liten under rådande lågkonjunktur.

Utrikes födda personers ställning på arbetsmarknaden har förbättrats sedan den ekonomiska krisen på 1990-talet, men fortfarande är skillnaden mellan inrikes och utrikes födda större än vid 1980-talets slut. Den senare gruppen har lägre sysselsättning, högre arbetslöshet, sämre anställningstrygghet och lägre inkomster i genomsnitt. Helhetsbilden bör emellertid nyanseras: det finns stora skillnader dels mellan olika grupper av utrikes födda personer, dels mellan sådana som vistats länge i Sverige och sådana som bott en kortare tid i landet. Detta avsnitt redovisar situationen de under senaste tio åren.

Var sjätte svensk är född utomlands

Som framgår av tabell 2.1 var 1 603 000 personer eller 16,5 procent av den svenska befolkningen den 31 december 2014 födda utomlands. Dessa personer kom från såväl nordiska, övriga europeiska samt utomeuropeiska länder (figur 2.1). De vanligaste länderna var Finland och Irak, som motsvarade hela tio procent respektive åtta procent av det totala antalet utrikes födda personer i Sverige år 2014. Andra stora länder var Polen, Iran och Jugoslavien. Den utrikes födda befolkningen uppvisar således en stor variation, som en följd av de olika migrationsströmmar som har kommit till Sverige sedan tiden efter andra världskriget (Nilsson 2004). Såväl migration som en följd av fri rörlighet inom Norden och senare EU, arbetskraftsmigration, flyktingströmmar och invandring av familjescäl finns representerade. År 2014 och åren dessförinnan var det största invandringslandet Syrien,

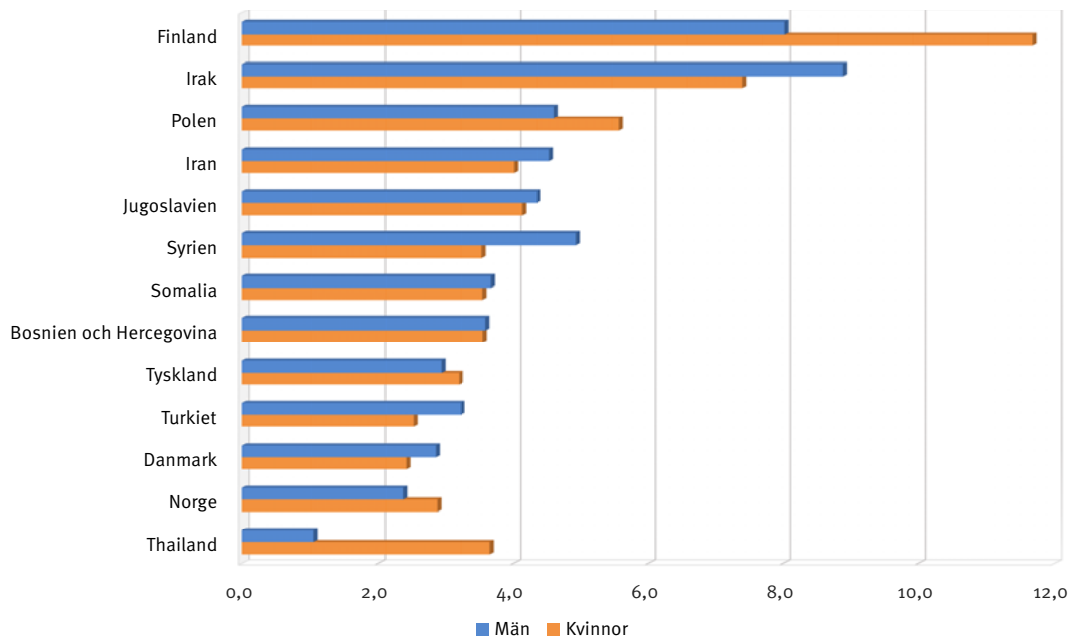
medan de största invandringsländerna år 2000 var Norge och Irak (SCB, 2015). Den utrikes födda befolkningen är i genomsnitt något yngre än de inrikes födda och andelen kvinnor är något högre. En betydligt större andel av invandrarna är i arbetsför ålder (15–74 år), vilket främst beror på att de flesta kommer hit i vuxen ålder.

Tabell 2.1. Utrikes och inrikes födda fördelade på ålder och kön den 31 december 2014. Procent och antal.

| | UTRIKES FÖDDA | INRIKES FÖDDA |
|--------------|---------------|---------------|
| Män | 49,1 | 50,2 |
| Kvinnor | 50,9 | 49,8 |
| Totalt | 100 | 100 |
| 0-14 år | 7,7 | 19,1 |
| 15-74 år | 86,1 | 71,8 |
| 75 - år | 6,2 | 9 |
| Totalt | 100 | 100 |
| Totalt antal | 1 603 000 | 8 144 000 |

Källa: SCB.

Figur 2.1. De vanligaste födelseländerna bland utrikes födda personer i Sverige 2014. Procent av det totala antalet utrikes födda i Sverige



Källa: SCB.

Befolkningsstatistiken (SCB 2014a, s. 53) visar att utrikes födda personer blir en allt viktigare resurs på arbetsmarknaden. År 2000 utgjorde de 14 procent av befolkningen i arbetsför ålder (20–64 år), men år 2013 hade deras andel vuxit till 20 procent och år 2030 beräknas den bli drygt 25 procent. SCB beräknar att hela befolkningsökningen i Sverige i åldrarna 20–64 år fram till år 2030 kommer att bestå av utrikes födda. Inrikes födda i samma åldrar har samtidigt minskat sedan år 2000 och kommer att fortsätta minska under de närmaste femton åren.

Som Tabell 2.2 visar är den utrikes födda befolkningen ojämnt fördelad geografiskt. Medan den i de tre storstadsområdena befinner sig runt 20 procent är den i de övriga delarna av Sverige bara runt 12 procent. Trots att andelen är lägre bor det ändå ett stort antal utrikes födda personer över hela landet, varför man inte kan säga att det endast är ett storstadsfenomen.

Tabell 2.2. Befolkning och andel utrikes födda i olika delar av Sverige 2013. Antal (1000) och procent.

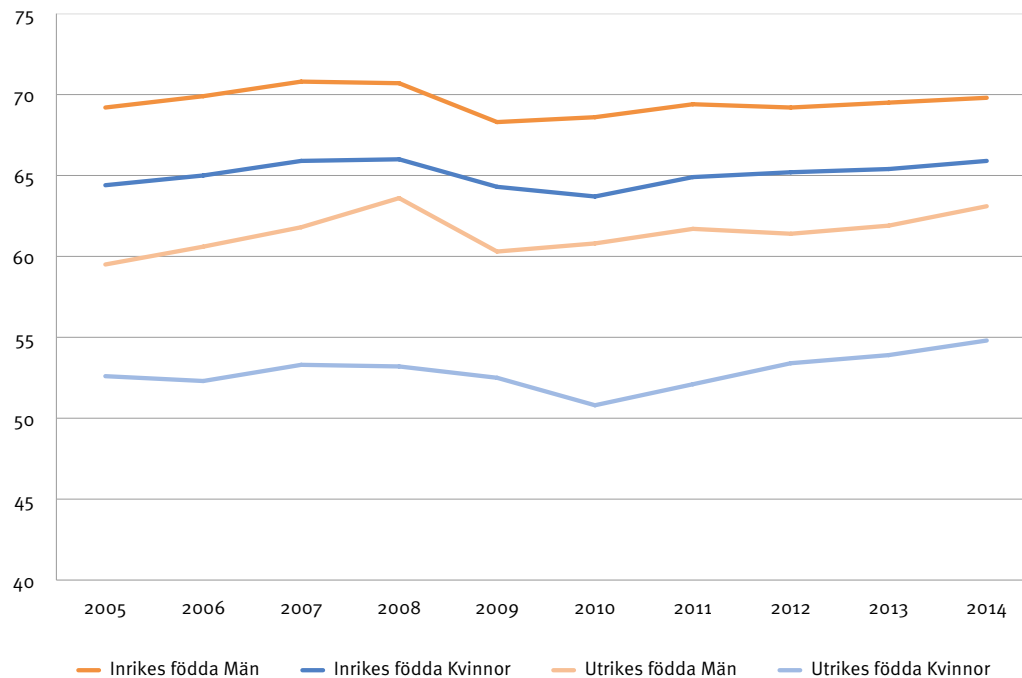
| | TOTAL BEFOLKNING (1000) | ANDEL UTRIKES FÖDDA |
|----------------|-------------------------|---------------------|
| Stor-Stockholm | 2163 | 22,6 |
| Stor-Göteborg | 958 | 17,5 |
| Stor-Malmö | 678 | 21,8 |
| Övriga Sverige | 5845 | 12,5 |
| Totalt Sverige | 9644 | 15,9 |

Källa: SCB, Befolkningsstatistik.

Sysselsättningen är lägre men växande bland utrikes födda personer¹

Det finns en uttalad skillnad i sysselsättning mellan den inrikes födda delen av befolkningen och den utrikes födda delen av befolkningen. Som störst var den under lågkonjunkturen på 1990-talet, men har därefter minskat. Andelen sysselsatta har vuxit i hela befolkningen under det senaste decenniet, varav den största ökningen har noterats bland utrikes födda män. Som framgår av figur 2.2 har deras sysselsättning (i åldrarna 15–74 år) vuxit från 59,5 procent år 2005 till 63,1 procent år 2014. Detta ska jämföras med den inrikes födda befolkningens sysselsättning, som under hela perioden har legat runt 70 procent. Sysselsättningen bland utrikes födda kvinnor var under början av perioden svagt minskande, men har sedan ökat något. Den är dock fortfarande betydligt lägre än för både utrikes födda män och inrikes födda kvinnor.

Figur 2.2. Andel sysselsatta bland inrikes och utrikes födda 2005–2014 av befolkningen (15–74 år). Procent.



Källa: SCB, AKU årsmedeltal.

När sysselsättningen för utrikes födda personer i Sverige jämförs med andra länder i EU är den högre än genomsnittet (Tabell 2.3). Om man istället jämför skillnaden mellan inrikes och utrikes födda personer så har Sverige den näst största skillnaden i hela EU, där endast Nederländerna uppvisar en större skillnad. En viktig förklaring till den stora skillnaden mellan inrikes och utrikes födda personer i Sverige jämfört med andra länder är att Sverige tar emot en större andel skyddsbehövande personer och deras anhöriga, jämfört med flertalet andra EU-länder. Övriga EU-länder med stor skillnad i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda personer, som Nederländerna och Belgien, tar också emot många skyddsbehövande och anhöriga. Länder med mindre skillnader i detta avseende, som Storbritannien, tar istället emot en större andel arbetskraftsinvandrare (Se bl.a. Eriksson 2010, s.268–270 samt Szulkin et al. 2013, s. 25–27).

Tabell 2.3. Sysselsättning bland inrikes födda och utrikes födda 2013 i Sverige, EU och ett urval europeiska länder. Andel av befolkningen 15–64 år. Procent.

| | INRIKES FÖDDA | UTRIKES FÖDDA | SKILLNAD |
|----------------|---------------|---------------|----------|
| Nederländerna | 76,3 | 61,7 | 14,6 |
| Sverige | 77,2 | 62,9 | 14,3 |
| Belgien | 63,6 | 52,7 | 10,9 |
| Danmark | 73,9 | 63 | 10,9 |
| Frankrike | 65,1 | 57 | 8,1 |
| Tyskland | 74,4 | 67,8 | 6,6 |
| Norge | 76,3 | 70,3 | 6 |
| Finland | 69,2 | 63,4 | 5,8 |
| Schweiz | 81,2 | 75,9 | 5,3 |
| Storbritannien | 71,1 | 67,5 | 3,6 |
| EU (28) | 64,4 | 61,3 | 3,1 |
| Estland | 68,5 | 68,4 | 0,1 |

Källa: Eurostat, Labour Force Survey 2014.

En annan förklaring till skillnaden mellan inrikes och utrikes födda personer i Sverige är kvinnornas sysselsättning. År 2013 hade utrikes födda kvinnor 17 procentenheter lägre sysselsättning än inrikes födda kvinnor. En delförklaring är att majoriteten kvinnor invandrar av familjeskäl och är i barnafödande ålder.² De som invandrar av familjeskäl har betydligt lägre sysselsättning än inrikes födda kvinnor i de flesta OECD-länder (OECD 2014, s. 37). Kvinnor som kommer till Sverige som anhöriga till skyddsbehövande har betydligt lägre sysselsättning än övriga anhöriga (SOU 2012:69, bil. 2).

Skillnaden mellan inrikes och utrikes födda beror också på att Sverige har en mycket hög andel yrkesarbetande kvinnor jämfört med andra länder. Det är därför värt att notera att utrikes födda kvinnor i Sverige har högre sysselsättning än inrikes födda kvinnor i Italien och Spanien (OECD 2014, s. 124–126).

OECD har brutit ner skillnaderna i sysselsättning efter utbildningsnivå för medlemsländerna. Det visar sig att skillnaden mellan inrikes och utrikes födda personer med hög utbildning i Sverige motsvarar genomsnittet i OECD. Däremot är differensen mellan lågutbildade inrikes och utrikes födda personer mycket större i Sverige (OECD 2014, s. 58–59).

Statistiken visar också att vistelsetiden i Sverige spelar stor roll för sysselsättningen. Ju längre en person har varit bosatt i Sverige, desto högre blir sysselsättningen. SCB har följt de personer som invandrade till Sverige under perioden 1997–1999 och som stannade i

landet under minst tretton år. Bland manliga personer som invandrade som flyktingar³ var endast 30 procent förvärvsarbetande⁴ efter två år, men efter tio år hade andelen ökat till 65 procent. Bland män som anlände till Sverige av familjeskäl hade 50 procent ett arbete efter två år, vilket efter tio år hade ökat till drygt 70 procent. Även bland kvinnor som invandrade som flyktingar eller av familjeskäl hade sysselsättningsgraden ökat betydligt efter tio års tid, från 20 procent till 60 procent (SCB 2014b, s. 26–28).⁵

Invandrare från Norden och EU samt arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU har hög sysselsättning redan från början. I gruppen från Norden och övriga EU var 70 procent av männen sysselsatta efter två år och 80 procent efter tio år. Bland kvinnorna var 60 procent sysselsatta efter två år och 80 procent efter tio år. Bland dem som flyttat hit av arbetsmarknadsskäl från länder utanför EU hade 80 procent av männen och 70 procent av kvinnorna arbete efter två år. Sysselsättningen låg kvar på samma nivå efter tio år. Att den uppmätta sysselsättningen inte är ännu högre bland arbetskraftsinvandrare och invandrare från Norden och EU beror troligen på att en del av dem lämnade Sverige utan att avregistreras från folkbokföringen. Hur stor denna grupp är går dock inte att fastställa säkert (ibid, s. 30–31).

Szulkin et al. (2013) har visat att det är gruppen nyanlända som har extra stora problem att etablera sig i Sverige jämfört med i övriga EU. Skillnaden i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda personer som bott i Sverige i mindre än tio år är betydligt högre än i andra EU-länder. Om man jämför dem som varit i landet minst tio år med gruppen inrikes födda är skillnaden fortfarande något större i Sverige än i övriga EU.⁶

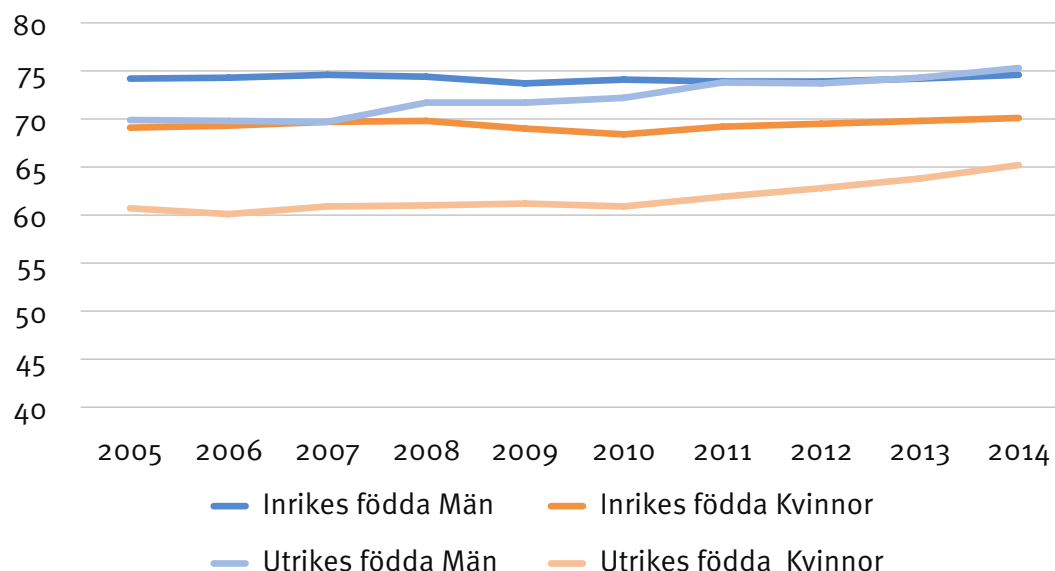
Ökande andel utrikes födda i arbetskraften men högre arbetslöshet

Ett annat sätt att mäta befolkningens aktivitet på arbetsmarknaden är att mäta deltagandet i arbetskraften, dvs sysselsatta och de som aktivt söker arbete (arbetslösa). Detta mått inkluderar personer som antingen utför ett arbete eller står till buds för att utföra ett arbete. De senaste tio åren har den utrikes födda delen av befolkningen som hör till arbetskraften ökat kraftigt. År 2005 deltog 69,9 procent av alla utrikes födda män (15–74 år) och 60,7 procent av kvinnorna i arbetskraften. År 2014 hade motsvarande andelar vuxit till 75,3 procent och 65,2 procent.

Som framgår av figur 2.3 har utrikes födda män passerat inrikes födda män i arbetskraftsdeltagande, medan skillnaden mellan inrikes och utrikes födda kvinnor har halverats se-

dan 2005. En av många tänkbara förklaringar är att den utrikes födda befolkningen (15–74 år) har en bättre ålderssammansättning för arbetslivet än den inrikes födda befolkningen, som blir allt äldre i genomsnitt. I den förra gruppen var 64 procent i den mest ”produktiva” åldern 25–54 år 2014 jämfört med 61 procent 2005. Av de svenskfödda (15–74 år) var 50 procent i åldern 25–54 år 2014 jämfört med 52 procent nio år tidigare (SCB, Befolkningsstatistik).⁷

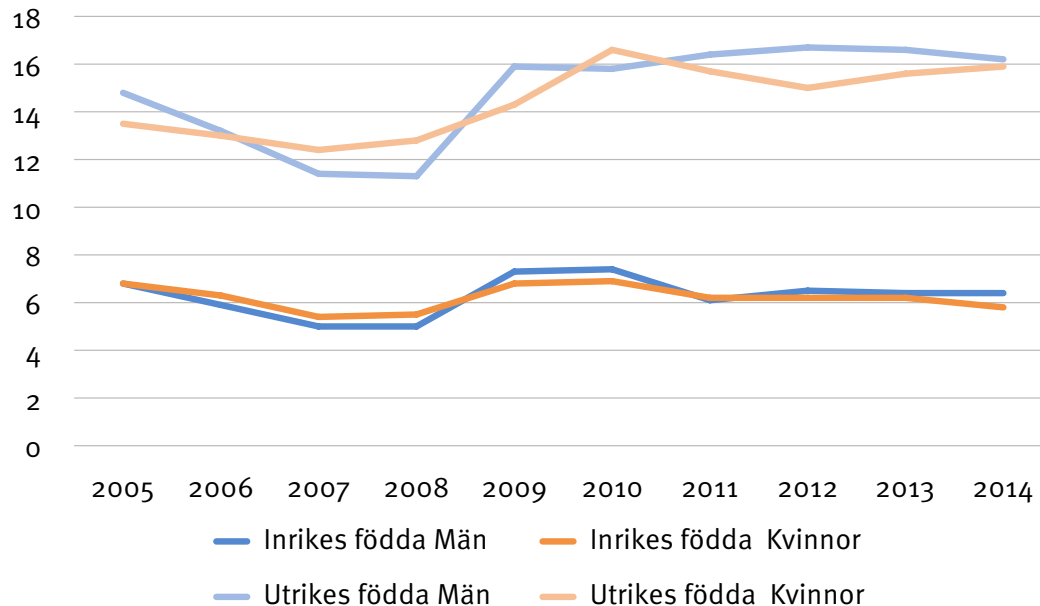
Figur 2.3. Andel i arbetskraften bland inrikes och utrikes födda (15–74 år) 2005–2014. Procent.



Källa: SCB, AKU årsmedeltal.

Men alla utrikes födda personer som har sökt sig till arbetsmarknaden har inte lyckats. Enligt figur 2.4 ökade arbetslösheten i den utrikes födda befolkningen under lågkonjunkturen efter finanskrisen 2008 och har sedan dess varit oförändrad. Medan skillnaden i arbetslöshet mellan inrikes födda personer och utrikes födda personer var cirka 6 procentenheter år 2008 hade den ökat till nästan 10 procentenheter år 2014. Inga skillnader fanns dock mellan kvinnor och män, vare sig för inrikes eller utrikes födda personer. Det är också den ökade arbetslösheten bland utrikes födda som förklarar varför den totala arbetslösheten i Sverige har ökat sedan 2005.

Figur 2.4. Andel arbetslösa av arbetskraften (15–74 år) bland inrikes och utrikes födda 2005–2014. Procent.



Källa: SCB, AKU årsmedeltal.

Invandringen har varit hög sedan 2005 och huvuddelen av invandrarna är i arbetsför ålder. Den utrikes födda befolkningen (15–74 år) ökade med 383 000 personer mellan år 2005 och år 2014. Utrikes födda personer i arbetskraften ökade med 316 000 personer under samma period – de sysselsatta med 253 000 och de arbetslösa med 63 000. Fyra av fem utrikes födda som har anslutit sig till arbetskraften det senaste decenniet har alltså jobb. Samtidigt ska man vara medveten om att knappt en av fem av de nyanlända i arbetsför ålder personer befann sig utanför arbetskraften. Tillsvidareanställningar står för 70 procent av den ökade sysselsättningen i gruppen (SCB, Befolkningsstatistik, och AKU).

Utrikes födda personer har otryggare anställningar

Utrikes födda som arbetar har en mindre trygg ställning än de inrikes födda. Som framgår av tabell 2.4 är utrikes födda personer överrepresenterade bland de tidsbegränsat anställda. Dessutom växer andelen tidsbegränsat anställda inom denna grupp, samtidigt som den har varit oförändrad bland den inrikes födda befolkningen.

Tabell 2.4. Anställda och andel tidsbegränsat anställda bland inrikes och utrikes födda (15–74 år) 2005⁸, 2010 och 2014. Antal och procent.

| | INRIKES FÖDDA | | UTRIKES FÖDDA | |
|------|------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|
| | Totalt antal anställda | Andel tidsb. anst. | Totalt antal anställda | Andel tidsb. anst. |
| 2005 | 3 426 500 | 15,8 | 480 400 | 21,6 |
| 2010 | 3 448 000 | 15,6 | 579 200 | 21,5 |
| 2014 | 3 560 000 | 16,1 | 719 100 | 24 |

Källa: SCB, AKU.

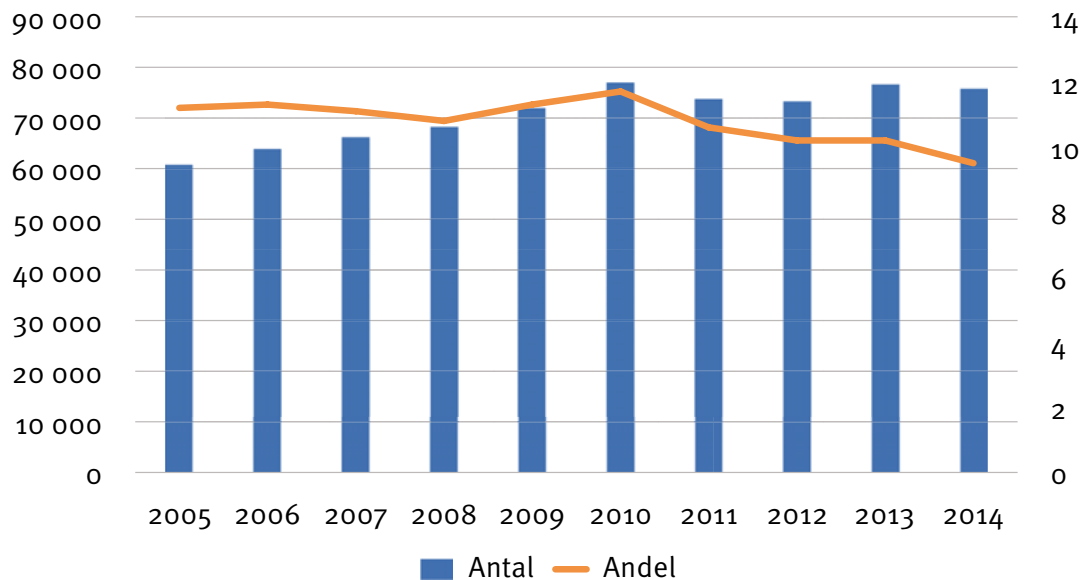
En djupstudie av utrikes föddas villkor på arbetsmarknaden visade att tidsbegränsade anställningar var vanligast bland dem som vistats en kort tid i Sverige. I gruppen som hade en anställning år 2009 var det en nästan dubbelt så hög andel som hade tidsbegränsat förordnande bland dem som vistats i Sverige mindre än fem år jämfört med bland samtliga utrikes födda (SCB, 2009, s. 67–70).

Invandrare är även kraftigt överrepresenterade i bemanningsföretag. År 2008 var 20 procent av bemanningsföretagens personal utrikes födda jämfört med 12 procent av personalen inom andra anställningsformer. Motsvarande andelar år 2001 var 14 procent respektive 10 procent (Andersson Joona & Wadensjö 2012, s. 29–30).

Den kraftiga ökningen av andelen utrikes födda i bemanningsföretag sammanfaller med att bemanningsbranschen har expanderat kraftigt och att lönerna har fallit i förhållande till den övriga arbetsmarknaden. Mellan 1998 och 2008 ökade antalet anställda i branschen från 11 000 till 51 000. År 2001 fanns inget lönegap mellan bemanningsföretag och övriga arbetsmarknaden. År 2008 hade ett gap på 18 procent bildats (Ibid, s. 2 och 23).

Ett annat sätt för den utrikes födda befolkningen att hitta sysselsättning kan vara att själva skapa sig den genom eget företagande, vilket kan ses som en mer osäker sysselsättning. Utrikes födda har tidigare varit egna företagare i något större utsträckning än inrikes födda.⁹ Detta har dock förändrats. Sedan 2012 är andelen egna företagare något lägre bland utrikes födda. År 2014 var 9,5 procent av de sysselsatta utrikes födda egna företagare jämfört med 10,5 procent av de inrikes födda. Därmed inte sagt att de utrikes födda företagarna har blivit färre. Enligt figur 2.5 har antalet utrikes födda företagare varit närmast oförändrat sedan 2010, men eftersom antalet utrikes födda med anställning vuxit under perioden har andelen företagare minskat. Bland de sysselsatta inrikes födda har andelen egna företagare legat runt 10,5 procent sedan 2005.

Figur 2.5. Utrikes födda företagare bland utrikes födda sysselsatta (15–74 år) 2005–2014. Antal och andel i procent.



Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningar, årsmedeltal.

Utrikes födda har lägre inkomster

Det saknas löpande allmän statistik över löneskillnader mellan inrikes och utrikes födda, men det finns enskilda forskningsstudier i ämnet. De två studierna nedan visar på stora skillnader mellan olika grupper av utrikes födda personer.

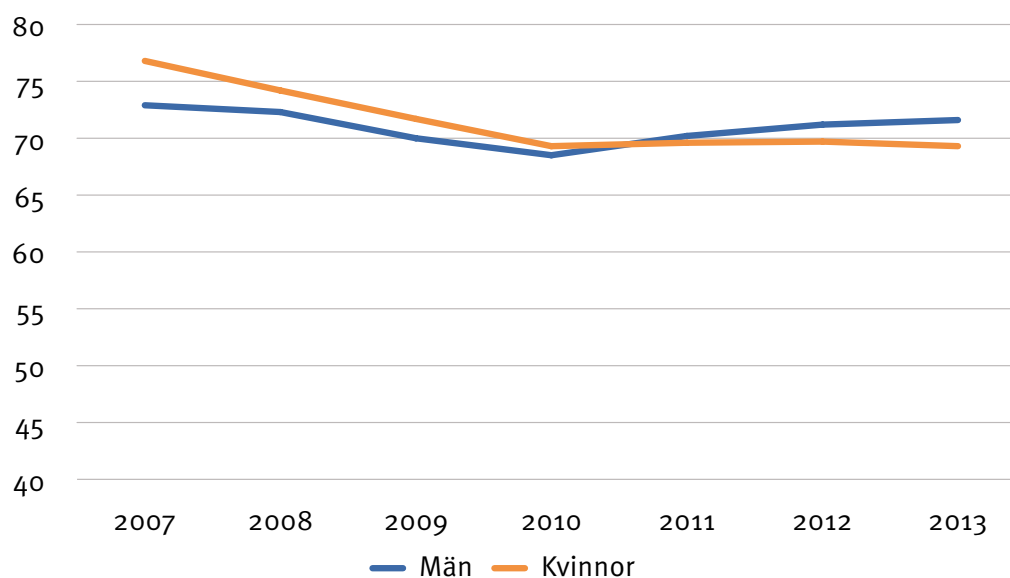
En undersökning för åren 1995–2008 av Eliasson (2013) jämförde lönerna för personer födda i länder utanför västvärlden¹⁰ med lönerna för inrikes födda personer. Det visade sig att nyanlända personer i genomsnitt hade 16–19 procent lägre lön än den inrikes födda befolkningen. Bland dem som hade bott trettio år i Sverige var lönegapet mellan utrikes födda från icke-västliga länder och inrikes födda personer 5–8 procentenheter mindre. Gapet mellan nyanlända och inrikes födda var störst bland gruppen högskoleutbildade, men det var också inom denna grupp som gapet minskade mest med vistelsetiden i Sverige (Eliasson 2013, s.6–8).

En annan studie, av Andersson Joonas & Wadensjö (2011), över arbetskraftsinvandrare från EU-15-länder 2006 visade att de i genomsnitt hade en procent lägre lön än inrikes

födda män, med hänsyn till skillnader i ålder och utbildning. Studien kunde inte upptäcka någon sådan skillnad mellan kvinnliga arbetskraftsinvandrare och inrikes födda kvinnor (Andersson Joona & Wadensjö 2011, s. 29–30).

Medianinkomsten för utrikes födda personer har under perioden 2007-2013 varit mellan 74 och 68 procent lägre än den inrikes födda befolkningens inkomster (figur 2.6).¹¹ År 2013 var medianinkomsten för utrikes födda personer mellan 20 och 64 år 209 000 kronor per år jämfört med 297 000 kronor för de senare, d.v.s. 70,6 procent av medianinkomsten för inrikes födda. Gapet mellan grupperna beror på skillnader i både sysselsättning, arbetstider och löner. Dessutom ökade avståndet efter finanskrisen 2008 när andelen sysselsatta minskade mer bland utrikes födda än bland inrikes födda.¹² Efter 2010 har avståndet minskat igen, men är fortfarande större än före den ekonomiska krisen. Skillnaderna i inkomst är relativt lika för kvinnor och män.

Figur 2.6. Utrikes föddas (20–64 år) medianinkomster från förvärvsarbete som andel av inrikes föddas 2007–2013. Procent.



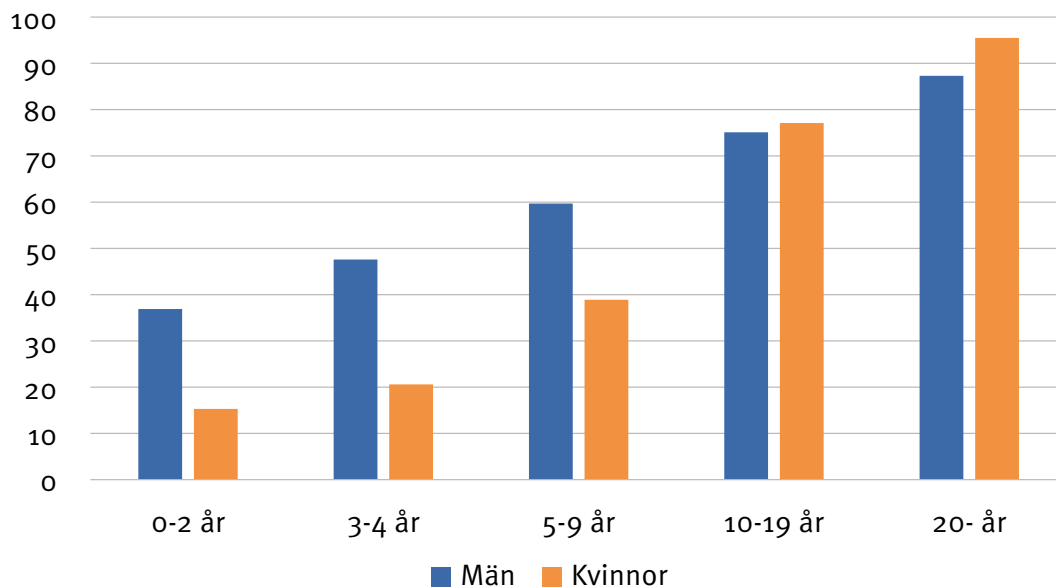
Källa: SCB, inkomst och taxeringsregistret.

Utrikes föddas inkomster ökar ju längre personerna har bott i Sverige, eftersom man då har hunnit lära sig språket, etablera sig i ett yrke, vidareutbilda sig, och så vidare. Skillnaderna jämfört med den inrikes födda befolkningen minskar därför markant för utrikes födda personer när de har bott en längre tid i Sverige (figur 2.7). Män som varit i Sverige i minst tio

år har mer än dubbelt så hög medianinkomst som andra med mindre än två års vistelse. Bland kvinnorna som varit minst tio år i Sverige är medianinkomsten fem gånger högre än bland de nyanlända. Men även efter tjugo år i Sverige når de utrikes födda fortfarande inte upp till samma inkomster som de inrikes födda.

Att människor som vistats länge i Sverige har högre inkomster än de nyanlända kan också bero på att de nyanlända är yngre – löner brukar stiga med åldern under större delen av yrkeslivet. Efter 20 år i Sverige befinner sig också de utrikes födda kvinnorna något närmare den inrikes födda befolkningen än männen. För personer med kortare vistelsetid i Sverige är det däremot tvärtom. Där är inkomstskillnaderna större mellan inrikes och utrikes födda kvinnor än bland män.

Figur 2.7. Utrikes föddas (20-64 år) medianinkomster från förvärvsarbete som andel av inrikes föddas medianinkomster efter vistelsetiden i Sverige 2013. Procent.



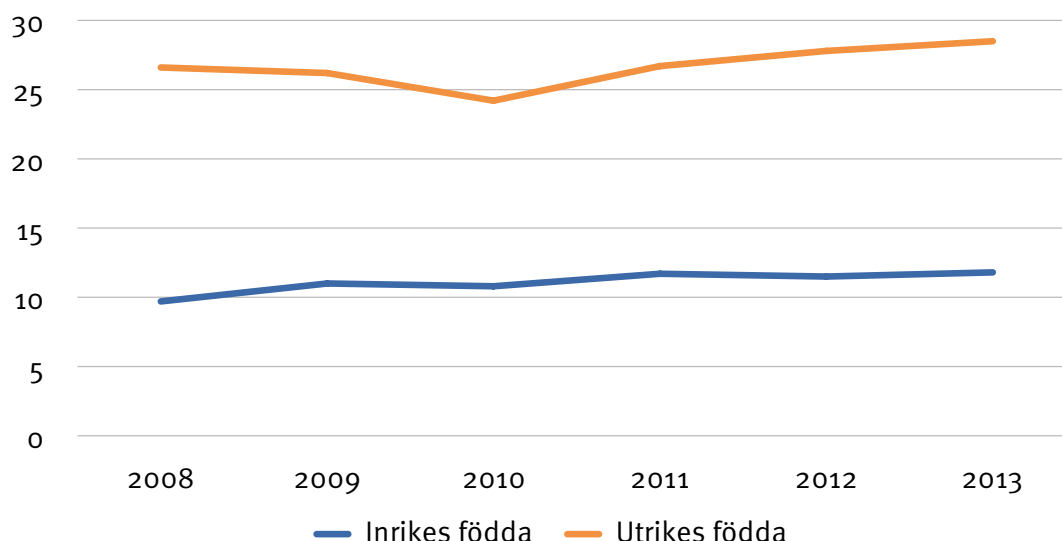
Källa: SCB, inkomst- och taxeringsregistret.

De lägre inkomsterna bland den utrikes födda befolkningen visar sig också i högre värden för den del av befolkningen som lever i vad som kallas för risk för fattigdom, vilket inne-

bär den grupp som har mindre än 60 procent av medianinkomsten i landet (diagram 2.7). Risken att hamna i fattigdom är med detta mått mätt mer än dubbelt så stor bland utrikes födda personer som inom den inrikes födda befolkningen.

Det är framför allt personer från länder utanför EU som löper den största risken. Den relativa fattigdomen är dock lägre i Sverige än i andra OECD-länder för båda grupperna (OECD 2014, s. 60).

Figur 2.8. Andel av befolkningen med inkomster under 60 procent av medianinkomsten i Sverige. Procent.

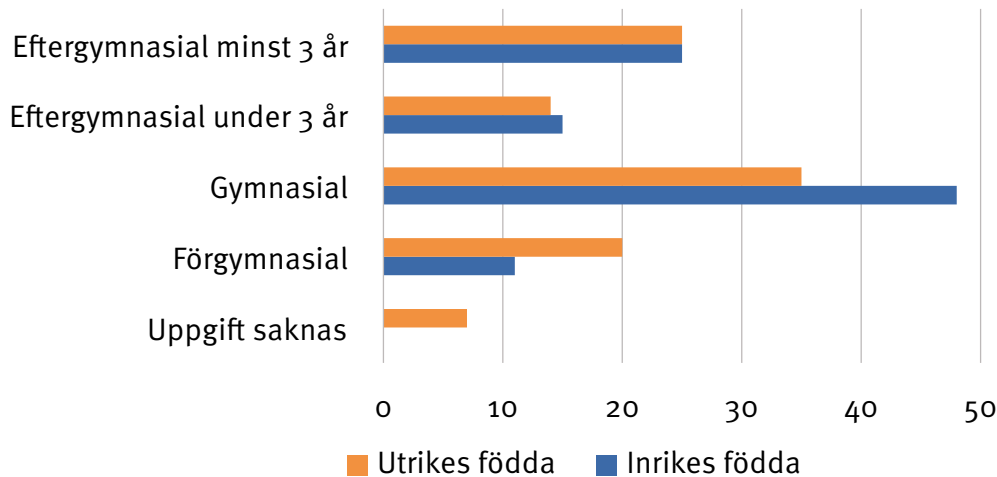


Källa: Eurostat, *Statistics on Income and Living Conditions (SILC)*.

Liten skillnad i utbildning mellan inrikes och utrikes födda

Utrikes födda personer har i genomsnitt något lägre utbildningsnivå än inrikes födda personer, men skillnaden är inte särskilt stor (figur 2.9). Tydligast märks att det finns en stor andel som saknar gymnasial utbildning bland de utrikes födda personerna. Andelen högt utbildade är ungefär densamma i båda grupperna. Bland de utrikes födda finns det även en stor grupp där uppgifter om utbildningsnivå saknas.

Figur 2.9. Högsta utbildningsnivå för inrikes och utrikes födda (25–64 år) 2013. Procent.



Källa: SCB, *Befolkningens utbildning*.¹³

Utrikes födda med högre utbildning har större chans att få jobb. Bland männen i åldrarna 15–74 år med högskoleutbildning var 76 procent sysselsatta 2014, jämfört med 40 procent bland dem med enbart förgymnasial utbildning. Bland de utrikes födda kvinnorna var 69 procent av de högskoleutbildade sysselsatta, jämfört med 28 procent bland dem med förgymnasial utbildning (SCB Arbetskraftsundersökningar).

Trots att utrikes födda personer har större möjligheter att få ett arbete med högre utbildning har de samtidigt svårare att få ett arbete som motsvarar deras kompetens. År 2013 hade 62 procent av personerna med lång högskoleutbildning från länder utanför Europa ett arbete i nivå med sin utbildning. Bland inrikes födda var andelen 81 procent (Arbetsförmedlingen 2014b). Petersson nämner i sin forskningsöversikt (2014, s. 27–28) flera empiriska studier som visar att utrikes födda oftare än inrikes födda är överkvalificerade för sina arbeten.

Slutnoter kapitel 2

1. Siffrorna i detta avsnitt bygger i huvudsak på SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). Där redovisas dels den del av befolkningen som deltar i arbetskraften, dels de som står utanför arbetskraften. Arbetskraften består av två grupper: de sysselsatta och de som söker arbete (arbetslösa). Som sysselsatta räknas alla som har en anställning eller arbetar som egna företagare. Personerna räknas som sysselsatta även om de är frånvarande från arbetet på grund av sjukskrivning, studier, föräldradidighet, värnplikt eller av andra skäl. (Se www.scb.se, AKU definitioner och förklaringar.)
2. En SCB-studie över alla i åldrarna 20–50 år som invandrade till Sverige 1997–1999 visar att 63 procent av kvinnorna kom av familjeskäl och att 73 procent var mellan 20 och 35 år (SCB 2014b, s. 20).

3. Flyktingar, skyddsbehövande samt personer som fått uppehållstillstånd av humanitära eller särskilt ömmande skäl.
4. Som förvärvsarbetande räknas sådana som arbetade minst en timme i veckan under november månad ett visst mätår.
5. Studien bygger på SCB:s databas STATIV som innehåller uppgifter om samtliga personer som folkbokförts i Sverige sedan 1997. Databasen möjliggör studier om integration, segregation, jämställdhet och migration. Här finns en lång rad uppgifter om bland annat människors födelseland, orsakerna till invandringen, utbildning, förvärvsarbete och inkomst. www.scb.se/stativ
6. Analysen bygger på data från 2010 och gäller EU-15-länderna.
7. Bland de utrikes födda (15–74 år) var 25 procent äldre än 54 år 2005 och 24 procent 2014. Bland de inrikes födda i samma åldersgrupper var 30 procent äldre än 54 år 2005 och 32 procent 2014.
8. Siffran för 2005 är genomsnittet av månadsdata för april–december.
9. År 2005 utgjorde egna företagare 10,5 procent av de sysselsatta inrikes födda (15–74 år) och 11,2 procent av de sysselsatta utrikes födda. År 2010 var motsvarande siffror 10,8 respektive 11,7 procent: SCB Arbetskraftsundersökningar, årsmedeltal.
10. Europeiska länder utanför EU/EES och Norden, Asien, Afrika samt Latinamerika.
11. Varje år publicerar SCB medianinkomsterna från förvärvsarbete och skattepliktiga transfere-ringar hos utrikes och inrikes födda personer. Sammanräknad förvärvsinkomst = inkomst av tjänst, inkomst av näringsverksamhet samt inkomst från pension, sjukpenning och andra skattepliktiga ersättningar från Försäkringskassan.
12. Grupper som har svårare att komma in på arbetsmarknaden, som ungdomar och utrikes födda personer, drabbas oftast hårdare av en lågkonjunktur.
13. Tidigare studier tyder på att när uppgift saknas om utbildning har hälften av personerna högst förgymnasial utbildning och den andra hälften högst gymnasial utbildning. (SOU 2012:69, s. 72)

3. Orsaker till utrikes föddas svagare ställning på arbetsmarknaden

Fem faktorer som påverkar integrationen

Det finns mycket empirisk forskning som sökt orsakerna till varför utrikes födda klarat sig sämre på den svenska arbetsmarknaden de senaste decennierna. Detta har sammanfattats i tre ambitiösa översikter: Eriksson (2010), Olli Segendorf och Teljosou (2011) samt Petersson (2014). Författarna lyfter fram fem viktiga faktorer – utan inbördes ordning – som har stor betydelse.

1. *Skälet till invandring.* Skyddsbehövande och deras anhöriga har svårare att få arbete än arbetskraftsinvandrare.
2. *Humankapital.* Utrikes födda har mindre svensk arbetslivserfarenhet och sämre kunskaper i svenska, och vissa har lägre utbildning än inrikes födda.
3. *Sociala nätverk.* Utrikes födda har färre informella kontakter på arbetsmarknaden än inrikes födda.
4. *Trösklarna till arbetsmarknaden.* Brist på enklare arbeten och höga ingångslöner kan göra det svårare för bland annat utrikes födda att komma in på arbetsmarknaden.
5. *Diskriminering.* Det finns tydliga belägg för att stora grupper av utrikes födda diskrimineras när de söker arbete.

Skäl till invandring

Fram till början av 1970-talet, när huvuddelen av inflyttningen till Sverige var arbetskraftsinvandring, hade utrikes födda högre sysselsättning än inrikes födda. När invandringen försköts till att främst bestå av skyddsbehövande och anhöriga sjönk sysselsättningen

bland de utrikes födda. Skyddsbehövande och anhöriginvandrare har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden än andra invandrare i samtliga OECD-länder. Särskilt låg sysselsättning har kvinnliga anhöriginvandrare (OECD 2014, s. 37).

En studie av ett urval personer som invandrade till Sverige före år 2000 visade att det i genomsnitt tar två–tre år längre för skyddsbehövande, anhöriga och studenter att etablera sig på arbetsmarknaden än det tar för arbetskraftsinvandrare. En regressionsanalys av hur olika faktorer påverkade etableringstiden kom fram till att orsaken till invandring var en betydligt viktigare faktor än ursprungsregionen (Le Grand et al. 2013, s. 53–55).

Enligt SCB:s studie över alla som invandrade mellan 1997 och 1999 hade 70–80 procent av arbetskraftsinvandrarna sysselsättning både efter två år i Sverige och efter tio år.¹ Bland flyktingarna² var 20–30 procent sysselsatta efter två år och 60–65 procent efter tio år. Bland dem som kommit av familjescäl var 25 procent av kvinnorna och 50 procent av männen sysselsatta efter två år. Efter tio år var 60 procent av kvinnorna och drygt 70 procent av männen sysselsatta³ (SCB 2014b).

En studie av den så kallade AKKA-utredningen⁴ kom fram till liknande resultat. Fem år efter invandringen hade 45 procent av de kvinnliga flyktingarna⁵ och 20 procent av de manliga aldrig arbetat i Sverige. Bland deras anhöriga hade 50 procent av kvinnorna och 20 procent av männen aldrig arbetat. Bland arbetskraftsinvandrarna hade mindre än 10 procent aldrig arbetat efter fem år i landet. (SOU 2012:69, bil. 2)

Det är naturligt att sysselsättningen är högre bland dem som kommer för att söka arbete eller som till och med har ordnat ett arbete från sitt hemland. Skyddsbehövande och deras anhöriga går ofta igenom en lång process – som asylprövning, kommunplacering och utbildning i svenska – innan de kan ta sig in på arbetsmarknaden.

En annan orsak till den relativt höga sysselsättningen bland arbetskraftsinvandrarna är att de lämnar Sverige om de inte får något jobb. Om de kommer från EU/EES har de rätt att bo i Sverige i tre månader medan de söker arbete. Arbetskraftsinvandrare från övriga länder måste ha ett arbete ordnat för att få uppehållstillstånd. Om de förlorar jobbet, har de samma rätt att stanna i Sverige i tre månader medan de söker nytt arbete (Migrationsverket 2015).

Återutvandringen är mycket stor bland arbetskraftsinvandrarna. En studie av alla som invandrat till Sverige sedan 1997 visade att 45 procent av arbetskraftsinvandrarna från länder utanför EU, och 35 procent från EU-länder, hade lämnat Sverige inom fem år. Av flyktingarna⁶ som fått uppehållstillstånd bodde 95 procent kvar fem år senare, och bland dem som kommit av familjescäl bodde 90 procent kvar efter fem år. (SCB 2011, s. 21)

Humankapital

Utbildning

Kraven på utbildning har ökat de senaste årtiondena och sannolikheten att få ett arbete och högre lön ökar med utbildningsnivån. Merparten av invandrarna till Sverige kommer från länder med lägre utbildningsnivå, men faktorn utbildning kan inte ensam förklara den lägre sysselsättningen bland utrikes födda (Eriksson 2010, s. 281).

Utbildningsnivån bland de utrikes och inrikes födda skiljer sig inte åt särskilt mycket åt. Enligt diagram 2.8 är andelen högskoleutbildade lika stor bland de utrikes födda som bland de inrikes födda. Däremot är det en tydligt högre andel av invandrarna som har enbart förgymnasial utbildning.

Utbildningsnivån har höjts bland de nyanlända de senaste femton åren, men samtidigt har skillnaderna mellan olika grupper ökat. Framför allt bland kvinnor från afrikanska länder finns många som är mycket lågutbildade. Hälften av kvinnorna som kommit som flyktingar, skyddsbehövande och anhöriginvandrare efter år 2000 har bara förgymnasial utbildning, eller så saknas uppgifter om deras utbildning (Eriksson 2010; SOU 2012:69, s. 73).

Även när inrikes och utrikes födda har ungefär samma utbildningsnivå, minskar en del av utbildningens värde vid flytten till ett nytt land. En examen från hemlandet kan visa sig mindre användbar i Sverige därför att miljön och kraven är annorlunda eller därför att arbetsgivare känner sig osäkra på kvaliteten i nykomlingens utbildning.

Forskning (se Eriksson 2010, s. 277–282; Petersson 2014 s. 27–33) visar emellertid att utbildning förbättrar oddsen för utrikes födda. Utbildning betyder mer för deras chanser på arbetsmarknaden än för inrikes födda, och detta gäller särskilt om utbildningen åtminstone delvis är genomförd i Sverige och om den är yrkesinriktad. Arbetsgivare har ofta lättare att förstå värdet av yrkesutbildningar med certifikat eller diplom. Inom yrken där generella examina är gångbara blir det fler personer med olika utbildningar som konkurrerar om samma jobb, och följaktligen får nyutexaminerade svårare att etablera sig (Högskoleverket 2010, s. 63; SCB 2010). Inom professions- och legitimationsyrken kan det i stället periodvis råda brist på utbildad arbetskraft.⁷

Utrikes födda med högre utbildningar arbetar oftare i yrken som de är överkvalificerade för, vilket betyder att deras utbildning inte ger samma avkastning i kronor. Detta tycks även gälla när utbildningen är genomförd i Sverige.

En studie över Sverige och tio andra OECD-länder visar att sannolikheten för utrikes födda att få ett arbete som matchar deras kvalifikationer ökar om de får sin utbildning erkänd i mottagarlandet (OECD 2014, s. 71–72).

Språkkunskaper

En person som flyttar till ett nytt land måste acceptera att en del av hans eller hennes kunskaper förlorar i värde på vägen. Den viktigaste förlusten är sannolikt att hemlandets språk oftast inte har någon relevans längre. De som invandrar till länder med världsspråk – som Storbritannien, Spanien och Frankrike – har ofta vissa förhandskunskaper i det nya språket. Bland dem som kommer till Sverige är det bara de fem procenten⁸ som är från andra nordiska länder som har vissa förkunskaper. De etablerar sig också relativt snabbt på arbetsmarknaden.

Tillgängliga studier tyder på att en stor andel av de utrikes födda har bristande kunskaper i det svenska språket, och att bättre språkkunskaper skulle öka deras chanser på arbetsmarknaden. Enligt både internationell och svensk forskning har goda kunskaper i värdlandets språk stort värde. Att kunna tala och skriva på det nya språket ökar chanserna till arbete och bättre lön (Eriksson 2010, s. 287–291).

En studie på svenska data mellan 1993 och 2003 visade att utrikes föddas sannolikhet att få jobb ökade med 10 procent och att lönen för akademiker ökade med 30 procent om de hade bra kunskaper i svenska. Resultaten är i linje med internationella studier (Rooth et al. 2006).

Ett annat sätt att mäta språkkunskapernas betydelse är att studera effekterna av avslutad utbildning i svenska för invandrare (sfi). Två studier (Kennerberg & Åslund 2010; Bonfati & Nordlund 2012) visar att personer som avslutat sin sfi har större chans till arbete och högre lön än andra som inte gjort det. Enligt Kennerberg & Åslund klingade dock sambandet av mellan avslutad sfi och lön efter tio år.

Normer och sociala nätverk

I debatten sägs ibland att den lägre sysselsättningen bland utrikes födda beror på att de har andra normer och en annan inställning till arbete än inrikes födda. Arai et al (1999) har emellertid visat att det är en större andel utrikes födda – än inrikes födda – som anser att

det är mycket viktigt att ha ett arbete. De förra tycks även känna ett större socialt tryck från anhöriga och vänner. Nästan 60 procent av dem som är födda utomlands anger att det är viktigt för deras anhöriga och vänner att de har ett arbete. Det ska jämföras med 41 procent för dem som är födda i Sverige (Arai et al. 1999, s. 31–32). Man ska dock tolka dessa siffror med försiktighet, eftersom många personer eventuellt inte har reflekterat över frågorna i intervjuundersökningarna tidigare. Utrikes födda söker även arbete mer intensivt än inrikes födda (Olli Segendorf 2005).

En betydande del av de nyanlända bor i stadsdelar där 55–90 procent är utrikes födda och där mindre än hälften av den vuxna befolkningen har arbete (Joyce 2013, s. 152–156). Det finns vissa indikationer på att tillåtande normer för socialbidragsberoende eller sjukskrivning kan överföras i sociala nätverk. Ett bidragsberoende kan med andra ord spridas mellan såväl inrikes som utrikes födda i sådana utsatta områden (se Olli Segendorf & Teljosou 2011 s. 78-79).

En studie av utrikes födda i Stockholm och Malmö tyder på att chansen att hitta ett arbete är lägre i områden med hög arbetslöshet. Människor i sådana socialt utsatta stadsdelar hade 40 procent lägre sannolikhet att hitta ett arbete – men studien visade också att i Stockholm, där arbetsmarknaden är bättre, hade de 40 procent högre sannolikhet att få jobb än samma grupp i Malmö (Hedberg & Tammaru 2013).

Utrikes födda söker arbeten på ett annorlunda sätt än inrikes födda, indikerar en studie. De svarar oftare på annonser, har mer kontakt med Arbetsförmedlingen och de tar även direktkontakt med arbetsgivare. Inrikes födda kontaktas oftare själva av arbetsgivare (Arai 1999, kap. 5).

Sociala nätverk har stor betydelse i sammanhanget. En betydande del av alla lediga arbeten förmedlas genom personliga kontakter (Olli Segendorf 2005, s. 2). En arbetsgivare kanske erbjuder jobb till någon han eller hon känner, eller så förmedlas kontakten i flera led via ett gemensamt nätverk. Kommunikationen kan också gå i motsatt riktning, som när arbetssökande får tips om lediga arbeten och blir rekommenderade hos tänkbara arbetsgivare. Ett kontaktnät bestående av människor som arbetar och arbetsgivare är självklart mer värdefullt än ett nätverk präglad av låg sysselsättning. Ett flertal studier tyder på att inrikes födda har större och mer inflytelserika nätverk på arbetsmarknaden än utrikes födda, även om det finns stora skillnader mellan enskilda individer.

Forskning tyder på att inrikes födda oftare har personer med kvalificerade yrken i sina nätverk än invandrare från icke-västliga länder. Dessutom bidrar gruppernas skilda sociala nätverk till att sortera dem till olika arbetsplatser och bidrar till segregation i arbetslivet (Se Petersson 2014, s. 41–43 för en genomgång av olika studier).

Utrikes födda som använder sina nätverk för att söka arbete har större chanser, noterar ett flertal studier. Men jobben som kommer via nätverken ger lägre lön än arbeten som ordnats den formella vägen. Det motsatta gäller för inrikes födda (Olli Segendorf & Teljosou 2011, s. 71).

Chanserna för nyanlända flyktingar tycks vara större i kommuner som redan har en stor andel utrikes födda. En studie visade att flyktingar 2003 hade större sannolikhet att få ett arbete i kommuner som redan i början av 1970-talet hade en stor andel arbetskraftsinvandrare. Om detta beror på att flyktingarna fick hjälp från landsmän med kontakter på arbetsmarknaden, eller på att arbetsgivare i dessa kommuner var mer vana och mer positiva till att anställa utrikes födda, är dock osäkert (Bevelander & Lundh 2006).

Trösklarna till arbetsmarknaden

Nyanlända till Sverige möter delvis samma svårigheter som ungdomar på jakt efter sitt första arbete. Båda grupperna saknar svensk arbetslivserfarenhet och måste övertyga tänkbara arbetsgivare om sin förmåga.

Under de senaste decennierna har flertalet industriländer, inklusive Sverige, levt med en omfattande strukturomvandling. Industrisektorn har minskat och tjänstesektorn vuxit. Industrisektorn har krympt kraftigt och kvarvarande industriarbeten kräver numera betydande yrkeskunskaper. Strukturomvandlingen har gjort det svårare för alla med lägre utbildning, men det finns faktorer som pekar på att den kan ha missgynnat utrikes födda i något högre grad. För det första var de utrikes födda överrepresenterade bland de sysselsatta i industrin före den kraftiga nedgången på 1990-talet. För det andra innehåller de nya arbeten som tillkommit i servicesektorn personliga kontakter med kunderna. Det kräver sannolikt kunskaper i svenska och möjligen även insikter i svenska sociala koder och seder för umgänge – färdigheter som kan utgöra extra hinder för nyanlända (Se Eriksson 2010, s. 295–297 för en översikt över sådana studier).

Enkla arbeten utan krav på särskild yrkesutbildning kan vara en väg in på arbetsmarknaden för unga och utrikes födda med låg utbildning. Det finns emellertid få okvalificerade arbeten i dagens Sverige (Szulkin et al., s.27). Drygt fem procent av de sysselsatta i Sverige arbetade 2013 i yrken utan krav på särskild yrkesutbildning, detta jämfört med nio procent i EU.⁹

En tänkbar förklaring till bristen på enkla ingångsarbeten i Sverige är de förhållandevis höga ingångslönerna. En jämförelse mellan avtalade ingångslöner i sju svenska branscher

och lagstadgade minimilöner i andra OECD-länder visade att Sverige hade den högsta lönenivån efter Norge (Skedinger 2008). Enligt flera studier kan höga ingångslöner göra det svårare för personer med svag ställning på arbetsmarknaden, som ungdomar och lågutbildade utrikes födda (Skedinger 2008, Lundborg 2012, Forslund et al. 2014).

Även ett strikt anställningsskydd kan missgynna utrikes födda personer eftersom det kan göra arbetsgivare mindre benägna att anställa människor vars förmåga de inte säkert kan bedöma. Ett starkt anställningsskydd behöver inte minska sysselsättningen i sin helhet men anses missgynna exempelvis ungdomar och utrikes födda personer (Lundborg 2012).

Det svenska anställningsskyddet är dock inte exceptionellt strikt. I ett sammanfattande index över anställningsskyddet i samtliga OECD-länder 2013 låg Sverige strax under genomsnittet (OECD 2013b).¹⁰ Fast anställd personal har ett mycket starkt skydd och kan i stort sett bara sägas upp om det råder arbetsbrist. Turordningsreglerna skyddar alla med långa anställningstider. Svenska arbetsgivare har däremot internationellt sett stora möjligheter att anställa på tillfällig basis och hyra in personal från bemanningsföretag. Utrikes födda är också överrepresenterade bland de som har tidsbegränsade anställningar, arbetar i bemanningsföretag eller i egna småföretag.

Diskriminering

Etnisk diskriminering av vissa utrikes födda innebär att deras arbetsförmåga, utbildning och andra meriter bedöms mer kritiskt än inrikes föddas. Diskrimineringen kan bero på ren främlingsfientlighet där en arbetsgivare tycker illa om personer från en viss etnisk grupp, med ”störande” hudfärg, namn eller religion. Den kan också bero på att arbetsgivaren är osäker på en persons meriter och väljer bort honom eller henne för att vederbörande kommer från en grupp som klarar sig dåligt på arbetsmarknaden. En välmeriterad sökande från ”fel” grupp kan bli orättvist bortvald (Se bl.a. Olli Segendorf & Teljosou 2011, s. 56–59 samt 64–66).

Att etnisk diskriminering förekommer på den svenska arbetsmarknaden, beläggs i ett stort antal studier. Dessa redovisas i Erikssons forskningsöversikt (2010, s. 297–299). En metod har varit att undersöka skillnaderna i sysselsättning och inkomster mellan inrikes och utrikes födda, och se hur stor del av differenserna som kan förklaras med faktorer som kön, ålder, tid i Sverige, utbildning, betyg och kunskaper i svenska. Det flesta studierna har visat att även efter justering för sådana faktorer så kvarstår betydande skillnader i både sysselsättning och inkomster som kan bero på diskriminering, men som även kan

förklaras med skillnader som inte fångas upp i studierna. Enkäter och intervjuer med utrikes födda under 1990-talet och början av 2000-talet har visat en omfattande självupplevd diskriminering och visat att merparten av den skedde i arbetslivet. I Integrationsverkets diskrimineringsundersökning från 2005–2006 uppgav 22 procent av samtliga födda i Östeuropa, Mellanöstern, Afrika, Latinamerika och Asien att de blivit diskriminerade i arbetslivet under året.

De mest övertygande beläggen för diskriminering är experiment där utannonserade tjänster söks av fiktiva personer som enbart skiljer sig från varandra vad gäller etnisk bakgrund. Det vanligaste är att jämföra personer med svenskklingande och arabisk klingande namn.

I en studie av Rooth och Carlsson (2007) skickade identiska par med svenskklingande respektive arabisk klingande namn in ansökningar till tretton olika typer av yrken. De som hade svenskklingande namn kallades till anställningsintervju 1,5 gånger så ofta. En annan studie fann att unga personer födda i Sverige, men med bakgrund i Mellanöstern, behövde skicka in 2,5 gånger fler ansökningar än andra inrikes födda för att få komma på intervju (OECD 2013, s. 200).

En doktorsavhandling (Bursell 2012, s.30–33) visade att personer med svenskklingande namn kallades till anställningsintervju i genomsnitt dubbelt så ofta som personer med arabisk klingande namn, och noterade att män var hårdare diskriminerade än kvinnor. Personer som bytt från arabisk klingande till svenskklingande namn intervjuades och vittnade om att namnbytet ökat deras chanser att komma till anställningsintervjuer och att höja sin lön. Att namnbyte kan löna sig för den enskilde, har även tidigare studier påpekat (bl.a. Arai 2006).

Går det att uppskatta vad diskrimineringen kostar den enskilda människan? I en studie fick arbetsgivare välja mellan hypotetiska sökande med olika egenskaper – bland annat mellan personer som sades vara kristna, judar eller muslimer och sådana som påstods vara från Norden, övriga Europa eller ett land utanför Europa. Det visade sig att en person född utanför Europa behövde sänka sin lön med 16 procent för att ha samma jobbchans som en person född i Norden med samma egenskaper och meriter i övrigt. En muslim behövde sänka sin lön med 17 procent, och en jude med 15 procent, för att ha samma chans till ett arbete som en kristen med samma förutsättningar i övrigt (Eriksson 2012, s. 15).

Slutnoter kapitel 3

1. Sysselsättningen bland arbetskraftsinvandrare är troligen något högre i verkligheten eftersom en del av dem flyttar från Sverige utan att strykas från folkbokföringen.
2. Flyktingar, skyddsbehövande samt personer som fått uppehållstillstånd av humanitära eller särskilt ömmande skäl.

3. SCB-studien redovisas mer noggrant i avsnitt 2: Utrikes födda personer på arbetsmarknaden.
4. Utredningen om nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden.
5. Flyktingar och skyddsbehövande.
6. Flyktingar, andra skyddsbehövande samt personer som fått uppehållstillstånd av humanitära eller särskilt ömmande skäl.
7. Arbetsförmedlingen ordnar därför regelbundet kompletterande utbildningar för utrikes födda personer med högskoleutbildning inom särskilda bristyrken (se avsnitt 4).
8. Av de 112 000 utrikes födda personer som invandrade till Sverige 2014 var 6 300 personer födda i andra nordiska länder (http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningens-sammansattning/Befolkningsstatistik/#c_li_120253).
9. Sysselsatta i "elementary occupation" som andel av alla sysselsatta. Källa: Eurostat, Employment by sex, age, professional status and occupation.
10. På en skala från 0 till 6 (där 0 var mest flexibelt) fick Sverige 2,18. Genomsnittet bland OECD-länderna var 2,33.

4. Sexton år av åtgärder för att stärka integrationen på arbetsmarknaden

Från invandringspolitik till integrationspolitik

Ordet integrationspolitik lanserades på allvar i officiella sammanhang i den stora integrationspolitiska proposition som antogs av riksdagen hösten 1997. Integrationspolitiken skulle ersätta den tidigare invandrapolitiken som ansågs rikta sig till invandrare som grupp. Det var dags för ett perspektiv som omfattade hela befolkningen. Målen var lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund samt en gemenskap med samhällets mångfald som grund. Det integrationspolitiska arbetet skulle särskilt inriktas på stöd till individers egen försörjning och delaktighet i samhället. Säråtgärder till invandrare skulle begränsas till den första tiden i Sverige (Regeringens proposition 1997/98:16).

I juni 1998 bildades en särskild myndighet – Integrationsverket – som gav kunskap om hur integrationen utvecklats i det svenska samhället, som följde upp och utvärderade vad som gjorts på området och stödde kommunernas insatser för nyanlända invandrare.

Målen har justerats något genom åren men grunden består. Efter maktskiftet 2006 betonade den nya alliansregeringen att målet om bättre integration ännu mer skulle förverkligas genom generella insatser för att öka utbudet och efterfrågan på arbetskraft samt genom åtgärder för att höja kvaliteten i utbildningssystemet. Särskilda integrationsinriktade insatser fick komplettera vid behov (Regeringens skrivelse 2008/09:24). Integrationsverket lades ned den 1 juli 2007.

Avsnittets innehåll

Sedan 1998 har både socialdemokratiska regeringar och alliansregeringen satsat på att stärka integrationen. Detta avsnitt innehåller de mer omfattande åtgärderna på nationell nivå mellan 1998 och 2014 för att stärka utrikes föddas möjligheter på arbetsmarknaden. Underlaget finns i budgetpropositionerna för åren 1998–2014.²⁵

Avsnittet beskriver dels riktade insatser för arbetsmarknaden, dels generella insatser för att öka sysselsättningen och stödja arbetslösa. Eftersom en viktig del av integrationspolitiken hanteras av kommunerna – de sköter undervisningen i svenska för invandrare (sfi) och ansvarade fram till december 2010 för mottagningen av nyanlända – ingår även vissa kommunala satsningar. Utvärderingar och uppföljningar av insatsernas effekter finns också med i avsnittet.

Effektutvärdering är en etablerad metod. De som deltar i en åtgärd jämförs här med en kontrollgrupp som är så lik deltagargruppen som möjligt vad gäller andra faktorer som påverkar resultatet – som ålder och utbildning. Det är ändå svårt att jämföra utfallet av olika insatser eftersom tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden påverkas av konjunkturen och av lokala företeelser. Även om de enskilda deltagarna är jämförbara med referensgruppen vad gäller ålder, kön och utbildning, kan det exempelvis finnas sociala nätverk eller motivation som skiljer grupperna från varandra.

En effektutvärdering ska dock inte förväxlas med en uppföljningsstudie, som ger en bild av hur det går för deltagarna i efterhand. Detta är ofta den enda möjligheten om det inte går att skapa en referensgrupp. Den visar vad som hänt efter en viss insats, till exempel hur många som fått arbete, och kan även ge en fingervisning om hur väl åtgärden fungerar. Men en sådan uppföljning kan inte säga säkert om en viss åtgärd är effektivare än andra alternativ.

I avsnitt 2 (Utrikes födda på arbetsmarknaden) redovisades vilka faktorer som enligt forskningen är viktigast för utrikes föddas integration på arbetsmarknaden i Sverige. Åtgärderna här i avsnitt 4 är grupperade efter dessa faktorer.

Åtgärder för att stärka humankapitalet bland utrikes födda

Validering och bedömning av utländska kunskaper (Målgrupp: I huvudsak utrikes födda.²⁶)

Utrikes födda är ofta överkvalificerade för sina arbeten i Sverige.²⁷ En metod att minska risken för överkvalificering är att fler får sina utländska yrkeskvalifikationer validerade och sina utbildningar bedömda och erkända.

Vad är validering?

Validering ska synliggöra, värdera, dokumentera och erkänna människors tidigare lärande och kunskaper – oavsett hur kunskaperna har förvärvats. Alla som har skaffat sig kunskaper på ett informellt sätt har nytta av den. Vid stora omstruktureringar där personer med lång yrkeserfarenhet förlorar sina arbeten vinner både de själva och samhället på att yrkeskunskaperna dokumenteras och valideras i väntan på nytt jobb. Valideringen har blivit en viktig del av integrationspolitiken, ett sätt att ta tillvara människors yrkeskunskaper och utbildningar.

Validering kan delas upp i tre delar:

1. Validering av personers kompetens och tidigare lärande för att ge dem tillträde till *utbildningssystemet*. Detta kan ske inom den kommunala vuxenutbildningen, vid yrkeshögskolor och högskolor. Även folkhögskolor kan vara aktuella.
2. Validering av personers kompetens för *arbetsmarknaden* hanteras av Arbetsförmedlingen och branschorganisationer samt av behöriga myndigheter när det gäller reglerade yrken.
3. Bedömningen av *utländska utbildningar* har sedan 2013 samlats hos Universitets- och högskolerådet. Granskningen utgår från den sökandes dokumentation, och utlåtandet visar att utbildningen bedrivits vid ett erkänt lärosäte och att den erkänns i Sverige. Saknas dokumentation, kan enskilda lärosäten pröva personens kunskaper. Socialstyrelsen bedömer utländska utbildningar till läkare, sjuksköterskor och andra legitimationsyrken inom vården.

Ordet validering användes första gången i officiella sammanhang av Kunskapslyftskommittén i mitten av 1990-talet (SOU 1996:27). Men erkännanden av tidigare lärande har rötter längre tillbaka än så. Den så kallade Valideringsdelegationen samordnade det nationella arbetet 2004–2008, och i dag har Myndigheten för yrkeshögskolan samma roll.

Sedan 2009 samordnar och stöder Myndigheten för yrkeshögskolan en nationell struktur för validering i samarbete med andra myndigheter, utbildningsväsendet och branscher. Ett trettiotal branschorganisationer har i dag färdiga modeller för validering inom det egna reviret. Myndigheten ansvarar för webbportalen *valideringsinfo.se* som samlar information om validering i Sverige.

Svårt att rättvist validera utländska kunskaper

Förbättrad validering av människors utländska kvalifikationer har förespråkats av svenska regeringar sedan 2001.

År 2001 fick Valideringsutredningen i uppdrag att starta pilotprojekt i tre kommuner – Malmö, Göteborg och Botkyrka – för att ta fram och pröva metoder och modeller för validering av utländsk yrkeskompetens. En utvärdering visade att projekten validerade färre personer än väntat. Den visade också att det var arbetsmarknadens behov, snarare än individernas, som styrde vilka yrken som prövades. Personer i bristyrken hade lättare att få sina utbildningar validerade än andra, och många validerades på en lägre nivå än deras egentliga utbildning motiverade. Det kan bero på att Arbetsförmedlingen uppmuntrade dem att validera sig till ett bristyrke i närheten av deras egentliga yrke (Andersson et al. 2006, s. 47–48).

År 2007 beordrades Valideringsdelegationen att leda en pilotverksamhet för validering av utländsk yrkeskompetens utifrån metoder som utarbetats av branscherna. Målet var att validera 1 000²⁸ utomnordiska invandrades yrkeskompetens som inte kunde verifieras på annat sätt. Projektet nådde inte ända fram, det avslutades när 500 personer fått sina yrkeskunskaper bedömda. Utvärderingen konstaterade att pilotverksamhetens dåliga resultat bland annat berodde på att branschmodellerna var nya och dåligt anpassade till deltagarna (Diedrich 2011a).

Under 2009–2011 såg Myndigheten för yrkeshögskolan (YH) till att validera nyanlända invandrades yrkeskompetens utanför det akademiska utbildningsområdet. Man samarbetade med sexton branschorganisationer, och valideringen utfördes enligt den modell som varje branschorganisation arbetat fram. Arbetsförmedlingen hjälpte till att rekrytera nyanlända invandrare till VINN-projektet (som det kallades) och tanken var att komplettera den validering som Arbetsförmedlingen själv handlade upp för nyanlända (se nedan). YH satsade på att bedöma yrkeskunskaperna hos 400 nyanlända invandrare. Men efterfrågan visade sig vara mindre än väntat så det blev endast 160 granskningar.

Både YH:s egen uppföljning och en extern utvärdering lyfte fram ett antal svårigheter. Kunskaperna om validering ansågs vara små hos nyanlända, arbetsförmedlare och branschorganisationer. Utvärderarna konstaterade även att skillnader i yrken mellan länder gjorde det svårt att precisera nyanländas kompetens via generella branschmodeller. Modellerna krävde dessutom relativt goda kunskaper i svenska och fungerade därför dåligt för nyanlända. I praktiken blev det ofta språket som bedömdes, inte yrkeskunskaperna. Dessutom saknades anpassad utbildning för att komplettera kunskaperna hos ny-

anlända som ansågs ha otillräckliga kvalifikationer för ett yrke (YH 2012; Diedrich 2011b).

Arbetsförmedlingen upphandlar sedan 2011 valideringsinsatser för utrikes födda arbetsökande i samarbete med branschorganisationer. Under 2011 och 2012 fick drygt 1 400 invandrare sina yrkeskunskaper värderade med hjälp av Arbetsförmedlingen, varav 240 var nyanlända. I sin utvärdering konstaterade Statskontoret att validering fungerar bäst för personer som står nära arbetsmarknaden och har god yrkesskicklighet men låga formella kvalifikationer. Valideringen bör också, enligt Statskontoret, följas upp med kompletterande utbildningar och lärande på arbetsplatser (Statskontoret 2013, s. 47–53 och 84–85).

År 2014 fick Arbetsförmedlingen regeringens uppdrag att bygga ut valideringen av nyanländas yrkeskompetens. Under samma år genomfördes 355 sådana valideringar i samarbete med branschorganisationerna, tre gånger fler än 2013. Vid uppföljningen konstaterar dock Arbetsförmedlingen samma problem som tidigare lyfts fram. Det är svårt att få sina yrkeskunskaper verifierade utan vissa kunskaper i svenska och utan insikt om hur det egna yrket bedrivs i Sverige.

Validering ska inte ses som en engångsinsats där yrkeskunskaper certifieras, anser Arbetsförmedlingen. Den bör ingå i en längre process där en persons kompetens kartläggs för att vid behov kompletteras med en utbildning eller med något annat som leder fram till arbete (Arbetsförmedlingen 2015a, s. 40–42).

Bedömning av utländsk högskoleutbildning

Bedömningar av utländska utbildningar ger människor större möjligheter att hitta ett arbete som tar deras kompetens i anspråk. Antalet ansökningar om att få en utländsk högskoleutbildning bedömd har mer än fördubblats det senaste årtiondet (Högskoleverket 2012a, s. 10). År 2013 tog Universitets- och högskolerådet emot 6 500 sådana ansökningar, och 4 400 personer fick ett utlåtande om vilken svensk utbildning den utländska motsvarade (Regeringens proposition 2014/15:1, UO 16, s. 126).

Högskoleverket 2012 gjorde en uppföljning bland de 5 400 personer som ansökt om att få sin utländska högskoleutbildning bedömd mellan den 1 oktober 2010 och 30 september 2011. Utlåtandet var viktigt när de sökte jobb, menade de sökande. Cirka 62 procent av dem var yngre än 36 år och hade därmed det mesta av arbetslivet framför sig. Nästan hälften av dem som fått ett positivt utlåtande om sin tidigare utbildning uppgav att de använt det för att söka arbete, och 60 procent hade haft nytta av utlåtandet (Högskoleverket 2012a, s. 14–16).

Universitets- och högskolerådet initierade 2014 en stor utvärdering av hur bedömningar av utländska högskoleutbildningar påverkar människors chanser på arbetsmarknaden. En registerstudie gjordes av samtliga utrikes födda som fått sin högskoleutbildning bedömd 2007–2011. Dessutom gjorde man enkätundersökningar bland dem och bland arbetsgivare (UHR 2014).

Registerstudien berörde 12 500 personer. De jämfördes med en kontrollgrupp som inte fått sin tidigare utbildning bedömd. Personerna följdes under tre år efter mottaget utlåtande. Studien visade att fler befann sig i arbete bland de förstnämnda, och att en större andel av dem arbetade i ett yrke som krävde högskoleutbildning. Efter ett år arbetade 59 procent av dem som fått ett utlåtande, jämfört med 54 procent i kontrollgruppen. Efter tre år hade 68 procent respektive 61 procent arbete (ibid, s. 17–18). Bland samtliga som fått ett utlåtande hade 29 procent ett arbete som krävde högskoleutbildning, jämfört med 21 procent i kontrollgruppen (ibid, s. 21). Eftersom det är svårt att identifiera en trovärdig kontrollgrupp bör man dock vara försiktig med att tolka dessa skillnader som direkta effekter av en integrationsåtgärd.

Det fanns inga tydliga skillnader mellan kvinnor och män enligt studien. Däremot spelade invandringsorsaken stor roll. Bland de skyddsbehövande som fått sin utbildning bedömd arbetade 56 procent efter tre år. Det ska jämföras med 72 procent bland anhöriginvandarna och 89 procent bland dem som kommit för att arbeta eller studera.

Studien visade också att ett utlåtande betydde mindre för personer med en generell högskoleutbildning. Allra mest påverkades chanserna för personer med en specifik examen. Hela 76 procent av de utlandsutbildade lärarna hade arbete tre år efter mottaget utlåtande och 63 procent av juristerna (ibid, s. 18–20).

Enkäterna visade att 75 procent av dem som fått utbildningen bedömd också använde utlåtandet, i huvudsak till att söka arbete. De uppgav dock att arbetsgivarna i första hand var intresserade av deras tidigare arbetslivserfarenhet och i andra hand av deras utbildning. Det var svårt att få ett arbete som motsvarade den egna utbildningen, menade 60 procent av de svarande (ibid s. 25-28).

En majoritet av arbetsgivarna i enkäten ansåg att utlåtandet haft betydelse för deras rekrytering; det gav trygghet, det gav en tydlig bild av utbildningens nivå och innehåll. Bristande svensk kunskaper är enligt arbetsgivarna det största hindret för att rekrytera personer med utländsk högskoleutbildning (ibid s. 34–38).

Kompletterande utbildningar (Målgrupp: Utrikes födda.)

Utrikes födda får större avkastning av sin utbildning om någon del av den är genomförd i Sverige, visar forskning (Niknami & Schröder 2011). Kompletterande utbildningar kan därför vara ett bra sätt att öka chansen till arbete i nivå med den egna utbildningen. Kompletterande utbildningar av detta slag har funnits sedan 1990-talet. Omfattningen är emellertid svår att överblicka. Vissa har inrättats på uppdrag av regeringen, andra har initierats av enskilda lärosäten. Dessutom har Arbetsförmedlingen i samarbete med lärosäten startat kompletterande utbildningar för utländska akademiker för att åtgärda brister på utbildad arbetskraft.

Under 1990-talet genomförde tretton lärosäten kortare aspirantutbildningar som fungerade som introduktion till fortsatta universitetsstudier. Dessa byggdes gradvis på. Enligt Riksrevisionens kartläggning fanns 2010 arton kompletterande utbildningar vid åtta lärosäten som styrdes genom regleringsbrev från regeringen. De var högst två år långa och omfattade 450 studenter. Därutöver ordnade universitet och högskolor egna kompletterande utbildningar för 700–800 utländska akademiker (Riksrevisionen 2011, s. 58–59).

Riksrevisionen granskade lärosätenas satsningar 2006–2010 och konstaterade att utländska akademiker hade liten kännedom om denna möjlighet, och att brister i det svenska språket var det största hindret för att kunna klara utbildningarna i tid och med godkänt resultat. Det var därför vanligt att lärosätena samtidigt erbjöd studenterna språkstöd i någon form. Lärosätenas egna uppföljningar visade blandade resultat på arbetsmarknaden efteråt. Genomgående hade ungefär hälften fått ett kvalificerat arbete efter utbildningen (Riksrevisionen 2011, s. 70–73).

Högskoleverket följde 2012 upp studenter som påbörjat kompletterande utbildningar för jurister, läkare, tandläkare och lärare vid olika lärosäten. Utbildningarna tog sin början 2007 och finansierades med särskilda statliga medel. Resultaten var blandade. Cirka 72 procent av dem som slutfört juristutbildningen hade arbete efteråt, och 75 procent av dem som gått lärarutbildningen fick arbete. Bland läkarna hade 57 procent arbete efteråt och bland sjuksköterskorna 47 procent. Alla hade dock inte fått något jobb som matchade utbildningen (Högskoleverket 2012, s. 11–18).

En utvärdering baserad på 1 300 personer med utländska examina inom läraryrket, förvaltning och juridik som vidareutbildats på sex svenska universitet och högskolor 2005–2010 visade goda resultat.²⁹ Deltagarna jämfördes med en liknande kontrollgrupp som inte fått någon sådan komplettering. Studien tog sikte på hur grupperna klarade sig på arbetsmarknaden tre år senare, och visade att lärarna i gruppen ökade sina inkomster

med i genomsnitt 39 procent jämfört med kon-trollgruppen. Förklaringen är dels att fler av deltagarna fick ett arbete över huvud taget, dels att en större andel fick vara just lärare. Individier med kompletterande förvaltningsutbildning ökade sina löner med i snitt 71 procent jämfört med kontrollgruppen. Det berodde främst på att andelen sysselsatta ökade med 44 procent. Juristerna i studien var alltför få för att kunna dra några säkra slutsatser (Niknami & Schröder 2012).

År 2001 skapade AMS (nuvarande Arbetsförmedlingen) kompletterande utbildningar i särskilda bristyrken för arbetslösa invandrare med utländsk högskoleutbildning. Erbjudandet omfattade sjuk-sköterskor, tandläkare, läkare, lärare och ingenjörer (Regeringens proposition 2000/01:1, UO14, s. 31). Fyra år senare öppnades bristyrkesutbildningarna även för utrikes födda som redan hade arbete (Regeringens proposition 2004/05:1, UO8, s. 14). År 2005 fick knappt 300 utrikes födda en sådan kompletterande utbildning (Sibbmark & Åslund 2006, s. 7).

Sedan 2010 finansierar Arbetsförmedlingen en arbetsmarknadsutbildning för utländska akademiker. Den bedrivs på universitet och högskolor över hela landet under namnet "Korta vägen" och är 26–40 veckor lång. Korta vägen hade sex år tidigare startat som ett regionalt projekt i Västra Götaland. En uppföljning 2012 i Arbetsförmedlingens regi gav blandade besked om hur de 2 300 berörda klarat sig. Ungefär 90 procent av alla med legitimationsutbildning hade jobb efteråt, och, 75 procent av dem som gått en ekonomisk eller teknisk utbildning hade fått ett relevant arbete. Bland de övriga hade bara hälften något arbete (Högskoleverket 2012, s. 21–24).

Högre kvalitet i sfi (Målgrupp: Nyanlända utrikes födda.)

Undervisning i svenska för invandrare (sfi) ska ge grundläggande kunskaper i svenska språket och grundläggande läs- och skrivfärdigheter. Kommunerna ansvarar för sfi och kan erbjuda undervisning i egen regi eller välja en extern anordnare. Den första officiella sfi-utbildningen startade 1965 och antalet deltagare har vuxit kraftigt de senaste åren. År 1997 var 38 000 personer inskrivna i sfi, och 2013 handlade det om 114 000 (Skolinspektionen 2010, s. 9; Skolverket 2015). Flera utvärderingar har visat att fullföljd sfi verkligen stärker deltagarnas chanser på arbetsmarknaden (bl.a. Kennerberg & Åslund 2010). Samtidigt har stora brister konstaterats i undervisningen. Det dröjde lång tid innan nyanlända började sfi och genomströmningen var låg (SOU 2003:77, kap. 6).

Kritiken har föranlett flera regeringar att söka förbättra sfi-undervisningen. En ny kursplan infördes 2003 med ambitionen att ta större hänsyn till deltagarnas egna förutsättningar. I stället för en enda kurs, blev det nu tre studievägar och fyra delkurser. Vissa fick möjlighet att avsluta sin sfi på en lägre nivå och få betyg. Denna kursplan gäller fortfarande med vissa justeringar. År 2007 infördes kravet på minst 15 timmars undervisning i veckan. När etableringsreformen trädde i kraft tre år senare infördes ett krav på kommunerna att alla berörda ska kunna börja sfi inom en månad efter sin anmälan. År 2012 infördes en ny betygsskala i fem steg (SOU 2013:76, s. 131–134).

Kursplanen från 2003 utvärderades sex år senare av Statskontoret som konstaterade att den inte hade höjt studieresultaten. Statskontoret kritiserade att undervisningen inte var tillräckligt anpassad efter elevernas varierande förutsättningar (Statskontoret 2009, s. 7–8).

Riksrevisionen var 2008 kritisk till att det nästan helt saknades undersökningar om vilka effekter sfi har på deltagarnas möjligheter på arbetsmarknaden (Riksrevisionen 2008, s. 7–9).

Skolinspektionens granskning 2010 av sfi i 25 utvalda kommuner visade på hög kvalitet i många kommuner, men också att det behövdes förbättringar. Man ansåg att undervisningen borde anpassas ännu mer till eleverna (Skolinspektionen 2010, s. 23–24).

Lokala regler med tidsbegränsad sfi

För att öka genomströmningen i sfi införde Södertälje kommun 2011 en tydlig borte tidsgräns. Ett riktvärde slogs fast på sammanlagt 525 timmars³⁰ sfi-undervisning per person. Detta kombinerades med en fördjupad individuell kartläggning före kursstart för att avgöra vilken kurs eleven borde gå och hur mycket tid han eller hon behövde. Vid en uppföljning året efteråt visade det sig att den nya tidsgränsen inte hade skapat kortare studietider. För fem av de sex studievägarna var den genomsnittliga studietiden längre än den uppsatta tidsgränsen (Ramböll 2012).³¹

Sfi-bonus

Den 1 juli 2010 infördes en sfi-bonus. Deltagare som uppfyllde ett antal krav³² kunde härnäst få en bonus på mellan 6 000 och 12 000 kronor om de avslutade sin sfi med godkända betyg inom en viss tid. Summan varierade med kursens svårighetsgrad. Bonusen avskaffades den 1 augusti 2014.

Innan bonusen infördes nationellt, hölls en ettårig försöksverksamhet i femton svenska kommuner den 1 juli 2009–30 juni 2010. En utvärdering kom fram till att bonusen ökade deltagandet i dessa öronmärkta sfi-kurser och att studieresultaten förbättrades något. Två procent fler av deltagarna i försökskommunerna började sfi inom ett år och 3 procent fler avslutade sin utbildning inom utsatt tid på grund av bonusen, visade det sig. Effekten var lika stor för både kvinnor och män, men mest påtaglig för yngre deltagare. Bonusen hade dock bara effekt i Stockholm, sannolikt beroende på att det är en stor kommun med större möjligheter att erbjuda nyanlända invandrare att snabbt börja sfi (Engdahl & Åslund 2012).

Ännu en studie av sfi-bonusens effekter gjordes 2013, denna gång på nationell basis. Man jämförde resultaten för en grupp som var berättigad till bonus med en annan grupp som folkbokförts före den 1 juli 2010. Studien gav inget signifikant stöd för att bonusen skulle skapa ökat deltagande eller bättre studieresultat i allmänhet. Välutbildade kvinnor som var berättigade till bonus hade emellertid något större sannolikhet att bli godkända på sfi än kvinnor som saknade rätt till bonus (Olme 2013, s. 29).

Åtgärder för att stärka nätverk och kontakter

Etablering av nyanlända (Målgrupp: Nyanlända utrikes födda.)

Nyanlända till Sverige saknar inte bara kunskaper i det svenska språket. De har ofta inte heller tillgång till nätverken och de nödvändiga kontakterna för att snabbt kunna etablera sig på arbetsmarknaden. En effektiv etablering i Sverige kan avsevärt förkorta tiden som krävs för att komma i arbete.

Fram till december 2010 var det kommunerna som hade ansvaret för flyktingars etablering. När en asylsökande fått uppehållstillstånd måste kommunen där flyktingen folkbokfört sig upprätta ett introduktionsprogram. Kommunerna fick ersättning för detta från staten. Programmen kunde skilja sig åt från kommun till kommun. De inleddes vanligen med en genomgång av den nyanländes situation och såg till att han eller hon skrevs in vid sfi. Vidare innehöll programmen samhällsinformation och ibland även insatser från Arbetsförmedlingen, utbildningsanordnare och frivilligorganisationer (SOU 2010:16). Den nyanlända kunde skrivas in vid Arbetsförmedlingen samtidigt som hon skrevs in i sfi, eller senare. Migrationsverket hjälpte till med bostad vid behov. Utvärderingar från bland annat Integrationsverket och Riksrevisionen fann brister i aktörernas förmåga att koordinera introduktionsinsatserna (Integrationsverket 2007).

Efter etableringsreformen i december 2010 har Arbetsförmedlingen tagit över ansvaret för nyanlända skyddsbehövande och deras anhöriga. En viktig nyhet var att nyanlända skulle ha *etableringssamtal* med Arbetsförmedlingen en kort tid efter att de fått uppehållstillstånd. Syftet var att inom två månader arbeta fram en etableringsplan för den följande integreringen på arbetsmarknaden. Dessutom fick alla nyanlända välja en *etableringslots* med uppgift att hjälpa dem att förverkliga planen. Arbetsförmedlingen skulle även hjälpa till med bostad och handlägga den ekonomiska ersättningen för deltagarna.

Reformen ska utvärderas i sin helhet av Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS) och en slutrapport är planerad till 15 april 2016.

SULCIS har dock publicerat en första utvärdering av etableringsreformens effekter på sysselsättning och löner hos deltagarna under reformens första år 2011 (Andersson Joonas m.fl. 2015).

I studien jämfördes en grupp nyanlända som deltog i etableringsprogrammet mellan den 1 dec 2010 och 31 dec 2011 med en kontrollgrupp som anlät till Sverige mellan den 1 jan 2010 och 30 nov 2010 och deltog i de tidigare kommunala introduktionsinsatserna. Analysen sökte så långt som möjligt kompensera för skillnader i egenskaperna mellan de två grupperna.

Enligt denna studie var det nya etableringsprogrammet varken bättre eller sämre än de tidigare kommunala introduktionsprogrammen. Studien fann ingen signifikant skillnad i sannolikheten att vara sysselsatt ett till två år efter ankomsten till Sverige mellan de som deltagit i de tidigare kommunala introduktionsprogrammen och de som deltagit i det nya etableringsprogrammet. Studien fann heller ingen signifikant skillnad i löneinkomster mellan de två grupperna. Författarna påpekar dock att deras studie jämför effekterna under ett enskilt år för ett väl inarbetat system med ett nytt system som har haft påtagliga barnsjukdomar.

Utvärderingar av samarbetet i etableringen

I väntan på att reformen ska hinna verka tillräckligt länge för att kunna utvärderas i sin helhet, har delgranskningar gjorts av dels hur etableringen organiserats, dels hur samarbetet mellan berörda myndigheter fungerat hittills.

Statskontoret ansåg 2012 att reformen bara till viss del uppnått de förväntade effekterna. Man konstaterade att arbetsmarknadsperspektivet förstärkts vid introduktionen av de

nyanlända när Arbetsförmedlingen tog över ansvaret – men inte så mycket som väntat. Granskningen visade att mer än hälften av de nyanlända inte hade fått sin etableringsplan inom de stipulerade två månaderna. Dessutom prioriterades människors sociala behov framför arbetsmarknadsinsatserna. Utbudet av insatser för de nyanlända har blivit mer enhetligt med Arbetsförmedlingen som huvudansvarig, men detta har samtidigt betytt att människor får vänta längre på sfi och samhällsorientering som är kommunernas ansvar (Statskontoret 2012, s. 8–15).

Riksrevisionen menade i sin granskning 2014 att etableringsreformen förbättrat samarbetet mellan staten och kommunerna. Men kommunerna erbjuder endast i begränsad utsträckning arbetsmarknadsinsatser under de två år de nyanlända får ersättning från staten. Kommunerna går in först när den statliga ersättningen tagit slut. Enligt Riksrevisionen går människor därmed miste om lokala praktikplatser, något som kommunerna har större möjligheter att ordna än Arbetsförmedlingen (Riksrevisionen 2014b, s. 11).

Länsstyrelsen i Södermanland utvärderade hur reformen fungerat lokalt i Eskilstuna och Nyköping, och konstaterade att den hade skapat mer komplexa relationer mellan de berörda parterna. Insatserna för nyanlända hade fått en något starkare inriktning mot arbete och sysselsättning. Samtidigt var utbudet av insatser begränsat, vilket gjorde det svårt att skapa anpassade program. Vidare hade Arbetsförmedlingen till stor del inriktat sig på deltagarnas språkträning och språkutbildning. Praktik eller arbetsmarknadsutbildning var mer ovanligt förekommande. Utvärderarna ansåg att Arbetsförmedlingens centrala och långdragna upphandlingar hämmade insatserna på lokal nivå. Ett större handlingsutrymme för de enskilda arbetsförmedlingskontoren att utforma egna insatser skulle öppna dörren till en mer strategisk samverkan med kommunen, det lokala näringslivet och andra samhällsaktörer (Länsstyrelsen i Södermanland 2014).

Etableringssamtal för nyanlända (Målgrupp: Nyanlända utrikes födda.)

Innan etableringsreformen 2010, där Arbetsförmedlingen övertog ansvaret från kommunerna, testades detta arbetssätt på 3 000 nyanlända i Karlskrona, Skellefteå, Göteborg och Kristianstad 2009–2010. Här skrevs människor in på Arbetsförmedlingen när de fått sitt uppehållstillstånd. Arbetsförmedlingen höll etableringssamtal för att kartlägga deras kompetens och behov och informera om vilken hjälp de kunde få med att hitta arbete. Samtalen ledde inom två månader till en etableringsplan som genomfördes på orten där den nyanlände fått bostad.

Effekterna av försöksverksamheten utvärderades 2011 genom att 2 000 deltagare jämfördes med en liknande kontrollgrupp. Det visade sig här att de nyanlända som deltog i försöket skrevs in två månader tidigare på Arbetsförmedlingen i genomsnitt och började sitt första arbetsmarknadsprogram en månad tidigare än personer i kontrollgruppen som fick sitt introduktionsprogram hos kommunen. Däremot fick inte deltagarna i försöket arbete snabbare.

Det senare kan bero på att utvärderingen avslutades ett drygt år efter att de flesta deltagarna haft sina första etableringssamtal. Ett syfte med dessa samtal var att arbetsförmedlarna skulle ge människor information och råd om arbetsmarknaden och var de borde bosätta sig för att snabbt få jobb. Men enligt utvärderingen var det i realiteten sällsynt att arbetsförmedlarna försökte påverka de nyanländas val av bostadsort (Liljeberg et al. 2011).

Etableringslotsarna (Målgrupp: Nyanlända utrikes födda.)

Etableringslotsarna var ett betydelsefullt inslag i etableringsreformen. Den nyanlände fick själv välja lots bland en stor mängd privata aktörer som Arbetsförmedlingen upphandlade. Arbetsförmedlingen betalade en månatlig summa till lotsen och en resultatbaserad ersättning om den nyanlände fick ett arbete eller började en högskoleutbildning. Etableringslotsen skulle ha den huvudsakliga kontakten med personen och bidra med nätverk, erfarenhet, språkkunskaper och kunskaper om det svenska samhället och arbetslivet. Även socialt stöd ingick.

Riksrevisionen granskade 2014 lotsarna och fann att de inte skyndade på de nyanländas etablering på arbetsmarknaden. Lotsarnas uppdrag var alltför brett, ansåg myndigheten. De gav främst socialt stöd och för lite assistans med att komma i arbete.

Närmare hälften av de nyanlända hade inte fått någon hjälp med att söka jobb under det första året. Detta gällde även människor med högre utbildning som borde ha större chans med hjälp från lotsarna. De som haft sin lots mer än ett år fick dock något mer hjälp med jobsökandet (Riksrevisionen 2014a).

Riksrevisionen ansåg att systemet med resultatbaserad ersättning – att lotsarna fick ersättning om den nyanlände fick ett arbete – inte passade så bra. Dessutom var valfrihetssystemet svårt att tillämpa, menade granskarna, och de nyanlända hade begränsad möjlighet att välja rätt lots. Lotsarnas verksamheter var ofta likartade, och den skriftliga informationen

om dem fanns endast på svenska. I vissa fall hade människor lockats att välja särskilda lotsar genom erbjudanden om gåvor och förmåner. Slutligen var Arbetsförmedlingens uppföljning och kontroll otillräcklig. Eftersom kundernas faktiska val inte gav någon tillförlitlig signal om lotsarnas kvalitet, måste Arbetsförmedlingen axla rollen som garant, hävdade Riksrevisionen.

Även en granskning av den lokala etableringsreformen i Eskilstuna och Nyköping lyfte fram vissa grundproblem. Det fanns lotsar som var ambitiösa, engagerade och professionella, men det fanns också aktörer som bedrev tvivelaktig marknadsföring och hade ett oklart innehåll i sin verksamhet.

Yrkesroll och privatliv vävdes i många fall samman, och det skapades problematiska beroenderelationer mellan lotsar och nyanlända som bland annat bottnade i en betydande makt- och informationsasymmetri. I kombination med avsaknaden av insyn och kontroll innebar detta att de nyanländas rättssäkerhet äventyrades i vissa fall.

Utvärderarna rekommenderade en omprövning av friheten att välja lots och ansåg att lotsarna borde knytas närmare Arbetsförmedlingen, antingen genom upphandling eller via anställning (Länsstyrelsen i Södermanland 2014).

Arbetsförmedlingens egna uppföljningar pekade också i samma riktning. Den 20 februari 2015 beslutade Arbetsförmedlingen att avveckla lotsarna under våren samma år och ersätta dem med egen personal (Arbetsförmedlingen 2015c).

Lokala försök till snabbare etablering (Målgrupp: Nyanlända utrikes födda.)

Lokala aktörer har på eget initiativ försökt snabba på etableringen av nyanlända i det svenska samhället. Ett sådant projekt var Etablering Stockholm, ett fördjupat samarbete mellan Stockholms stad och Arbetsförmedlingen 2009–2013. Det vände sig till nyanlända som bott i Sverige i högst tre år. Syftet var att skapa en sammanhållen etableringskedja som bidrog till att människor snabbare kom i arbete. Etablering Stockholm innehöll tre moment: fördjupad kartläggning av de nyanländas kompetenser och matchning mot tänkbara arbeten, mentorer som kallades yrkeskompisar, samt särskild träning i svenska språket i vardagssituationer.

Projektet utvärderades 2012 där deltagarna jämfördes med en grupp nyanlända med liknande egenskaper som deltog i Arbetsförmedlingens ordinarie insatser. Det visade sig att

deltagarna i Etablering Stockholm hade 48 procent större sannolikhet att gå vidare till arbete eller studier än de som enbart fick hjälp av Arbetsförmedlingen (Ramböll 2012a).

Arbetsplatsintroduktion (Målgrupp: Nyanlända utrikes födda.)

Nyanlända i Sverige som fyllt 20 år och som har liten eller ingen erfarenhet av svenskt arbetsliv kan få hjälp av specialutbildade arbetsförmedlare med att söka arbete eller praktikplats. Stödet fortsätter även på arbetsplatsen så att de kan behålla sitt arbete. Arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare (SIN) infördes på försök i tjugo kommuner den 1 september 2003 och permanentades 2007.

En utvärdering 2006 kom fram till att tonvikten i försöksverksamheten främst lades på att söka arbete eller praktik och mindre på att introducera deltagarna på arbetsplatsen. SIN kunde därför ses som en intensifierad arbetsförmedling för utrikes födda personer. Utvärderarna jämförde flödet mellan arbetslöshet och olika former av sysselsättning i SIN-kommuner med andra kommuner som saknade SIN. Den tydligaste effekten visade sig vara att SIN-deltagarna hade betydligt större möjlighet att senare få arbetspraktik vilket i sin tur gav större chans till arbete (Johansson och Åslund, 2006). Man slog därmed fast att verksamheten i praktiken kom att likna intensifierad sök- och matchningshjälp på arbetsmarknaden.

Arbetspraktik (Målgrupp: Både inrikes och utrikes födda.)

Arbetspraktik är en praktisk träning för arbetslösa på en arbetsplats i högst ett halvår under handledning. Systemet har funnits sedan 1996 och praktikanten anvisas av Arbetsförmedlingen till både offentliga och privata arbetsgivare. Han eller hon får aktivitetsstöd – inte lön. Praktiken ska inte innehålla arbetsuppgifter som de ordinarie anställda utför och arbetsgivaren får ingen ekonomisk ersättning. Sedan den 1 februari 2005 finns särskilda ”prova-på-platser” för arbetslösa med utländsk bakgrund som har begränsad erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden. Prova-på-platserna är tre månader långa.

Antalet deltagare i arbetspraktik har varierat kraftigt genom åren. Under lågkonjunkturen i början av 2000-talet hade programmet runt 25 000 deltagare. Därefter minskade det för att sedan öka igen till 17 000 personer 2010. I februari 2015 fanns 4 900 personer i arbetspraktik, och 65 procent av dem var utrikes födda. Cirka 700 personer hade prova-på-platser (Arbetsförmedlingen 2015b).

År 2013 utvärderades hur arbetspraktiken påverkade deltagarnas chanser på arbetsmarknaden mellan 1999 och 2006. De jämfördes med en kontrollgrupp av arbetslösa som inte deltog i något program. Grupperna följdes under två år efter arbetspraktikens start. Det visade sig att arbetspraktikanterna lämnade arbetslösheten något snabbare än kontrollgruppen. De var arbetslösa under 6 procent kortare tid. Åren 2003–2006, när färre personer deltog i programmet, var deltagarna arbetslösa drygt 11 procent kortare tid än kontrollgruppen. Personer födda utanför Norden utgjorde 21 procent av deltagarna. För dem hade arbetspraktiken en något större positiv effekt – med 7 procent kortare tid i arbetslöshet än kontrollgruppen under perioden som helhet och med nästan 14 procent mellan 2003 och 2006 (Forslund et al. 2013).

Riksrevisionen utvärderade 2010 effekterna av arbetspraktik under åren 2007–2009 och fann att deltagarna var arbetslösa längre tid än personer som ingick i andra program hos Arbetsförmedlingen. Riksrevisionen jämförde dock inte deltagarna med sådana som inte fanns med i något program alls. Effekterna på utrikes födda studerades heller inte särskilt (Riksrevisionen 2010).

Arbetsförmedlingen undersökte 2014 hur arbetspraktik påverkade sannolikheten att hitta ett osubventionerat arbete inom ett år. Även här jämfördes deltagarna med en liknande kontrollgrupp. Fram till 2002–2003 ökade arbetspraktik inte sannolikheten att få något osubventionerat jobb. Men under åren därefter, med färre personer i arbetspraktik, ökade chanserna. Åren 2006–2008 hade deltagarna 6–7 procents större sannolikhet att få ett arbete inom ett år. När antalet deltagare i arbetspraktik steg igen efter finanskrisen 2008–2009, minskade sannolikheten på nytt ner till nollpunkten. Men arbetspraktiken förbättrade chansen till nystartsjobb. Studien särredovisade inte effekterna på utrikes födda (Arbetsförmedlingen 2014a, s. 85–86).

Förstärkt arbetsförmedling och coaching (Målgrupp: Både inrikes och utrikes födda. Särskilda insatser har riktats direkt mot utrikes födda.)

Ett sätt att kompensera utrikes födda för deras sämre nätverk är att ge mer hjälp via Arbetsförmedlingen. Särskild jobbcoaching för utrikes födda och andra som står längre från arbetsmarknaden är ett inslag i hjälpen.

Den 1 januari 2000 fick AMS (nuvarande Arbetsförmedlingen) ett tillfälligt extra anslag för att förstärka insatserna för utrikes födda. Anslaget blev permanent två år senare. Bland

annat skulle arbetsförmedlingarna samarbeta med kommunerna för att ordna praktikplatser i samband med undervisning i svenska (sfi). De skulle även upprätta handlingsplaner för utrikes födda personer som riskerar att bli långtidsarbetslösa och inrätta mentorprogram med arbetsgivarkontakter.

Effekterna av intensivare arbetsförmedling för denna grupp testades på försök i Skåne, Kronobergs län och Stockholms län under 2006–2008. En grupp slumpmässigt utvalda nyanlända personer fick förstärkt hjälp från Arbetsförmedlingen för att snabbare komma i arbete. De försågs med en personlig coach som ansvarade för färre arbetssökande än de övriga arbetsförmedlarna. De studerade också sfi parallellt med deltagandet i Arbetsförmedlingens aktiviteter. Varje individ fanns med i försöket under högst ett år.³³

Försöket utvärderades på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet. Deltagarna jämfördes med en kontrollgrupp av nyanlända personer som deltog i Arbetsförmedlingens ordinarie aktiviteter. De som fick de förstärkta insatserna hade 4–5 procent högre sannolikhet att få ett osubventionerat arbete tre månader efter avslutad insats än kontrollgruppen, visade det sig. Men de kom inte i arbete snabbare än kontrollgruppen gjorde. Deltagarna hade också 10–11 procent högre sannolikhet att få plats på en arbetsmarknadsutbildning. Studien kunde dock inte peka ut vilken specifik åtgärd som gav denna positiva effekt.

Författarna drar slutsatsen att deltagarna i försöket bemöttes bättre av Arbetsförmedlingen och att de erbjöds åtgärder som var mer anpassade till de egna behoven. Det är även tänkbart att de fick en mer flexibel och mer kvalitativ undervisning i svenska (Andersson Joona & Nekby 2009). Samma författare anger i en senare publikation att intensiv coaching signifikant förbättrade möjligheten för nyanlända personer att få ett arbete (Andersson Joona och Nekby, 2012),

Arbetslösa som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen kan sedan 2009 få hjälp av en så kallad jobbcoach. Coacherna ger stöd och råd under tiden som människor söker arbete. Bland annat kan de hjälpa till med att skriva ansökningar och förbereda intervjuer. Coachverksamheten är organiserad på lite olika sätt. En del är inhyrda externa aktörer medan andra är anställda arbetsförmedlare med coaching som specialitet (Liljeberg et al. 2012b). I januari 2014 avvecklade Arbetsförmedlingen de externa jobbcoacherna. Arbetsförmedlare med coachinriktning finns fortfarande kvar (Arbetsförmedlingen 2013).

Effekterna av coachernas insatser 2009–2011 har utvärderats. Deltagarna i jobbcoaching hade fler aktiviteter, träffade sin kontaktperson oftare och var nöjdare med hjälpen än andra som fick nöja sig med Arbetsförmedlingens ordinarie utbud. Utvärderingen visade också att jobbcoachningen mer bestod av positiva samtal och verktyg för jobbsökandet

och mindre av hjälp med att kontakta arbetsgivare. Försökspersonerna var mer nöjda med hjälpen att bli motiverade än av coachernas arbetsgivarkontakter. De som hade en extern coach var något mer nöjda än de som fick hjälp av Arbetsförmedlingens egna coacher (Liljeberg et al. 2012b).

Jobbcoachning hade enligt utvärderingen en viss positiv effekt. Deltagarna hade 2 procent högre sannolikhet att få ett reguljärt arbete eller starta en reguljär utbildning inom ett år, och 3 procent högre sannolikhet att börja ett nystartsjobb – detta jämfört med en liknande grupp som fick del av Arbetsförmedlingens övriga utbud. Studien visade dock att den positiva effekten mest handlade om tillfälliga arbeten. Efter två år var en lika stor andel av båda grupperna inskrivna vid Arbetsförmedlingen.

Utvärderingen kom fram till att coachningen var något mer effektiv för personer födda utanför Norden. Sannolikheten att ha arbete eller gå en utbildning inom ett år var drygt 3 procent högre om de fick hjälp av jobbcoacher jämfört med den andra gruppen. För kvinnor med coachning var sannolikheten drygt 5 procent högre. Effekterna var mest positiva för dem som deltog 2009 och mindre positiva för senare deltagare. Det kan ha berott på att kvaliteten på coachningen avtog när deltagarna blev fler.

Stöd och vägledning till utrikes föddas företagande (Målgrupp: Utrikes födda.)

Det finns indikationer på att utrikes födda möter fler hinder än inrikes födda när de ska starta och driva företag. I intervjuundersökningar om företagarnas villkor som Tillväxtverket gör vart tredje år brukar utrikes födda oftare svara att de har svårt att få lån och krediter för att utveckla sina företag (Tillväxtverket 2014, s. 6). Svårigheter att förstå regelverket kring företagande är en annan faktor som ibland lyfts fram som ett extra hinder.

Sedan länge har utrikes födda som vill starta eller driva företag kunnat få särskild rådgivning. Den sköttes först i myndigheten Nuteks regi och fördes 2009 över till Tillväxtverket. Sedan 2007 satsar även det statliga lånebolaget Almi Företagspartner på sådan rådgivning genom IFS Almi.

Mellan 2009 och 2011 fanns särskilda nystartskontor som gav hjälp och vägledning till utrikes födda företagare. Kontoren var ett samarbete mellan Tillväxtverket, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Skatteverket och berörda kommuner.³⁴

År 2014 utvärderade Myndigheten för tillväxtanalys ett treårigt program med särskild rådgiv-

ning till etablerade företagare med utländsk bakgrund som Nutek/Tillväxtverket hade bedrivit 2008–2010. Enligt författarna är detta den enda egentliga effektutvärdering som gjorts av rådgivning till denna grupp. Sannolikheten för överlevnad, tillväxt, lönsamhet och sysselsättning i de 800 berörda företagen jämfördes med en matchad kontrollgrupp som inte fått rådgivning. Utvärderingen gjordes två år efter avslutat program. Det gick inte att hitta några statistiskt säkerställda skillnader mellan deltagarna och kontrollgruppen när det gällde tillväxt eller lönsamhet. Företag med rådgivning hade dock högre sannolikhet att överleva, och dessutom hade sysselsättningen ökat mer i denna grupp (Tillväxtanalys 2014, s. 7).

Arbetslösa har sedan länge kunnat få stöd från Arbetsförmedlingen för att starta eget. Stödet är avsett för alla arbetslösa i Sverige, men de utrikes födda är något överrepresenterade i förhållande till sin andel av befolkningen. Arbetsförmedlingens stöd till utrikes födda nya företagare utvärderades 2012 av Riksrevisionen. Man studerade en grupp som tagit emot stödet under 2003 och följde hur deras sysselsättning och inkomster utvecklades åren därefter. De jämfördes med en kontrollgrupp som deltagit i andra arbetsmarknadspolitiska program. Det visade sig att stödmottagarna hade 24 procent högre sannolikhet att vara sysselsatta efter två år, och 13 procent högre sannolikhet efter fyra år, än kontrollgruppen. Inrikes födda som fått sådant stöd hade dock högre sysselsättning vid båda tillfällena än de utrikes födda nyföretagarna. Riksrevisionen fann också att inkomsterna utvecklades mindre gynnsamt för utrikes födda stödmottagare som fortsatte som företagare än för dem som senare bytte spår och tog en anställning. År 2010 hade de som övergått till anställning 7–9 procent högre inkomster än de som fortfarande var egna företagare (Riksrevisionen 2012b, s. 30–37). Eftersom det är svårt att identifiera en trovärdig kontrollgrupp bör man dock vara försiktig med att tolka dessa skillnader som direkta effekter av en integrationsåtgärd.

Åtgärder för att minska trösklarna till arbetsmarknaden – lönesubventioner

Ett av hindren för utrikes födda är de relativt höga ingångslönerna på den svenska arbetsmarknaden som gör det svårare för personer med kortvarig eller ingen svensk arbetslivserfarenhet att konkurrera med de mer erfarna. Lönesubventioner är ett sätt att sänka kostnaderna för att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden utan att sänka lönerna. Flera typer av lönesubventioner har också testats sedan 1998 för att bland annat hjälpa utrikes födda.

Anställningsstöd (Målgrupp: Både inrikes och utrikes födda. Utrikes födda är dock överrepresenterade bland deltagarna.)

Den 1 januari 1998 infördes ett system med individuellt anställningsstöd till arbetsgivare som anställde sådana som stod långt från arbetsmarknaden. Målgruppen bestod av personer som fyllt 20 år och som varit arbetslösa i minst ett år, och stödet kunde uppgå till 50 procent av den totala lönekostnaden under sex månader. Arbetsgivarna fick ansöka hos Arbetsförmedlingen. Åren 1999 och 2000 infördes fler stödnivåer, med högre subventioner till äldre och personer som varit arbetslösa i flera år. Systemet var inte särskilt riktat till utrikes födda, men utomnordiska medborgare visade sig vara kraftigt överrepresenterade bland deltagarna.³⁵ År 2002 hade 18 000 personer arbete med någon form av anställningsstöd (Forslund et al. 2004). Anställningsstöden fanns kvar fram till 2007 då de ersattes av instegsjobb och nystartsjobb.³⁶

Effekterna av anställningsstödet utvärderades 2004. Personer som 1998–2002 fått arbete med anställningsstöd jämfördes med en kontrollgrupp med liknande personliga egenskaper som inte fått stöd. De som fick stödet var arbetslösa 8 procent kortare tid, visade det sig.³⁷ Det motsvarade åtta månaders kortare arbetslöshet. Under första sex stödmånaderna hade denna grupp faktiskt lägre sannolikhet att få ett reguljärt arbete än andra som inte fick stöd. När stödet upphörde ökade chansen kraftigt för stödgruppen att få ett arbete. Det tyder på att många fortsatte hos samma arbetsgivare, men nu som reguljärt anställda, vilket var ett av syftena. Samtidigt betyder det att anställningsstöden trängde undan ordinarie sysselsättning. Men eftersom de som fick jobb via anställningsstöden hade en svag ställning på arbetsmarknaden var detta en mindre allvarlig bieffekt, ansågs det i utvärderingen (Forslund et al. 2004).

Instegsjobb (Målgrupp: Utrikes födda.)

Instegsjobb infördes den 2 juli 2007. Syftet var att ge nyanlända möjlighet att lära sig svenska samtidigt som de skaffade sig arbetslivserfarenhet. Vem som ska få instegsjobb, beslutas av Arbetsförmedlingen. För att bli kvalificerad i sammanhanget ska en person ha fyllt 20 år, vara anmäld hos Arbetsförmedlingen och ha fått uppehållstillstånd under de senaste tre åren. Arbetsgivare som anställer instegsjobbare får ett stöd motsvarande 80 procent av lönekostnaden.³⁸ Motprestationen är att den anställde ska tillåtas gå på sfi-undervisning 15 timmar i veckan på arbetstid. Instegsjobb beviljas för sex månader i taget. Det går att ha instegsjobb på mer än halvtid i ett år och på mindre än halvtid i två år. Under 2014 deltog i genomsnitt 3 400 nyanlända i instegsjobb per månad.

Riksrevisionen utvärderade instegsjobben 2013 och fann att de i stort fungerade som avsett, men att man hade reservationer kring möjligheten att göra effektstudier på ett sätt som håller tillräckligt god kvalitet. Med dessa förbehåll visade studien att en majoritet av arbetsgivarna var nöjda med arrangemanget, även om de anställdas kunskaper i svenska var bristfälliga.

Kvinnor var något underrepresenterade – de utgjorde hälften av gruppen stödberättigade men bara 40 procent av de faktiska deltagarna. Instegsjobb var vanligast bland småföretag, och nästan hälften av jobben fanns inom hotell, restaurang och handel. Riksrevisionen konstaterade att koncentrationen till just dessa branscher kunde minska chansen till ett ordinarie arbete när instegsjobbet tagit slut.

Det kunde även bli svårare att lära sig svenska på arbetet eftersom andelen utrikes födda på arbetsplatserna var så stor. Instegsjobbarna arbetade i genomsnitt 80 procent av heltid, vilket enligt Riksrevisionen kunde vara menligt för sfi-undervisningen. Gruppen som arbetade mer än 30 timmar i veckan läste mindre sfi än de som arbetade färre timmar (Riksrevisionen 2013, s. 28–29 och 59–68).

Riksrevisionen granskade även hur instegsjobben påverkade möjligheterna att senare få ett annat arbete. Personer som haft ett instegsjobb eller nystartsjobb under 2009 jämfördes med en referensgrupp av nyanlända som haft varken det ena eller det andra samma år.³⁹ Gruppen med instegsjobb visade sig ha 7 procent *lägre* sannolikhet än referensgruppen att inom tre år få ett osubventionerat arbete på heltid och 1 procent *lägre* sannolikhet att få osubventionerat arbete i någon form.⁴⁰ Däremot hade instegsjobbarna 18 procent högre sannolikhet att få ett nystartsjobb inom tre år. Enligt Riksrevisionen var instegsjobben framför allt en bro längs vägen till nystartsjobb (Riksrevisionen 2013, s. 39).

Även en kartläggning av Statskontoret från 2011 fann ett relativt stort flöde av deltagare från instegsjobb och vidare till nystartsjobb. En förklaring kunde, enligt Statskontoret, vara att det var svårt att få utrymme för 15 timmars sfi vid sidan av ett instegsjobb på heltid och att människor därför valde att byta till en anställning som inte krävde sfi-undervisning parallellt (Statskontoret 2011c, s. 142–143).

Nystartsjobb (Målgrupp: Både inrikes och utrikes födda. De senare är dock överrepresenterade bland deltagarna.)

Nystartsjobb infördes den 1 januari 2007 för att hjälpa alla som varit borta länge från arbetsmarknaden. Arbetsgivare som anställer någon som varit arbetslös i minst ett år

får en subvention på 48 procent av den totala lönekostnaden under lika lång tid som personen varit utan jobb. För ungdomar under 26 år räcker det med sex månaders arbetslöshet.⁴¹ Nyanlända som fått uppehållstillstånd under de senaste tre åren har också rätt till nystartsjobb. Lönen ska motsvara kollektivavtal. Arbetsförmedlingen fattar det formella beslutet. Men nystartsjobben är, till skillnad från anställningsstöd och instegsjobb, en rättighet, och arbetsgivaren kan därför räkna med att få stödet förutsatt att kraven är uppfyllda. Arbetsförmedlingen kan inte styra hur många som får nystartsjobb (Riksrevisionen 2013, s. 30). Under 2014 deltog i genomsnitt 45 000 personer i nystartsjobb varje månad, varav 22 000 var utrikes födda.

En uppföljning 2009, genom en intervju- och enkätundersökning till drygt 1 300 privata och offentliga arbetsgivare som anställt nystartsjobb, visade att merparten var nöjda med jobbens utformning och med de anställda. Det fanns ett stort intresse att anställa via nystartsjobb även i fortsättningen. Femtiosju procent av arbetsgivarna svarade dock att de skulle ha anställt någon även utan nystartsjobb, men en tredjedel skulle inte ha anställt just denna person annars. Anledningarna var två: de hade inte kommit i kontakt med personen genom en vanlig rekrytering, och de ansåg att personer som varit utan jobb så länge saknade aktuell arbetslivserfarenhet. Detta tyder på att nystartsjobben delvis tränger undan reguljära jobb och subventionerar arbeten som skulle ha funnits ändå, men också att nystartsjobben hjälper enskilda som står långt från arbetsmarknaden och som annars skulle haft svårt att hitta något (Ramböll 2009a, s. 21).

Riksrevisionen har även utvärderat nystartsjobbets effekter på nyanlända och funnit att de i det stora hela fungerar som avsett. En majoritet av arbetsgivarna var nöjda med de anställdas insatser. Kvinnor utgjorde hälften av de nyanlända som var berättigade till nystartsjobb men bara 30 procent av deltagarna. Nystartsjobb var vanligast i små privata företag, och cirka hälften fanns inom hotell, restaurang och handel. Slutligen hade nystartsjobbarna något högre utbildning än instegsjobbarna (Riksrevisionen 2013, s. 30–31).

Riksrevisionen granskade dessutom hur nystartsjobben påverkade människors möjligheter att få ett annat arbete. Nyanlända med nystartsjobb under 2009 jämfördes med en referensgrupp av nyanlända som varken haft instegsjobb eller nystartsjobb under samma år. Detta är samma studie som den som mätte effekterna av instegsjobb. Kontrollgruppen har inte matchats för att ha liknande sammansättning som deltagarna i instegsjobb eller nystartsjobb. Resultaten ska därför tolkas med försiktighet.

Man fann att nystartsjobb hade 2 procent högre sannolikhet att få ett osubventionerat heltidsarbete inom tre år och 8 procent högre sannolikhet att få ett sådant arbete i någon

form.⁴² Bäst gick det för dem som började med ett instegsjobb och sedan gick vidare till nystartsjobb. De hade 6 procent högre sannolikhet än referensgruppen att få ett osubventionerat heltidsarbete och 15 procent högre sannolikhet att ha någon form av osubventionerat arbete. Granskningen tyder på att instegsjobb och nystartsjobb bildar en kedja, där instegsjobb + sfi ökar sannolikheten för ett nystartsjobb som i sin tur ökar chansen till ordinarie arbete (Riksrevisionen 2013, s. 40–41).

Riksrevisionen konstaterar dock att nystartsjobben är förmånligare för arbetsgivaren, och att de tränger undan instegsjobb även när de senare vore mer lämpliga för de nyanlända. Instegsjobben subventioneras med 80 procent, men bara upp till en lön på 16 900 kr i månaden. Därefter sjunker subventionen. Dessutom ska arbetsgivaren betala försäkringar för instegsjobbarna och ge dem ledigt för sfi-studier 15 timmar per vecka (Riksrevisionen 2013, s. 49–58).

I en utvärdering från 2012 studerades nystartsjobbets effekter på alla typer av deltagare mellan 2007 och 2012 – inte bara nyanlända. De jämfördes med en kontrollgrupp. Nystartsjobben förkortade tiden i arbetslöshet, visade det sig. De som hade ett sådant jobb enligt gällande regler före 2009⁴³ lämnade arbetslösheten 8 procent snabbare än andra som inte haft nystartsjobb. Människor med nystartsjobb enligt dagens regler, med dubbel lönesubvention⁴⁴, lämnade arbetslösheten 17 procent snabbare. Sysselsättningen minskade något (med 1,7 procent) när nedsättningen av arbetsgivaravgifterna upphörde, men nystartsjobben ledde till ändå till varaktigt högre sysselsättning för deltagarna. Effekterna skiljde sig inte nämnvärt mellan utrikes och inrikes födda. Studien visar dock att nystartsjobben tränger undan reguljära arbeten till stor del. Hela 63 procent av alla sådana jobb skulle ha kommit till stånd även utan subventionen (Liljeberg et al. 2012a).

Sänkta arbetsgivaravgifter för unga (Målgrupp: Både inrikes och utrikes födda.)

Den 1 juli 2007 sänktes arbetsgivaravgiften med en tredjedel⁴⁵ för ungdomar mellan 18 och 25 år. Ännu en sänkning introducerades den 1 januari 2009, så att alla mellan 18 och 26 år fick halv arbetsgivaravgift.⁴⁶ Det ska ses som en generell åtgärd för att minska ungdomsarbetslösheten. Men eftersom var fjärde arbetslös ungdom⁴⁷ är utrikes född hade åtgärden extra betydelse för dem.

En utvärdering 2013 fann att de sänkta arbetsgivaravgifterna gav positiva men små sys-

selsättningseffekter. Ungdomarna jämfördes med en kontrollgrupp av personer över 26 år. Sänkningen ökade sysselsättningen bland ungdomar med 2,7 procent 2007 och 1,4 procent 2008, vilket motsvarar 6 000–10 000 nya arbeten. Men den ökade inte sysselsättningen bland utrikes födda ungdomar. Enligt författarna finns det inte mycket som tyder på att den utökade sänkningen 2009 påverkade sysselsättningen ytterligare. Denna andra sänkning sammanföll dock med den ekonomiska inbromsningen efter finanskrisen 2008 (Egebark & Kaunitz 2013).

Åtgärder för att bekämpa diskriminering (Målgrupp: Både inrikes och utrikes födda.)

Som framgått tidigare (se avsnitt 3) finns det tydliga belegg för att etnisk diskriminering förekommer på den svenska arbetsmarknaden, och att diskriminering är ett hinder för en framgångsrik integration. Sedan 1998 har lagarna skärpts och andra åtgärder har genomförts för att minska diskrimineringen. Hittills finns det inte någon utvärdering av insatserna. Men ett par uppföljningar bör uppmärksammas.

Skärpning av lagarna mot diskriminering

Den 1 maj 1999 skärptes lagen mot etnisk diskriminering (1999:130). Förbudet utvidgades till att gälla även under rekryteringsprocessen. Arbetsgivare blev dessutom skyldiga att vidta aktiva åtgärder mot diskriminering på sin egen arbetsplats. Arbetet mot etnisk diskriminering skedde parallellt med bekämpandet av diskriminering på grund av kön, funktionshinder, sexuell läggning, med mera.

Regelverket hade vuxit fram gradvis och kodifierades i sju olika lagar som övervakades av fyra ombudsmän. Lagstiftningen var splittrad och svår att överblicka, ansågs det allmänt. Den 1 januari 2009 trädde en ny samlad lag mot diskriminering (2008:567) i kraft. Tanken var att en lag som gav ett likartat skydd oavsett diskrimineringsgrund och samhällsområde skulle bli effektivare.⁴⁸

Den nya samlade lagen innehåller även krav på aktiva förebyggande åtgärder inom arbetslivet och på utbildning för att förebygga och motverka diskriminering. Arbetsgivaren är bland annat skyldig att motverka diskriminering som rör arbetsförhållanden, rekrytering och lönefrågor. Utbildnings-anordnare ska aktivt främja lika rättigheter och skyldigheter

för dem som deltar i en verksamhet eller söker sig dit.

Den nya lagen är till stora delar uppbyggd som den tidigare lagstiftningen, men med ett par skillnader. Följande förändringar berör etnisk diskriminering:

1. Förbudet berör fler samhällsområden, bland annat start och bedrivande av näringsverksamhet.
2. En ny diskrimineringsersättning har införts för personer som utsatts för diskriminering.
3. Intresseorganisationer har fått möjlighet att föra talan för en enskilds räkning i rättegångar om diskriminering.

Statskontoret följde 2011 upp åtgärderna mot diskriminering genom en enkätundersökning bland berörda arbetsgivare och utbildningsanordnare. Svarsfrekvensen var låg, men huvudparten menade att deras egna insatser mot diskriminering inte berodde på själva lagen utan på omvärldens förväntningar. Mer än hälften av arbetsgivarna som svarade ansåg att de aktiva åtgärderna inte hade någon betydelse för de berördas lika rättigheter och möjligheter (Statskontoret 2011a, s. 7).

Lokala antidiskrimineringsbyråer

Ideella antidiskrimineringsbyråer arbetar sedan länge på det lokala planet. Det handlar om rådgivning och stöd till personer som anser sig diskrimineras, men även om utbildningar och opinionsbildning. Byråerna samarbetar med Diskrimineringsombudsmannen och förmedlar anmälningar om diskriminering till DO. De har sedan 2002 statsbidrag för sin verksamhet. Under 2013 fick femton lokala antidiskrimineringsbyråer sammanlagt 12 miljoner kronor i statsbidrag. De får också finansiering från kommuner och en del andra aktörer (Regeringens proposition 2014/15:1, UO13, s. 46).

En uppföljning gjord 2009 visade att byråerna gav rådgivning och stöd i drygt 900 enskilda ärenden och att 70 procent av ärendena rörde diskriminering på grund av etnicitet eller religion. Antidiskrimineringsbyråerna har en viktig roll i arbetet mot diskriminering, slås det fast. Den lokala närheten och byråernas koppling till civilsamhället ger dem spelrum att nå ut till människor som Diskrimineringsombudsmannen inte förmår nå. Närheten innebär även att steget till att göra en anmälan hos en byrå är kortare än till DO. Dessutom kan byråerna anpassa sig till de lokala behoven (Ramböll 2009b, s. 13 och 21).

En samlad diskrimineringsombudsman

Samtidigt som den nya diskrimineringslagen trädde i kraft 2009 introducerades Diskrimineringsombudsmannen (DO). DO ersatte de fyra mindre myndigheter⁴⁹ som tidigare arbetat mot diskriminering i arbetslivet och på andra områden. Tanken med sammanslagningen var att skapa en starkare aktör med ett bredare uppdrag, större överblick och mer tyngd. DO har tre uppdrag:

1. Att kontrollera att förbudet mot diskriminering och trakasserier upprätthålls. DO tar emot anmälningar från enskilda och ska i första hand få alla som omfattas av lagen att följa den frivilligt. Misstänkta brott mot diskrimineringslagen kan prövas i domstol, och DO kan då föra talan för en enskild persons räkning. Det är emellertid få diskrimineringsärenden som slutar i domstol. Under 2014 fick DO in 1 949 anmälningar, varav 601 rörde etnisk tillhörighet. Samma år förde DO 25 ärenden vidare till domstol (DO 2015).
2. Att utöva tillsyn över hur arbetsgivare och utbildningsanordnare vidtar aktiva åtgärder mot diskriminering.
3. Att främja arbetet mot diskriminering genom att sprida kunskap om lagstiftningen och ge råd till personer som kan ha diskriminerats så att de kan ta tillvara sina rättigheter.

Såväl Statskontoret som Riksrevisionen har granskat hur Diskrimineringsombudsmannen skötte sitt uppdrag under myndighetens första år och funnit stora brister. Statskontoret gjorde sin granskning 2011, och menade att DO reagerade på yttre och inre händelser snarare än på hur man skulle nå sina mål på bästa sätt. Enligt Statskontoret hade DO fokuserat på att handlägga anmälningar om diskriminering och prioriterat ned tillsynsarbete och aktiva åtgärder mot diskriminering (Statskontoret 2011b, s. 8).

Riksrevisionen konstaterade 2012 att DO haft interna organisationsproblem beroende på skillnader i kultur och arbetssätt mellan de fyra sammanslagna myndigheterna. DO hade långa handläggningstider för enskilda anmälningar. För att minska väntelistan lade DO stora resurser på handläggning av enskilda anmälningar, vilket i sin tur innebar att tillsynen över aktiva åtgärder och det främjande arbetet fick stå tillbaka.

DO saknade också kunskaper om var i samhället som riskerna för diskriminering är störst och vilka uttryck den tar sig. Sådan kunskap kan inte byggas upp enbart genom de enskilda anmälningarna, konstaterade Riksrevisionen som önskade att DO satsar på kunskap och gör en riskanalys för att skapa en bra balans mellan sina tre uppdrag: ärendehandläggning, tillsyn och främjande (Riksrevisionen 2012a).

5. Sammanfattning och slutsatser

I denna kunskapsöversikt beskrivs situationen för de utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden och vilka faktorer som särskilt påverkar deras möjligheter att integreras i arbetslivet. Jag beskriver även de mest betydelsefulla policyåtgärderna för att stärka integrationen från slutet av 1990-talet fram till i dag. Det är dags att sammanfatta de viktigaste resultaten av forskningen och av utvärderingarna av integrationsåtgärderna.

Utrikes födda är en växande resurs

Svenskarna blir allt äldre och andelen i arbetsför ålder som ska försörja resten av befolkningen minskar. Samtidigt blir de utrikes födda allt viktigare som resurs på arbetsmarknaden. I dag är var femte person mellan 20 och 64 år i Sverige född utomlands, och 2030 kommer var fjärde person att vara född utomlands. Hela ökningen av gruppen i arbetsför ålder de närmaste femton åren kommer att bestå av utrikes födda.

Utrikes födda har i genomsnitt lägre sysselsättning, högre arbetslöshet, otryggare anställningar och lägre inkomster än inrikes födda. Människor med längre utbildning har betydligt större chans att få arbete än dem som har låg utbildning, men en betydande andel av de högutbildade arbetar inte i yrken som ger full nytta för deras kunnande.

Sverige har tillsammans med Nederländerna den största skillnaden i sysselsättning mellan de inrikes och utrikes födda delarna av befolkningen av samtliga EU-länder.

Särskilt stort är gapet mellan inrikes och utrikes födda kvinnor, men detta beror delvis på att sysselsättningen är ovanligt hög bland inrikes födda kvinnor i Sverige jämfört med andra EU-länder. Utvecklingen går dock i rätt riktning. I dag deltar en större andel av de utrikes födda i arbetskraften och har jobb än för tio år sedan.

Orsaker till problemen med integrationen

De senaste årtiondenas forskning om orsakerna till att utrikes födda klarat sig sämre på arbetsmarknaden lyfter fram fem faktorer:

Skälet till invandringen

Den stora skillnaden i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda i Sverige förklaras till stor del av att vi har en högre andel skyddsbehövande och anhöriga än andra länder med stor invandring. Skyddsbehövande och deras anhöriga har större svårigheter än arbetskraftsinvandrare.

Studier har visat att 70–80 procent av arbetskraftsinvandarna har arbete efter två år.⁵⁰ Flyktingar och deras anhöriga har en längre väg till arbetslivet eftersom de bland annat ska placeras i en kommun och slutföra sina studier i svenska. Bland flyktingarna är det endast 20–30 procent som har jobb efter två år. Efter tio år i Sverige har dock siffran stigit till 60–65 procent.

Humankapital och språk

Utbildningsnivån i samhället har höjts och kraven på utbildning har ökat på arbetsmarknaden. Det har blivit svårare för lågutbildade att få arbete oavsett födelseland. Det finns dock lika många hög-skoleutbildade bland de utrikes födda som bland inrikes födda. Utbildningsnivån har dessutom höjts bland dem som invandrat till Sverige de senaste femton åren. Under samma period har emellertid även en stor grupp riktigt lågutbildade anlänt, framför allt kvinnor från afrikanska länder.

Goda kunskaper i värdlandets språk har stor betydelse i sammanhanget. De som invandrar till Storbritannien och Frankrike har ofta med sig vissa kunskaper i värdlandets språk. Det gäller inte människor som kommer till Sverige. Tidigare forskning har visat att en stor andel av de utrikes födda i Sverige har bristande kunskaper i det svenska språket, och att bättre språkkunskaper ökar chansen att få ett arbete och leder till en bättre löneutveckling. Ett flertal utredningar har kritiserat kvaliteten hos utbildningen i svenska för invandrare (sfi).

Sociala nätverk

En betydande del av alla lediga jobb förmedlas genom personliga kontakter. Resursstarka sociala nätverk betyder ökar därför chanserna att få ett arbete. Forskningen har visat att utrikes födda i genomsnitt känner färre människor med kvalificerade yrken och med högre positioner på arbetsmarknaden än inrikes födda, men här finns stora variationer mellan enskilda individer.

Enligt de studier som ligger till grund för den här rapporten har utrikes födda personer som använder sina nätverk större chanser att få arbete än om de bara letar via annonser och Arbetsförmedlingen. Men jobben via nätverk ger lägre lön än sådana som erövrats den formella vägen. Det motsatta mönstret gäller för inrikes födda: de tjänar lönemässigt på att söka jobb via sina sociala nätverk.

Trösklarna till arbetsmarknaden

Enkla arbeten är en väg in på arbetsmarknaden för såväl unga som nyanlända. Under de senaste decennierna har lågkvalificerade arbeten försvunnit i samtliga tidigare industri-länder. Sverige har emellertid få okvalificerade arbeten även jämfört med övriga EU, vilket delvis kan bero på de internationellt sett höga ingångslönerna.

Den svenska arbetsrätten ger ett starkt skydd för fast anställda med långa anställningstider. Men arbetsrätten ger samtidigt stora möjligheter för arbetsgivare att använda tillfälliga anställningar eller hyra in personal via bemanningsföretag. Utrikes födda är kraftigt överrepresenterade bland dem som har mindre trygga anställningar av detta slag.

Diskriminering

Det finns tydliga belägg för etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Enligt ett flertal studier har personer med arabisk klingande namn betydligt mindre chans att kallas till en anställningsintervju än meritmässigt likvärdiga sökande med svenska namn. Män med arabiska namn tycks vara mer diskriminerade än kvinnor. Personer som byter till svensk klingande namn har större chanser att få arbete, pekar studier på.

Åtgärder för bättre integration 1998–2014

Svenska regeringar har sedan 1990-talet gjort mycket för att förbättra integrationen av utrikes födda på arbetsmarknaden. I detta avsnitt lyfts de viktigaste åtgärderna fram.

Åtgärder för att stärka humankapital och språkkunskaper

En stor andel av de utrikes födda med utbildning arbetar inte inom sådana yrken. Insatser för att få deras yrkeskunskaper validerade har ingått i integrationspolitiken sedan början av 2000-talet. Valideringen har ofta utförts i lokala försök eller punktvis i samarbete

med branschorganisationer. Tyvärr har det varit ett tidsödande och svårt arbete, visar utvärderingar. Flertalet initiativ har inte lyckats genomföra så många valideringar som man satt upp som mål. Bristande språkkunskaper är en stötesten – det har hindrat en rättvis bedömning och personer har ofta validerats på en lägre nivå än deras faktiska kunskaper motiverar. Utvärderingar tyder på att det fungerar bättre om de som får sina yrkeskunskaper validerade även erbjuds att komplettera via utbildning och praktik.

Bedömningar av utländska högskoleutbildningar skulle enligt den här rapportens kunskapsunderlag däremot öka människors chanser att etablera sig på arbetsmarknaden. De som fått sina utländska examina erkända har större chans att få ett arbete både generellt och i relation till sina kvalifikationer. Enligt utvärderingar har bedömningarna störst effekt för personer med specifika yrkesinriktade högskoleutbildningar.

Genomgången visar att utrikes födda får större avkastning om utbildningen delvis är genomförd i Sverige. Kompletterande utbildningar för personer med tidigare utländska högskoleexamina har funnits sedan 1990-talet. Även Arbetsförmedlingen har upphandlat utbildningar inom särskilda bristyrken för denna grupp. Personer som klarat dessa kompletteringsutbildningar har större sannolikhet att få ett arbete både generellt och i nivå med sina kvalifikationer. Effekten är störst för dem med specifika yrkesutbildningar och något mindre för dem som gått allmänna utbildningar.

Bra kunskaper i svenska ökar sannolikheten att få arbete och högre lön. Flera utredningar har konstaterat att det finns stora brister i undervisningen i svenska för invandrare (sfi) för nyanlända. Genomströmningen har varit låg och undervisningen har inte anpassats tillräckligt efter deltagarnas skiftande utbildningsnivå. Nya kursplaner och betygsskalor har införts för att förbättra sfi, hittills dock utan tydliga resultat. Ett försök med en penningbonus till alla som genomförde sfi i snabbare takt gav inte heller några synbara resultat.

Åtgärder för att stärka nätverk och kontakter

De som står långt från arbetsmarknaden har av naturliga skäl sämre yrkesnätverk än andra. Arbetsförmedlingen har försökt kompensera denna brist med insatser riktade till både inrikes och utrikes födda, där de senare oftast varit överrepresenterade.

Intensivare arbetsförmedling och jobbcoacher har en viss positiv effekt på chansen att få ett ordinarie arbete, visar utvärderingar. Effekten är något högre för utrikes födda. Även arbetspraktik tycks öka jobbchanserna. Denna stödform verkar dock fungera bäst när arbetsmarknaden är god och praktikplatserna relativt få.

Utrikes födda kan få hjälp med rådgivning och stöd för eget företagande. Utvärderingar indikerar att rådgivningen har en viss positiv effekt på företagets chans att överleva. Ekonomiskt stöd från Arbetsförmedlingen till arbetslösa utrikes födda som startar eget har ökat deras sysselsättning. Men de tycks få sämre inkomster från sitt företagande än från en anställning.

År 2010 flyttades det institutionella huvudansvaret för etableringen av nyanlända till Arbetsförmedlingen. Utvärderingar tyder på att arbetsmarknadsperspektivet därmed förstärkts och att insatserna blivit mer enhetliga över landet. Samtidigt har utrymmet minskat för lokalt anpassade initiativ. De privata etableringslotsarna, som skulle stödja de nyanlända att finna sig tillrätta i Sverige och söka arbete, fungerade inte som det var tänkt. De gav främst socialt stöd och för lite hjälp med att komma i arbete. De nyanlända själva hade begränsade möjligheter att välja rätt lots och Arbetsförmedlingens kontroll av verksamheten var bristfällig. Lotsarna började avvecklas i mars 2015.

Åtgärder för att minska trösklarna till arbetsmarknaden

Olika statligt subventionerade anställningar – anställningsstöd och nystartsjobb – har använts för att sänka arbetsgivarnas kostnader för att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden. Denna typ av anställningar har varit öppen för alla långtidsarbetslösa, men utrikes födda har varit överrepresenterade bland deltagarna. Sedan 2007 finns en särskild subventionerad anställning för nyanlända, så kallade instegsjobb, där arbete varvas med sfi.

Det finns god sannolikhet för att en subventionerad anställning ska leda vidare till ett reguljärt arbete, pekar utvärderingar på. Anställningsstödet fanns fram till 2007. De som fick detta stöd visade sig ha åtta månaders kortare arbetslöshet än en liknande kontrollgrupp. Även nystartsjobben, som ersatte anställningsstöden 2007, har positiv effekt. Utvärderingar visar dessutom att instegsjobb ökar människors möjligheter att få ett nystartsjobb.

Subventionerade anställningar tränger emellertid undan ordinarie arbeten. Drygt hälften av nystartsjobben skulle ha funnits även utan subventionerna.

Åtgärder för att bekämpa diskriminering

Arbetet mot diskriminering av utrikes födda har skärpts sedan 1990-talet. Lagarna mot etnisk diskriminering har utvidgats till fler områden och påföljderna har skärpts. En samlad lag mot all diskriminering infördes 2009. Samtidigt slogs fyra ombudsmän som överva-

kade diskriminerings-lagarna samman till en stor Diskrimineringsombudsman (DO) med ett bredare uppdrag och större tyngd. Det är omöjligt att avgöra om dessa åtgärder har minskat diskrimineringen av utrikes födda. Granskningar av DO:s arbete under myndighetens första tid noterar stora problem. Handläggningen av enskilda ärenden tog för lång tid på bekostnad av DO:s förebyggande arbete mot diskriminering.

Slutsatser

Det är värt att notera att den här kunskapsöversikten inte kan ge en komplett bild av all relevant kunskap på området då den är mycket omfattande. Internationell forskning har inte tagits med. Genomgången av valda forskningsöversikter, utvärderingar och policydokument om utrikesföddas etablering på den svenska arbetsmarknaden leder dock till en rad policyrekommendationer. Dessa rekommendationer, som bygger på 16 års erfarenheter, kan förhoppningsvis tjäna som underlag till fortsatta förbättringar på detta politikområde:

1. Valideringen av utländska yrkeskunskaper blir effektivare om den vid behov kan kompletteras med utbildning eller praktik.
2. Att få sin utländska högskoleutbildning bedömd och erkänd av en svensk myndighet ökar individens chanser att få ett relevant arbete.
3. Kompletterande utbildningar för personer med utländsk högskoleutbildning ökar chanserna att få ett relevant arbete. Detta gäller särskilt för yrkesutbildningar.
4. Goda kunskaper i svenska är viktiga för möjligheterna att få arbete. Försöken att förbättra sfi har dock inte visat några synbara resultat hittills.
5. Försök att kompensera den utrikes födda befolkningens bristande nätverk på arbetsmarknaden har gett blandat resultat. Jobbcoacher till arbetslösa utrikes födda personer har haft en viss positiv effekt på chansen att få arbete. Etableringslotsarna för nyanlända fungerade däremot inte som avsett.
6. Stöd till företagande kan hjälpa utrikes födda personer till arbete, men eget företagande kan samtidigt ge sämre inkomster än en anställning.
7. Subventionerade anställningar – som nystartsjobb – är en bro till arbete för utrikes födda personer som står långt från arbetsmarknaden. Utvärderingar visar emellertid att subventionerade anställningar tränger undan ordinarie arbeten.

Slutnoter kapitel 5

1. Utgiftsområdena Arbetsmarknad, Invandrare och flyktingar och Integration.
2. I vissa fall kan även inrikes födda som förvärvat sina yrkeskunskaper på ett informellt sätt behöva få dem validerade.
3. Se avsnitt 2: Utrikes födda personer på arbetsmarknaden.
4. Projektet hette "Validering till 1000".
5. Göteborgs, Stockholms, Örebro, Linköpings och Umeå universitet samt Malmö högskola.
6. Detta motsvarar riktvärdet i den centrala sfi-förordningen (SFS 1994:895). En statlig utredning (SOU 2011:19) föreslog en borte tidsgräns på max två år för avslutad sfi. Förslaget kritiserades hårt och genomfördes aldrig.
7. Lokala tidsgränser för sfi fanns även i Botkyrka, Eskilstuna och Norrköping.
8. Deltagarna måste ha anlänt till Sverige efter den 1 juli 2010, vara mellan 18 och 65 år, ha uppehållstillstånd och vara folkbokförda i en kommun. De måste ha fullföljt särskilda sfi-kurser med godkända betyg.
9. 3 700 personer deltog i försöket eller i kontrollgruppen, men utvärderingen byggde på drygt 1 300 personer.
10. Nystartskontoren skulle ha utvärderats 2010. Men jag har inte lyckats hitta någon sådan.
11. Utomnordiska medborgare utgjorde 4 procent av befolkningen men 14 procent av dem som fick arbete med anställningsstöd 1998–2002.
12. Ett särskilt anställningsstöd finns fortfarande kvar för arbetslösa som varit i jobb- och utvecklingsgarantin i sex månader och för ungdomar som varit i jobbgarantin i minst 15 månader.
13. Arbete med anställningsstöd räknades som arbetslöshet.
14. Stödet kan högst vara 800 kronor per dag. Det täcker 80 procent av lönen på maximalt 16 900 kronor i månaden. Arbetsgivaren kan få ett handledarstöd på 50 kronor per dag under de första tre månaderna. Lön och andra anställningsförmåner ska motsvara kollektivavtal och arbetstagaren ska ha ett försäkringsskydd.
15. Kontrollgruppen i studien har inte matchats för att ha liknande sammansättning som personerna med instegsjobb eller nystartsjobb. De senare kan ha egenskaper som ökar deras sannolikhet att få ett arbete.
16. Fast heltid, deltid, tillfälliga arbeten eller timanställningar.
17. Fram till den 1 januari 2009 var subventionen 24 procent av lönekostnaden.
18. Fast heltid, deltid, tillfälliga arbeten eller timanställningar.
19. Subvention på 24 procent.
20. 48 procent subvention.
21. Från 32,42 procent till 21,32 procent.
22. Arbetsgivaravgifterna för ungdomar sänktes till 15,52 procent. Den ordinarie arbetsgivaravgiften hade under tiden sänkts till 31,24 procent.
23. Cirka 25 procent av de arbetslösa ungdomarna i februari 2015 var utrikes födda (Arbetsförmedlingen 2015b).
24. Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen förbjuder diskriminering, trakasserier och liknande handlingar. Den omfattar bland annat följande: arbetslivet, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling, arbetslöshetsförsäkringen, näringsverksamhet och yrkesbehörighet, utbildning och studiestöd.
25. Jämställdhetsombudsmannen (Jämo), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) samt Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).
26. Sysselsättningen är i praktiken sannolikt ännu högre bland arbetskraftsinvandrarna, eftersom en del fortsätter att vara registrerade i folkbokföringen även efter att de lämnat Sverige. Se avsnitt 2: Utrikes födda personer på arbetsmarknaden.

6. Referenser

Andersson, P., Å. Hult och A. Osman (2006). Validering som sortering. *Hur värderas utländsk yrkeskompetens?* Underlagsrapport till Rapport Integration 2005. Valideringsdelegation och Integrationsverket.

Andersson Joona, P. och L. Nekby (2009). *Utvärdering av försöksverksamheten för vissa nyanlända invandrare (FNI)*. Rapport till Arbetsmarknadsdepartementet. Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsforskning (SULCIS).

Andersson Joona, P. och E. Wadensjö (2011). *Rekrytering av utländsk arbetskraft: invandrares arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i Sverige*. Rapport 2011:1. Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsforskning (SULCIS).

Andersson Joona, P och L. Nekby (2012). Intensive Coaching of New Immigrants: An Evaluation Based on Random Program Assignment. *The Scandinavian Journal of Economics*, 114 (2), s. 575-600.

Andersson Joona, P. och E. Wadensjö (2012). *A Price for Flexibility? The Temp Agency Wage Gap in Sweden 1998–2008*. Discussion paper, no. 6587. Institute for the study of labor (IZA).

Andersson Joona P., Wennemo Lanninger A och M. Sundström (2015). *Etableringsreformens första år – en första utvärdering*. Rapport 2015:3. Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsforskning (SULCIS).

Arai, M., H. Regné och L. Schröder (1999). *Är arbetsmarknaden öppen för alla?* Bilaga 6 till 2000 års Långtidsutredning.

Arbetsförmedlingen (2013). ”Jobbcoaching för nyarbetslösa upphör – övrigt samarbete med kompletterande aktörer fortsätter”. Pressmeddelande 2013-09-27. www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Pressrum/Pressmeddelanden

Arbetsförmedlingen (2014a). *Arbetsmarknadsrapport 2014*.

Arbetsförmedlingen (2014b). *Utbildningsexplosion i befolkningen – men får akademikerna arbete i nivå med sin utbildning?* PM 2014-11-26.

Arbetsförmedlingen (2015a). *Validering av nyanlända invandrares kompetens inom etableringsuppdraget*.

Arbetsförmedlingen (2015b). "Månadsstatistik". www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-prognoser/Manadsstatistik

Arbetsförmedlingen (2015c). "Arbetsförmedlingen ersätter lotsarna med egen personal". Pressmeddelande 2015-03-06. www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Pressrum/Pressmeddelanden

Bevelander, P. och C. Lundh (2006). Flyktingars jobbchanser – vad betyder lokala erfarenheter av tidigare arbetskraftsinvandring? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 12, s. 83–97.

Boguslaw, J. (2012). *Svensk invandringspolitik under 500 år. 1512–2012*. Studentlitteratur, Lund.

Bonfanti, S. och M. Nordlund (2012). *Does 'Swedish For Immigrants' (SFI) Matter? A Longitudinal Assessment of the Impact of SFI on Migrants' Position in the Swedish Labour Market*. Working paper N 24/2012. Dipartimento de scienze economiche. Università degli studi di Firenze.

Bursell, M. (2012). *Ethnic Discrimination, Name Change and Labor Market Inequality. Mixed approaches to ethnic exclusion in Sweden*. Doktorsavhandling, sociologiska institutionen, Stockholms universitet.

Carlsson, M. och D.-O. Rooth (2007). Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad – resultat från ett fältexperiment. *Ekonomisk Debatt*, årgång 35(3), 2007.

Diedrich, A. (2011a). *Validering till 1000. Uppföljning av valideringsdelegationens pilotverksamhet*. GRI-rapport 2011:4. Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.

Diedrich, A. (2011b). *Uppföljning av VINN-projektet. Slutrapport*. Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.

Diskrimineringsombudsmannen (2015). *Årsredovisning 2014*.

Egebark, J. och N. Kaunitz (2013). *Sänkta arbetsgivaravgifter för unga*. Rapport 2013:26. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Eliasson (2013). *Löneutveckling bland invandrade och infödda – betydelsen av arbetsplatser och yrken*. Rapport 2013:5. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Engdahl, M. och O. Åslund (2012). *Ekonomiska drivkrafter och studieresultat – effekter av Sfi-bonus*. Rapport 2012:27. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Eriksson, S. (2010). Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden I: *Vägen till arbete – arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration*, bilaga 4. Långtidsutredningen 2011. SOU 2010:88.

Eriksson, S., P. Johansson och S. Langenskiöld (2012). *Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen*. Rapport 2012:13. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Forslund, A., P. Johansson och L. Lindqvist (2004). *Anställningsstöd – en väg från arbetslöshet till arbete?* Rapport 2004:17. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Forslund, A., L. Liljeberg och L. von Trott zu Solz (2013). *Arbetspraktik – en utvärdering och en jämförelse med arbetsmarknadsutbildning*. Rapport 2013:4. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Forslund, A., L. Hensvik, O. Nordström Skans, A. Westerberg och T. Eliasson (2014). *Avtalslöner, löner och sysselsättning*. Rapport 2014:8. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Gartell, M., C. Gerdes och P. Nilsson (2013). *Programeffekter 1996–2010*. Working Paper 2013:1, Arbetsförmedlingen.

Hedberg, C. och T. Tammaru (2013). ‘Neighbourhood Effects’ and ‘City Effects’: The Entry of Newly Arrived Immigrants into the Labour Market. *Urban Studies*, vol. 50:6, s. 1165-1182.

Högskoleverket (2008). *Hur går det efter kompletterande utbildning för utländska akademiker?* Rapport 2008:30 R. Högskoleverket.

Högskoleverket (2010). *Universitet och högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2010*. Rapport 2010:10R.

Högskoleverket (2012a). *Bedömning av utländsk utbildning – gör den nytta?* Rapport 2012:20 R.

Högskoleverket (2012b). *Kompletterande utbildningar för utländska akademiker*. Rapport 2012:8 R. Högskoleverket.

Integrationsverket (2007). *Ett förlorat år*.

Johansson, P. och O. Åslund (2006). *Arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare – teori, praktik och effekter*. Rapport 2006:6. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Joyce, P. (2013). *Delaktighet i framtiden – utmaningar för jämställdhet, demokrati och integration*. Delutredning från Framtidskommissionen. DS 2013:2.

Kennerberg, L. och O. Åslund (2010). *Sfi och arbetsmarknaden*. Rapport 2010:10. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Le Grand, C., R. Szulkin, A. Tibajev och M. Tåhlin (2013). *Vid arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning, barriärer 1974–2010*. Underlagsrapport 12 till den parlamentariska Socialförsäkringsutredningen.

Liljeberg, L. och K. Sibbmark (2011). *Uppföljning av etableringssamtal*. Rapport 2011:28. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Liljeberg, L., A. Sjögren och J. Vikström (2012a). *Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?* Rapport 2012:6. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Liljeberg, L., S. Martinson och J. Thelander (2012b). *Vad innebär det att bli coachad? En utvärdering av jobbcoachningen vid Arbetsförmedlingen*. Rapport 2012:24. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Lundborg, P. (2012). *En ekonometrisk analys av minimilönernas effekter på flyktinginvandrarers arbetslöshet*. Underlagsrapport till Konjunkturinstitutet, november 2012.

Länsstyrelsen i Södermanland (2014). *Från förväntningar till utfall – etableringsreformen på lokal nivå*. Rapport 2014:19.

Migrationsverket (2015). "Arbeta i Sverige". www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige

Niknami, S. och L. Schröder (2011). *Kompletterande utbildning: delrapport 1*. Stencil. Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS).

Niknami, S. och L. Schröder (2012). *Utvärdering av kompletterande utbildning för akademiker med utländsk examen. Juristutbildning, lärarutbildning och förvaltningskunskap*. Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS).

Nilsson, Å. (2004). *Efterkrigstidens invandring och utvandring*. Demografiska rapporter 2004:5. Statistiska Centralbyrån.

OECD (2013a). *International Migration Outlook 2013*. OECD.

OECD (2013b). Indicators on employment protection legislation 2013. <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm#data>

OECD (2014). *International Migration Outlook 2014*. OECD.

Olli Segendorf, Å. (2005). Recruiting through networks – wage premiums and rewards to recommenders. I: *Job search strategies and wage effects for immigrants*. Doktorsavhandling, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.

Olli Segendorf, Å. och T. Teljosou (2011). *Sysselsättning för invandrare – en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration*. Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO) 2011:5).

Olme, E. (2013). *The effects of performance based bonuses in the Swedish language training program for immigrants*. Masteruppsats, nationalekonomiska Institutionen, Stockholms universitet.

Peterson, S. (2014). *Utrikes födda på arbetsmarknaden – en forskningsöversikt*. Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS).

Ramböll (2009a). *Uppföljning av nystartsjobben – ett arbetsgivarperspektiv*. Rapport till Arbetsmarknadsdepartementet. Mars 2009, Ramböll management.

Ramböll (2009b). *Utvärdering av lokal antidiskrimineringsverksamhet*. Rapport till Integrations- och jämställdhetsdepartementet. Mars 2009, Ramböll management.

Ramböll (2012a). *Etablering Stockholm. Slututvärdering*. Oktober 2012, Ramböll management.

Ramböll (2012b). *Utvärdering av tidsbegränsning inom sfi*. December 2012, Ramböll management.

Regeringens proposition (1997/98:1). *Budgetpropositionen för 1998*. Utgiftsområde 14.

Regeringens proposition (1997/98:16). *Från invandrapolitik till integrationspolitik*.

Regeringens proposition (1998/99:1). *Budgetpropositionen för 1999*. Utgiftsområde 8 och 14.

Regeringens proposition (1999/00:1). *Budgetpropositionen för 2000*. Utgiftsområde 8 och 14.

- Regeringens proposition (2000/01:1). *Budgetpropositionen för 2001*. Utgiftsområde 8 och 13.
- Regeringens proposition (2001/02:1). *Budgetpropositionen för 2002*. Utgiftsområde 8 och 13.
- Regeringens proposition (2002/03:1). *Budgetpropositionen för 2003*. Utgiftsområde 8 och 13.
- Regeringens proposition (2003/04:1). *Budgetpropositionen för 2004*. Utgiftsområde 8 och 13.
- Regeringens proposition (2004/05:1). *Budgetpropositionen för 2005*. Utgiftsområde 8 och 13.
- Regeringens proposition (2005/06:1). *Budgetpropositionen för 2006*. Utgiftsområde 8 och 13.
- Regeringens proposition (2006/07:1). *Budgetpropositionen för 2007*. Utgiftsområde 13.
- Regeringens proposition (2007/08:1). *Budgetpropositionen för 2008*. Utgiftsområde 13.
- Regeringens proposition (2008/09:1). *Budgetpropositionen för 2009*. Utgiftsområde 13 och 14.
- Regeringens proposition (2009/10:1). *Budgetpropositionen för 2010*. Utgiftsområde 13 och 14.
- Regeringens proposition (2010/11:1). *Budgetpropositionen för 2011*. Utgiftsområde 13 och 14.
- Regeringens proposition (2011/12:1). *Budgetpropositionen för 2012*. Utgiftsområde 13 och 14.
- Regeringens proposition (2012/13:1). *Budgetpropositionen för 2013*. Utgiftsområde 13 och 14.
- Regeringens proposition (2013/14:1). *Budgetpropositionen för 2014*. Utgiftsområde 13 och 14.
- Regeringens proposition (2014/15:1). *Budgetpropositionen för 2015*. Utgiftsområde 13, 14 och 16.
- Riksrevisionen (2008). *Svenskundervisning för invandrare (Sfi)*. En verksamhet med okända effekter. RIR 2008:13.
- Riksrevisionen (2010). *Arbetspraktik*. RiR 2010:5.
- Riksrevisionen (2011). *Statliga insatser för akademiker med utländsk utbildning – förutsägbara, ändamålsenliga och effektiva?* RIR 2011:16.
- Riksrevisionen (2012a). *DO och diskrimineringsfrågorna*. RIR 2012:3.
- Riksrevisionen (2012b). *Etablering genom företagande – är statens stöd till företagare effektiva för utrikes födda?* RIR 2012:26.

Riksrevisionen (2013/14). Riksrevisionens rapport om subventionerade anställningar för nyanlända. Skr. 2013/14:199.

Riksrevisionen (2013). *Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?* RIR 2013:17.

Riksrevisionen (2014a). *Etableringslotsar – fungerar länken mellan individen och arbetsmarknaden?* RIR 2014:4.

Riksrevisionen (2014b). *Att tillvarata och utveckla nyanländas kompetens – rätt insats i rätt tid?* RIR 2014:11.

Riksrevisionen (2014c). *Nyanländ i Sverige – effektiva insatser för ett snabbt mottagande?* RIR 2014:15.

Rooth, D.-O. och O. Åslund (2006). *Utbildning och kunskaper i svenska. Framgångsfaktorer för invandrare.* SNS-förlag.

SCB (2009). *Integration – utrikes födda på arbetsmarknaden.* Integration: Rapport 2. Statistiska centralbyrån.

SCB (2010). *Yrkespridning och utbyttbarhet på arbetsmarknaden.* Tema arbetsmarknad. 2010:4.

SCB (2011). *Återutvandring efter tid i Sverige.* Bakgrundsmaterial om demografi, barn och familj. 2011:1.

SCB (2014a). *Sveriges framtida befolkning 2014–2060.* BE18SM1401. Statistiska centralbyrån.

SCB (2014b). *Integration – etablering på arbetsmarknaden.* Integration, rapport 7. Statistiska centralbyrån.

SCB (2015). "Temasida om integration". www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Temaomraden/Integration/

Sibbmark, K. och O. Åslund (2006). *Vad för vem och hur gick det sen? En kartläggning av arbetsför-medlingarnas insatser för utrikes födda under 2005.* Rapport 2006:11. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Skedinger, P. (2008). *En exkluderande arbetsmarknadsmodell? Den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv.* Underlagsrapport 24 till Globaliseringsrådet.

Skolinspektionen (2010). *Svenskundervisning för invandrare (Sfi) – en granskning av hur utbildningen formas efter deltagarnas förutsättningar och mål*. Kvalitetsgranskning, Rapport 2010:7.

Skolverket (2015). "Statistik och utvärdering". www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/statistik-i-tabeller/utbildning-i-svenska-for-invandrare

SOU (1996:27). *En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande*. Betänkande av Kunskapslyfts-kommittén.

SOU (2003:77). *Vidare vägar och vägen vidare*. Betänkande från Sfi-utredningen.

SOU (2010:16). *Sverige för nyanlända. Värden, välfärdsstat, vardagsliv*. Delbetänkande från Utredningen om samhällsorientering för nyanlända.

SOU (2011:19). *Tid för snabb, flexibel inläring*. Betänkande från Utredningen om tidsbegränsad sfi.

SOU (2012:69). *Med rätt att delta – nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden*. Betänkande från AKKA-utredningen.

SOU (2013:76). *Svenska för invandrare – valfrihet flexibilitet och individanpassning*. Betänkande från Sfi-utredningen.

Statskontoret (2009). *Sfi-resultat, genomförande och lärarkompetens. En utvärdering av svenska för invandrare*. Rapport 2009:2.

Statskontoret (2011a). *Aktiva åtgärder mot diskriminering – effekter och kostnader*. Rapport 2011:4.

Statskontoret (2011b). *Myndighetsanalys av diskrimineringsombudsmannen*. Rapport 2011:26.

Statskontoret (2011c). *Subventionerade anställningar*. En kartläggning. Rapport 2011:34.

Statskontoret (2012). *Etableringen av nyanlända. En uppföljning av myndigheternas genomförande av etableringsreformen*. Rapport 2012:22.

Statskontoret (2013). *Kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikes födda*. Rapport 2013:6.

Szulkin, R., L. Nekby, M. Bygren, C. Lindblom, K. Russel-Jonsson, R. Bengtsson och E.

Normark (2013). *På jakt efter framgångsrik arbetslivsintegrering*. Forskningsrapport 2013/1. Institutet för Framtidsstudier.

Tillväxtanalys (2014). *Rådgivning till företagare med utländsk bakgrund – en effektutvärdering*. PM 2014:19.

Tillväxtverket (2014). *Mångfald i näringslivet. Företagens villkor och verklighet 2014*.

UHR (2014). *Effekter av utlåntag över utländsk högskoleutbildning*. Universitets- och högskolerådet, december 2014.

YH (2012). *Slutrapport. Validering av nyanländas yrkeskompetens (VINN-projektet)*. Myndigheten för yrkeshögskolan.

Integration genom invandrares etablering på den svenska arbetsmarknaden har varit ett högaktuellt politiskt ämne sedan den ekonomiska krisen under 90-talet. Detta kunskapsområde kännetecknas av att det berör en mängd olika frågor såsom erkännande av utländska examina, validering av tidigare arbetserfarenheter, arbetspraktik, kunskaper i svenska språket, diskriminering under rekryteringsprocessen och arbetsmarknadens trösklar som försvårar ett första inträde. I den här kunskapsöversikten presenteras de viktigaste policyåtgärderna som genomförts för att förbättra integrationen på arbetsmarknaden under de senaste 16 åren. Vilka åtgärder har varit mest verksamma och vad kan göras bättre?

Kunskapsöversikten är skriven av Patrick Joyce som är fil. lic. i nationalekonomi och har lång erfarenhet som expert och utredare av bl.a. arbetsmarknads- och integrationsfrågor på Regeringskansliet och Riksdagen. Han arbetar numera som seniorkonsult på WSP Sverige.

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



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

Delegationen för
Migrationsstudier
Ju 2013:17