



Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden: Hinder, fördomar och lärdomar

EN LITTERATURÖVERSIKT INOM RAMEN FÖR PROJEKTET
"WORKING FOR CHANGE MATTER"

Förord

Syftet med projektet Working for Change Matters är att ge utrikes födda personer en röst. Fokus är här särskilt på personer som kommit till Sverige från Afrika och muslimska länder. Det finns ett stort behov av den här typen av studier eftersom myndigheter och företagare ofta gör sig själva till uttolkare av den mångfaldiga arbetskraftens behov och utmaningar utan att rådfråga eller sätta sig in i målgruppens situation.

Det övergripande målet för projektet Working for Change Matters är att ge chefer bättre underlag angående de utmaningar som arbetssökande med ursprung i Afrika och muslimska länder möter i Sverige, när de identifierar, söker, och erhåller kvalificerade arbeten. Med denna information uppmanar vi chefer och opinionsbildare att, på ett bättre sätt än idag, anpassa sina policyer, rutiner, regler och aktiviteter, som syftar till att öka den kulturella mångfalden på arbetsplatsen. Därmed kan företag, organisationer och politiker vidta mer effektiva policyer mot intolerans och rasism.

Denna litteraturöversikt beskriver betydelsen av individuella och strukturella faktorer som påverkar utrikes föddas chanser att komma in på arbetsmarknaden. Genom tidigare forskning och rapporter visar litteraturöversikten att det finns hinder på olika nivåer i samhället som gör att arbetsmarknaden bidrar till att exkludera utrikes födda. Aktörer som sitter på makt att förändra arbetsmarknaden bör arbeta tillsammans för att skapa gemensamma lösningar för en öppen arbetsmarknad, fri från diskriminering, där utrikes födda har samma chanser att komma in som individer födda i Sverige.

Litteraturöversikten har gjorts inom ramen för projektet Working for Change Matters, på uppdrag av Working for Change. Projektet är finansierat av Myndigheten för Ungdoms och Civilsamhällesfrågor. Kantar Sifo fick uppdraget att genomföra denna litteraturöversikt och en kommande kvalitativ undersökning. Litteraturstudien ska bidra med en översikt av kunskapsläget samt även ett underlag till den kvalitativa undersökningen.

Litteraturstudien har genomförts av Cecilia Månsson, Jennie Bacchus Hertzman och Hélio Manhica. Cecilia Månsson arbetar som analytiker och Jennie Bacchus Hertzman som senior projektledare och analytiker, båda verksamma på Kantar Sifo. Hélio Manhica, Doktor i Folkhälsovetenskap, är verksam vid Centre for Health Equity Studies vid Stockholms Universitet och Karolinska Institutet.

Rodrigo Garay, grundare och
generalsekreterare Working For Change



www.workingforchange.se

Innehåll

Förord	1
Sammanfattning	3
Summary in English	4
Bakgrund och syfte	6
Utrikes föddas situation på den svenska arbetsmarknaden	7
Individuella faktorer	9
Humankapital	9
Sociodemografiska faktorer	11
Kontextuella faktorer	14
Arbetsmarknadens struktur och policy	14
Diskriminering	15
Socialt kapital	16
Referenser	18

Sammanfattning

Svensk ekonomi är idag inne i en högkonjunktur, med god tillväxt, ökad sysselsättning och låg arbetslöshet (Nordström Skans, Eriksson, & Hensvik, 2017). Men det talas även om en tudelad arbetsmarknad. Där vissa grupper har lätt att hitta jobb och där arbetslösheten är låg, samtidigt som andra grupper har betydligt svårare att komma in på arbetsmarknaden. Skillnaden mellan andelen sysselsatta bland inrikes och utrikes födda var drygt 15 procent i Sverige år 2016. Denna skillnad är bland de högsta i Europa (SCB, 2016).

Vidare vet vi från tidigare forskning att vissa grupper bland de utrikes födda har svårare att komma in på den svenska arbetsmarknaden än andra. Statistik och forskning visar att utrikes födda är en heterogen grupp med stora variationer inom gruppen (se exempelvis: Manhica, Östh, & Rostila, 2015; Nekby, 2002a). Därmed behövs flera förklaringsfaktorer för att kunna analysera utrikes föddas situation på svensk arbetsmarknaden.

I denna litteraturöversikt har vi valt att dela upp de olika faktorerna som individuella och kontextuella. Aspekterna ska inte ses som isolerade från varandra utan snarare beroende av varandra. Det viktiga i framtida studier blir därför att inte utesluta någon av delarna, utan att se till samtliga. Uppdelningen illustreras i Figur 1, som visar de faktorer som identifierats som relevanta för att förklara utrikes födda personers situation på den svenska arbetsmarknaden.

Inom ramen för de individuella faktorerna återfinns individens humankapital, vilket inkluderar så väl formell utbildning som arbetslivserfarenheter, vilka kan ha förvärvats utomlands eller i Sverige. En viktig aspekt är kunskap i det svenska språket, som ofta är centralt och återkommande i forskning om utrikes födda på arbetsmarknaden (se exempelvis: Oskar et al., 2017). Även sociodemografisk bakgrund så som kön, ålder och födelseland är viktigt för att förstå olika gruppers situation på arbetsmarknaden. Statistik visar exempelvis på tydliga skillnader i sysselsättningsgrad mellan utrikes födda män och kvinnor samt mellan de från europeiska och icke europeiska länder (SCB, 2017).

Bland de kontextuella faktorerna redogörs betydelsen av sociala nätverk för chansen att hitta ett arbete. Studier visar att nätverk är viktigare för de som är födda i ett annat land än Sverige för att hitta ett arbete (se exempelvis: Eliason, Hensvik, Kramarz, & Skans, 2017). Här ingår även arbetsmarknadens struktur genom exempelvis konjunktur, lagar och regler. Slutligen beskrivs betydelsen av diskriminering som på olika nivåer och uttryckssätt förekommer på arbetsmarknaden. Forskning visar att personer från Afrika och Mellanöstern är extra utsatta för diskriminering på arbetsmarknaden (se exempelvis: Arai, Bursell, & Nekby, 2008; Bursell, 2007).

Summary in English

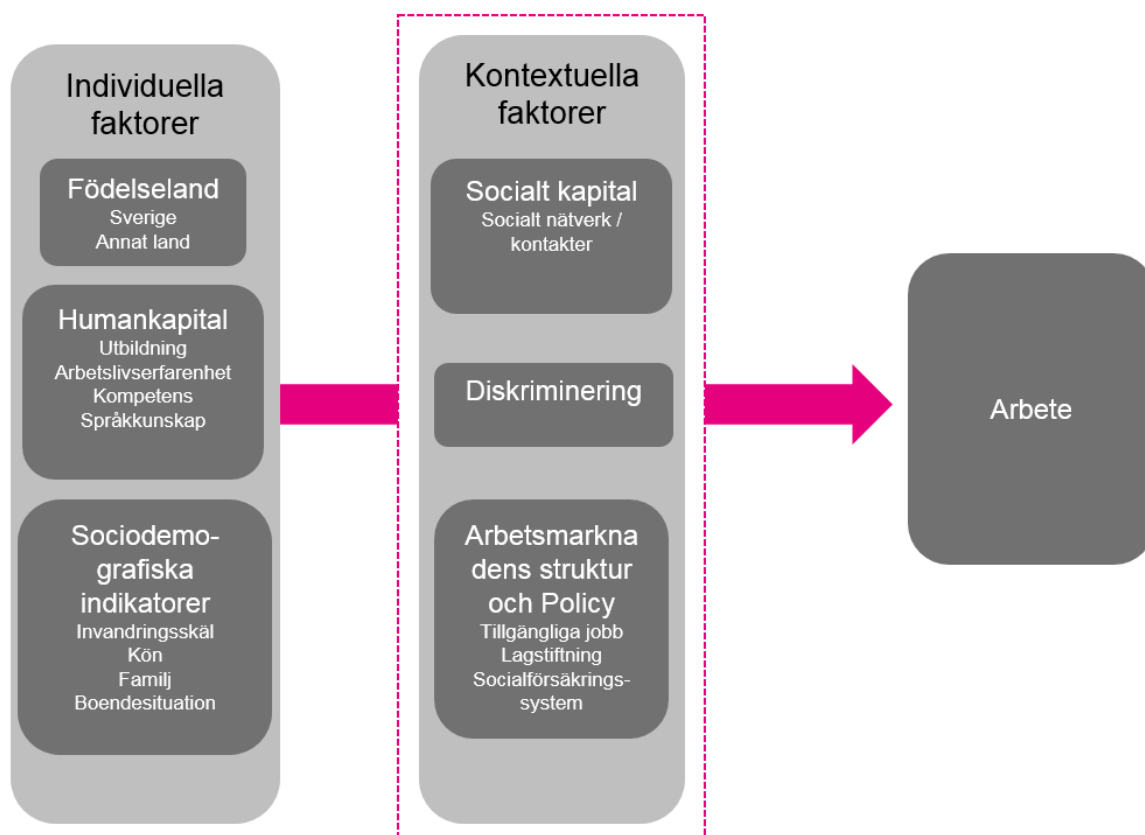
Swedish economy is currently in a cycle of financial prosperity with good growth, high levels of employment and low levels of unemployment (Nordström Skans, Eriksson, & Hensvik, 2017). But there is also a discussion of a divided job market. Where some groups more easily can find jobs and where unemployment is low, at the same time as other groups have a much harder time to find employment and enter the job market. The difference in levels of employment between individuals born in Sweden and outside of Sweden was approximately 15 percent in 2016. Among the highest difference in Europe (SCB, 2016).

Further, research have shown that some groups among those born outside of Sweden have a harder time to enter the job market than others. Statistics and research show that the group of individuals born outside of Sweden is heterogeneous, there are differences within the group (see for example: Manhica, Östh, & Rostila, 2015; Nekby, 2002a). Therefore, various factors are needed while analysing the situation for those born outside of Sweden on the job market and their level of employment.

In this literature overview, these factors have been divided into individual and contextual. The factors should not be regarded as separate from one another but rather dependent. It is therefore important for future studies to take all aspects into consideration and to not exclude one or the other. The division is illustrated in Figure 1, which show the aspects identified as relevant in order to explain the situation of employment for those born outside of Sweden.

Within the individual factors are human capital, including formal education and experiences that can have been acquired abroad or in Sweden. An important aspect is knowledge in the Swedish language, which is often central and reoccurring in research on employment and those born outside of Sweden (see for example: Oskar et al., 2017). Sociodemographic backgrounds such as gender, age and country of birth are all important factors of explanation while analysing different group's employment. Statistics show for example clear differences in employment between foreign born men and women and between those born in Europe and outside of Europe (SCB, 2017).

The importance of social networks for the chance of finding a job is described among the contextual factors. Studies show that networks are more important in order to find a job for those born abroad than those born in Sweden (see for example: Eliason, Hensvik, Kramarz, & Skans, 2017). Included in the contextual is also the structure of the job market, such as the situation of the economy, laws and rules. Finally, the significance of discrimination that on various levels and shapes exist in the job market is described. Research show that people from Africa and the Middle East are more exposed to discrimination in the job market (see for example: Arai, Bursell, & Nekby, 2008; Bursell, 2007).



Figur 1. Övergripande modell för faktorer som påverkar utrikes föddas situation på den svenska arbetsmarknaden

Bakgrund och syfte

Litteraturöversikten är en del av projektet "Working for Change Matters" som ämnar att belysa utrikes föddas erfarenheter i rekryteringsprocessen på den svenska arbetsmarknaden. I litteraturöversikten sammanställs befintlig och relevant kunskap från forskningsstudier och andra offentliga rapporter. Ambitionen är inte att göra en fullständig sammanställning av all relevant litteratur på området, utan snarare att få en överblick av de mest relevanta dimensionerna och faktorerna på området.

I översikten kommer relevanta dimensioner och faktorer att identifieras. Dessa ska även bland annat kunna användas i utformning och analys av följande kvalitativa undersökningar.

Flera forskningsprojekt och undersökningar är gjorda utifrån en svensk kontext med fokus på utrikes födda och arbetsmarknaden. Dels finns sammanställningar av statistik för olika grupper av utrikes födda på eller utanför arbetsmarknaden, dels finns det studier med kvantitativa ansatser som bland annat belyser utbredningen av diskriminering av utrikes födda på arbetsmarknaden.

Utrikes föddas situation på den svenska arbetsmarknaden

Utrikes föddas deltagande på arbetsmarknaden har under lång tid varit en central fråga i den svenska integrations- och arbetsmarknadspolitiska debatten. Arbetet med att få in utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden är avgörande för integrationen, både med tanke på den enskilda individen, dennes psykosociala välmående och ekonomi samt för samhällets övergripande ekonomiska tillstånd (Ekberg & Hammarstedt, 2002; Wiesbrock, 2011). Samtidigt visar studier, gjorda både i och utanför Sverige, att utrikes födda generellt sett har lägre löner, lägre status på jobben och är i större utsträckning arbetslösa, jämfört med inrikes födda (Grand & Szulkin, 2002; Hansen, 2000; Manhica et al., 2015; OECD/EU, 2015).

Deltagande på den svenska arbetsmarknaden är i högsta grad en aktuell fråga med tanke på den stora ökningen av invandring till Sverige, under de senaste åren. Under 2016 var invandringen till Sverige 163 005 personer, vilket är den högsta nivån i svensk historia. En orsak är kriget i Syrien, som gör att många söker skydd i Sverige. Den andra stora gruppen som på senare år har kommit till Sverige är från Irak, Eritrea och Somalia. 2016 var 1,7 miljoner av befolkningen i Sverige födda i ett annat land (SCB, 2017).

Det finns däremot stora skillnader mellan personer födda i andra länder än Sverige som påverkar deras förutsättningar och livsvillkor. Exempelvis visar statistik på stora skillnader i utbildningsnivå. Dessa skillnader är bland annat kopplade till individernas födelseland och om individen kommer från ett europeiskt eller icke-europeiskt land (Nekby, 2002a; Rydgren, 2004). Även orsakerna för migration har en stor inverkan på individernas förutsättningar och livsvillkor i det nya landet, vilka därför bör beaktas i studier på detta område. De tre vanligaste orsakerna för migration till Sverige är asyl, anhöriginvandring och arbetskraftsinvandring. Forskning visar att orsakerna till invandring har stor betydelse för chanserna att få ett arbete i Sverige. Exempelvis har personer som migrerat för att söka jobb generellt sett en högre utbildningsnivå och mer relevanta arbetslivserfarenheter, vilket gör det lättare att komma in på arbetsmarknaden. Medan flyktingars motiv till migration är att söka skydd, vilka generellt sett har en lägre utbildningsnivå och får svårare att komma in på arbetsmarknaden (Chiswick, 2000; Manhica et al., 2015).

Skillnaderna i sysselsättning tydliggörs genom statistik från SCB mellan inrikes och utrikes födda. Tabell 1 visar att utrikes födda har en lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda. Den visar även att skillnader inom gruppen utrikes födda också är kopplade till kön. Utrikes födda kvinnor har en svagare ställning på arbetsmarknaden jämfört med både inrikes födda kvinnor och män, samt utrikes födda män.

Tabell 1. Sysselsättning inrikes och utrikes födda. Befolkningen 16-64 år fördelad efter huvudsaklig sysselsättning, utländsk/svensk bakgrund och kön. Andelar i procent.

	2016
Arbete	
<i>Utrikes födda</i>	
Kvinnor	51,8
Män	64,0
<i>Inrikes födda</i>	
Kvinnor	74,1
Män	77,7
Arbetslös	
<i>Utrikes födda</i>	
Kvinnor	10,1
Män	8,5
<i>Inrikes födda</i>	
Kvinnor	4,8
Män	5,5
Studier	
<i>Utrikes födda</i>	
Kvinnor	24,2
Män	23,8
<i>Inrikes födda</i>	
Kvinnor	15,0
Män	12,9
Övriga	
<i>Utrikes födda</i>	
Kvinnor	14,0
Män	3,7
<i>Inrikes födda</i>	
Kvinnor	6,1
Män	3,8

Källa: SCB, 2017

I tabell 1 framgår det att år 2016 hade endast drygt hälften av de utrikes födda kvinnorna, i Sverige, ett arbete och nästan två tredjedelar av de utrikes födda männen. Skillnaden mellan andelen som hade ett arbete 2016 var 14 procentenheter lägre bland de utrikes födda männen och hela 22 procentenheter lägre för kvinnorna, jämfört med de inrikes födda männen och kvinnorna.

I en forskningsöversikt (Petersson, 2014) om utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden beskrivs faktorer som påverkar utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden; humankapital, sociala nätverk, diskriminering och slutligen kraven för anställningsbarhet samt arbetsmarknadens struktur. I denna litteraturstudie har vi valt att dela upp dessa inom ramen för individuella- och kontextuella faktorer. För att på så sätt belysa skillnader på individnivå samt att se till de kontextuella och strukturella faktorerna som rör samtliga grupper av utrikes födda.

Individuella faktorer

Som nämnts tidigare visar forskningen att sociodemografiska faktorer som kön, födelseland och skäl för migration har en stor påverkan för individens chanser på arbetsmarknaden.

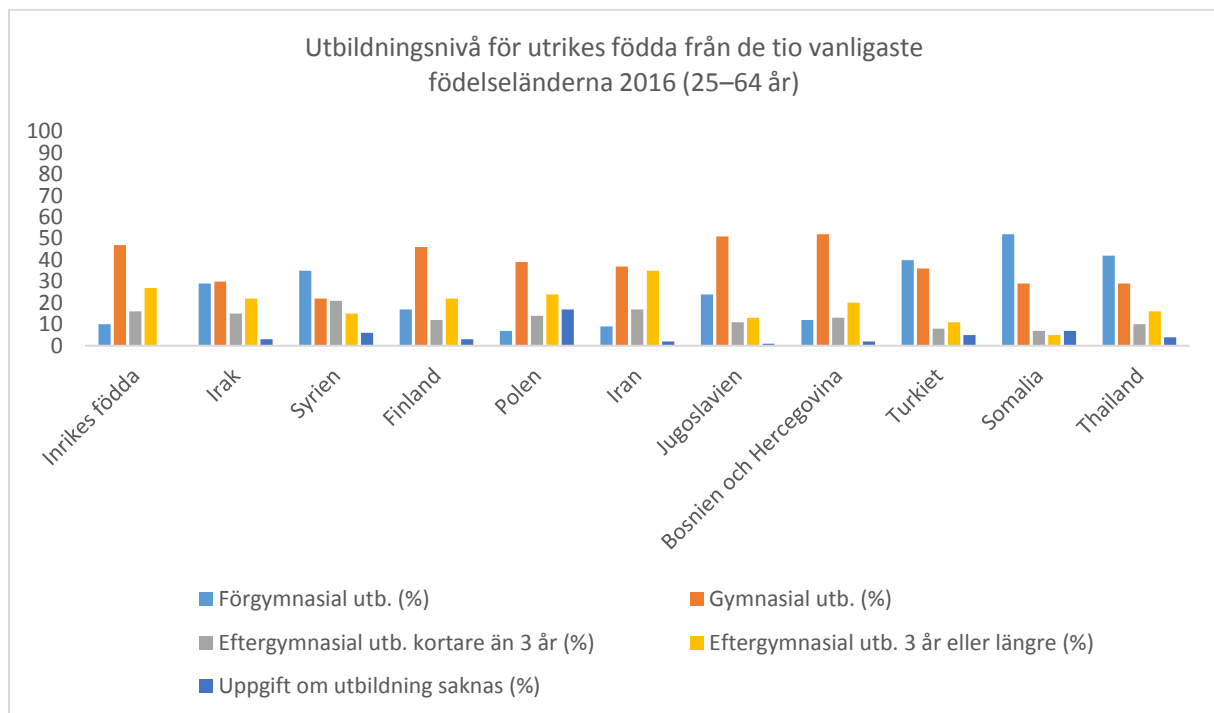
En vanligt förekommande teori inom migrationsforskningen, både i Sverige och andra länder, kretsar kring *humankapital*, som kortfattat handlar om de tillgångar som den enskilde förskansat sig, i form av utbildning och kunskap.

Humankapital

Enligt migrationsforskningen kan klyftor på arbetsmarknaden till viss del förklaras med skillnader i humankapital. Teorin om humankapital myntades av Gary Becker på 1960-talet (Becker, 1962). Teorin utgår ifrån att sysselsättning och inkomst påverkas av individers formella utbildning, språkkunskaper och arbetslivserfarenheter. Forskning visar att formell utbildning har en positiv effekt på sysselsättningsgrad och inkomst, speciellt om delar av utbildningen genomförts i det mottagande landet och om utbildningen är yrkesinriktad (Petersson, 2014). Dock är det vanligare att utrikes födda är överkvalificerade för sina arbetsuppgifter än inrikes födda. Vilket indikerar att utrikes födda individer inte får samma utdelning av sin utbildning som personer födda i Sverige. I ljuset av detta har man antagit att förskaffandet av det nya landets humankapital kan öka sysselsättningen bland utrikes födda (Borjas, 2008).

Utbildningsnivå

Statistik visar att dubbelt så många utrikes födda som inrikes födda enbart har förgymnasial utbildning, en skillnad som är större bland kvinnor än bland män. Bland personer som migrerat från länder som Afghanistan, Irak, Somalia och Syrien har 30 till 50 procent enbart förgymnasial utbildning (Oskar et al., 2017). Statistik visar att personer födda i Iran har den högsta utbildningsnivån och personer från Somalia, den lägsta (se graf 1). En viktig aspekt för fortsatta studier att beakta är därför utbildningsnivån hos grupper från olika länder.



Graf 1. Utbildningsnivå per födelseland. Källa: SCB 2017

Landspecifikt humankapital

Samtidigt visar forskningen också att endast individens humankapital inte kan förklara hela skillnaden i sysselsättningsgrad mellan utrikes och inrikes födda (Rydgren, 2004). Huruvida humankapital påverkar sysselsättningsgraden har även ifrågasatts av studier som visar att arbetsmarknaden missgynnar utrikes födda även när de har ett liknande humankapital som inrikes födda. Särskilt de av icke-europeisk härkomst missgynnas i högre grad än andra grupper (Buzdugan & Halli, 2009). En förklaring ligger i devalveringen av utländska examina, då utländska betyg och examensbevis inte erkänns eller inte är överföringsbara till det nya landet (Bauder, 2003; Buzdugan & Halli, 2009). Dessutom visar forskning om attityder på arbetsmarknaden, att arbetsgivare är mer skeptiska till utrikes föddas arbetsförmåga än till inrikes födda (Kanas & Van Tubergen, 2009). Studier gjorda både i Sverige och andra länder har däremot visat att förskaffandet av landspecifika humankapital endast har en liten effekt på utrikes föddas sysselsättning i jämförelse med inrikes födda (Duvander, 2001; Irastorza & Bevelander, 2017).

Matchningsgrad

Matchningsgrad handlar om i vilken utsträckning som individer har ett arbete som matchar deras utbildning. SCB (SCB, 2017) visar att utrikes födda generellt sett har en lägre matchningsgrad än inrikes födda. Statistiken visar även att utrikes födda personer som genomfört sin eftergymnasiala utbildning i Sverige har en lägre matchningsgrad än inrikes födda. Dessa skillnader varierar mellan olika yrken. Störst skillnad finns bland ekonomer, naturvetare och civilingenjörer. Lägst skillnad finns bland lärare och sjuksköterskor.

Studier visar även att det finns en lägre sysselsättning bland utrikes födda med akademisk utbildning i Sverige. Det är speciellt de icke-europeiska migranterna, med en akademisk utbildning, som har svårare att få jobb som matchar deras utbildning (Joona, Gupta, & Wadensjö, 2014).

Språkkunskaper

En annan viktig förklaring, utöver formell utbildning, är språkkunskaper och specifikt kunskaper i det svenska språket. Undersökningar med arbetsgivare visar att svenskkunskaper värderas högt (Rooth & Åslund, 2006). Konjunkturrådets senaste rapport (Nordström Skans et al., 2017) beskriver att bristande svenskkunskaper och arbetsgivares osäkerhet om den sökandes kvalifikationer är de främsta hindren för många utrikes födda som söker arbete i Sverige. Vidare pekar rapporten på att arbetsgivare är tveksamma till om SFI ger tillräckliga kunskaper. Att det är svårt att bedöma en persons språkförmåga, försvårar även framtagandet av statistik. I den internationella studien PIAAC som jämför kunskapsnivåerna för bland annat läs- och skrivkunnighet i OECD-länder, framgår att utrikes födda har en generellt sett lägre läs- och skrivkunnighet än personer födda i Sverige (SCB, 2013). Studien visar även på stora skillnader i språkkunskaper i relation till utbildningsnivå, både inom gruppen inrikes födda och utrikes födda. Där inrikes födda med en eftergymnasial utbildning har en generellt högre språkkunskapsnivå än de med en kortare gymnasial utbildning. Studien visar att Sverige är det land där gapet i språkfärdighet mellan inrikes och utrikes födda är störst. Sverige är även det land i Europa med högst skillnad i sysselsättningsgrad mellan utrikes och inrikes födda i Europa (SCB, 2016). Det är därmed svårt att avgöra vad som leder till vad. Om det är sysselsättning som leder till högre språkkunskaper eller om det är språkkunskaper som leder till en högre sysselsättningsgrad. Konjunkturrådets rapport drar slutsatsen att båda processerna är relevanta (Oskar et al., 2017).

Sociodemografiska faktorer

I föregående avsnitt har skillnader i sysselsättningsgrad beskrivits utifrån humankapitalteorin, framförallt beträffande utbildningsnivå. Det framgår dock att skillnaderna i sysselsättning inte enbart kan förklaras av individernas humankapital. Även då hänsyn tagits till utbildningsnivå och att utbildningen genomförts i Sverige finns det ett gap i sysselsättning och matchningsgrad mellan utrikes och inrikes födda (Duvander, 2001; Rydgren, 2004). Andra faktorer som bidrar till att förklara detta gap är; sociodemografiska faktorer såsom invandringsskäl, kön, familjesituation, ålder och segregation.

Invandringsskäl

Denna översikt har tidigare visat att födelseland har stor betydelse för individens chanser att få jobb, där skillnader är tydligast mellan migranter från Europa eller icke-europeiska länder. Skäl till invandring är en annan viktig aspekt (Chiswick, 2000; Manhica et al., 2015; Nekby, 2002b; Regeringens, 2001). Det finns skillnader i vilka erfarenheter som personer upplevt beroende på om de kommit till Sverige av familjescäl, som ekonomiska invandrare för att arbeta eller söka jobb, eller om de kommit för att söka asyl (Manhica et al., 2015). En SOU-

utredning (SOU 2012 i, Petersson 2014) fann att anhöriginvandrare klarar sig bättre på arbetsmarknaden jämfört med asylsökande som i sin tur klarar sig bättre än kvotflyktingar. Vidare fann utredningen att 45 procent av de skyddsbehövande kvinnorna och 25 procent av de skyddsbehövande männen saknar arbete efter fem års vistelse i Sverige.

Kön

Kön en viktig faktor att beakta i analyser kring skillnaderna i förutsättningar på arbetsmarknaden. Tabellen (tabell 1) ovan visar att kvinnor generellt sett har en lägre sysselsättningsgrad än män. Vidare går det att se att denna skillnad är större bland de utrikes födda än bland de inrikes födda individerna. Det finns skäl att tro att könsstereotyper i olika yrken kan ligga bakom och att utrikes födda kvinnor drabbas av både etnisk- och könsdiskriminering på arbetsmarknaden (Browne & Misra, 2003; Vetenskapsrådet, 2017).

Könsskillnaderna i sysselsättningsgrad, är även relaterad till individernas födelseländer. Exempelvis har man i Danmark identifierat en betydlig högre sysselsättningsgrad bland utrikes födda kvinnor från EU-länder, jämfört med kvinnor födda i Somalia, Iran, Afghanistan och Libanon (Brodmann & Polavieja, 2011). En möjlig delförklaring till detta är att kvinnor från länder som Somalia och Afghanistan, i högre utsträckning bor nära sina släktingar och fastnar i traditionella könsroller, såsom att stanna hemma för att ta hand om barn vilket hindrar dem från att söka eller acceptera jobb (Lamba, 2003). Vi har dock inte identifierat några studier som belyst kvinnornas egna erfarenheter och berättelser kring detta.

Familjesituation

En vanligt förekommande orsak som diskuteras kring utrikes födda kvinnors lägre sysselsättningsgrad är uttag av föräldraförsäkringen. En utredning (SOU 2012 i Petersson, 2014) visar att cirka 40 procent av kvinnorna med barn och som kommer från icke-europeiska länder har ett så pass högt uttag av föräldrapenningen att det hindrar dem från att delta i insatser för att komma in på arbetsmarknaden såsom undervisning i det svenska språket. Vidare visar en annan studie att kvinnor från icke-europeiska länder som får barn efter att de anlant till Sverige tar ut ett högre antal heldagar i föräldraförsäkringen. Forskare antar att det får negativa konsekvenser, då det minskar möjligheterna till att kombinera föräldraskap, med introducerande insatser, såsom språkundervisning. Detta antas i sin tur senarelägga deras introduktion på arbetsmarknaden (Vikman 2013 i Petersson, 2014).

Ålder

Forskning visar att ålder spelar roll för individers möjlighet att få jobb. En svensk studie som genomförts genom fältexperiment med fiktiva jobbansökningar med slumpmässigt tilldelad information om ålder drar slutsatsen: "Vi finner att sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare faller kraftigt redan från 40-årsåldern. Sannolikheten att bli kontaktad faller snabbare med åldern för kvinnor än för män" (Carlsson & Eriksson, 2017).

Boendesituation

Var migranter placeras och/eller flyttar kan spela roll för deras chanser att komma in på arbetsmarknaden (Åslund, Östh, & Zenou, 2010). Personer som placeras eller väljer att bo på små orter kan begränsas genom en generellt högre arbetslöshet i området men även av

bristande resurser som tillgång till arbetsförmedling och utbildning. Detta kan i sin tur även resultera i begränsade ekonomiska tillgångar, som begränsar möjligheten att kunna flytta till platser där tillgången till arbetsförmedling och utbildning är större. Boendesegregationen leder även till att individers sociala nätverk begränsas, nätverk som skulle kunna ge viktiga kontakter in på arbetsmarknaden (Rydgren, 2004). Mer om detta i avsnittet om sociala nätverk.

Kontextuella faktorer

Utöver de individuella faktorerna, som redogjorts för ovan, finns även flera kontextuella och strukturella faktorer, som påverkar utrikes föddas chanser att komma in på arbetsmarknaden. Följande avsnitt redogör för arbetsmarknadens struktur och policy, diskriminering och socialt kapital såsom nätverk och kontakter.

Arbetsmarknadens struktur och policy

Flera forskare pekar på att det har skett en förändring på arbetsmarknaden som har resulterat i en minskad industrisektor och en ökad tjänstesektor. Därmed finns det även en minskad tillgång på lågkvalificerade jobb och en ökad tillgång på högkvalificerade jobb. Denna utveckling har skett i många länder, däribland Sverige, och har haft en negativ påverkan på utrikes föddas chanser att komma in på arbetsmarknaden. Detta eftersom industrisektorn historiskt sett har varit en viktig arbetsgivare för utrikes födda, genom att ställa lägre krav på språk och utbildning (Petersson, 2014). Kraven på utbildning, språk och informell kompetens har ökat (Nordström Skans et al., 2017). Ökade anställningskrav gör även att kompetensen är svårare för arbetsgivaren att värdera och validering av utbildning och erfarenhet blir därmed ännu viktigare (Petersson, 2014). Vissa menar att det även ökar utrymmet för godtycke från arbetsgivaren när de sökandes kompetenser ska utvärderas (Rydgren, 2004).

Arbetsgivarnas aktiva arbete och medvetenhet att få in fler utrikes födda spelar roll (Rydgren, 2004). Rydgren hävdar att arbetsgivare som har nyckelroller för att få in fler grupper på arbetsmarknaden, ofta omedvetet, indirekt diskriminerar genom att anställa personer bland sina egna kontakter och genom omedvetna föreställningar om grupper av utrikes födda. I en rapport från Unionen (Unionen, 2015) tillfrågades anställda och chefer om sina arbetsgivares inställning och arbete med mångfaldsfrågor. Den visade att det i många branscher är få som känner till om företaget har en policy och handlingsplan för mångfaldsfrågor. Inom handeln är det endast 20 procent som svarar att deras arbetsplats har en policy och handlingsplan för mångfaldsarbete. Undersökningen visar dock att fler svarar att chefen eller någon annan ledningsrepresentant någon gång "har pratat om mångfald". För handeln var den siffran 36 procent. Det tyder på att många arbetsplatser fortsatt har ett återstående arbete att genomföra för att på ett strukturellt plan synliggöra mångfaldsfrågor.

En högst aktuell fråga på den politiska dagordningen är huruvida ett strikt anställningsskydd och relativt sett höga lägsta löner försvårar för utrikes födda att komma in på arbetsmarknaden (Petersson, 2014). Skiljelinjer går mellan de som anser att lägre löner och ändrade anställningslagar skulle förenkla för arbetsgivare att anställa fler och de som istället anser att höjd utbildningsnivå och humankapital är lösningen för att få in fler utrikes födda på arbetsmarknaden. Forskning visar att effekter av sänkta löner främst skulle ske för de med låg utbildning. Att sänkta löner och lägre anställningstrygghet möjligtvis skulle ge fler jobb till personer med en lägre utbildningsnivå men att det inte skulle hjälpa utrikes födda med en

högre eftergymnasial utbildning att komma in på arbetsmarknaden (Nordström Skans et al., 2017).

Diskriminering

Utöver forskning om humankapital och mer specifikt om utbildningsnivåer har en stor del av studierna i Sverige om utrikes födda på arbetsmarknaden fokuserat på diskriminering.

Vetenskapsrådet (Vetenskapsrådet, 2017) har i en forskningssammanställning identifierat exkluderingsmekanismer som hindrar utrikes föddas inträde på den svenska arbetsmarknaden. Marginalisering av migranter på arbetsmarknaden sammanfaller med migranternas bakgrund snarare än färdigheter och kompetenser. Arbetsgivare tenderar att fatta beslut om anställning och befordran baserat på stereotyper av egenskaper såsom hudfärg, klädstilar och religiösa attribut, istället för att bedöma personens humankapital.

I en studie av Carlsson och Rooth (Carlsson & Rooth, 2008) dras slutsatsen att diskriminering baserat på kön sannolikt förekommer på den svenska arbetsmarknaden för både utrikes och inrikes födda. Dock är mekanismerna bakom den här typen av diskriminering mer oklara. Det finns anledning att tro att genusstereotyper bidrar till problemet, och att kvinnor med migrantbakgrund utsätts för diskriminering både baserat på etnicitet och kön (Browne & Misra, 2003; Vetenskapsrådet, 2017).

Vetenskapsrådet drar samtidigt slutsatsen att mycket lite forskning finns om rasism kopplad till arbetsmarknaden och mer specifikt om islamofobi och afrofobi. Vidare skriver de att det är oroväckande att forskare upplever att forskning om rasism och arbetsmarknaden blir mer ifrågasatt och kritiserad än annan forskning och att det därmed finns en risk för att denna forskning uteblir, vilket i sin tur är ett demokratiproblem (Vetenskapsrådet, 2017). Det är därför viktigt att i framtida studier lyfta frågor om rasism på arbetsmarknaden.

En undersökning som genomförts på temat islamofobi kommer från Diskrimineringsombudsmannen (DO). DO (Diskrimineringsombudsmannen, 2016) har sammanställt inkomna anmälningar och identifierat de som diskriminerats på grund av att de är muslimer eller uppfattas som muslimer. DO har funnit vissa mönster av diskriminering i dessa anmälningar och att det finns en överlappning mellan diskriminering baserat på invandrarbakgrund, etnicitet och religion. Det finns även skillnader i diskriminering mellan män och kvinnor. DO har funnit mönster i anmälningarna som kommit in där män ofta upplever diskrimineringen genom att de beskriver hur de upplevs som ett hot och att de misstänkliggörs för terrorbrott och hedersvåld. Kvinnor upplever å andra sidan sig misstänkliggjorda som offer, bland annat för hedersvåld. DO hävdar att dessa överlappande aspekter av kön, religion, hudfärg, födelseland som diskriminering, kräver ett intersektionellt perspektiv för en fördjupad förståelse av islamofobi och annan diskriminering på arbetsmarknaden. Vidare finns det både exempel på där anmälaren upplevt sig diskriminerad vid ansökningstillfällen och under anställning. I flera fall har anmälaren upplevt sig som dubbelt diskriminerad av arbetsgivaren

då personen som har anmält diskriminering på arbetsplatsen på grund av sin anmälan inte fått fortsatt anställning eller blivit omplacerad.

Tidigare svenska studier har undersökt hur utrikes födda diskrimineras under rekryteringsprocessen. Flera studier har undersökt betydelsen av de sökandes namn i rekryteringsprocessen (Booth, Leigh, & Varganova, 2012; Bursell, 2007; Carlsson & Rooth, 2007, Wolgast 2017). Studierna visar att jobbansökanden med "arabisk-, muslimsk- och afrikanskliknande" namn mer sällan kontaktas av arbetsgivare, jämfört med jobbansökande med "svenskliknande" namn (Arai, Bursell, & Nekby, 2008; Bursell, 2007). Det har lett till att vissa migranter från icke-europeiska länder byter namn till europeiskliknande namn, för att förbättra sina chanser till anställning (Arai & Skogman Thoursie, 2009).

I Wolgast avhandling (2017) framkom det att det finns en tendens hos rekryterare att i högre utsträckning fokusera på den arbetssökandes sociala kompetens än den yrkesspecifika kompetensen, samt att bedöma den sökandes möjlighet att "passa in", när den arbetssökande har en utländsk bakgrund än svensk bakgrund. Vidare kunde Wolgast visa hur ett systematiskt och strukturerat arbetssätt i rekryteringsprocessen ledde till att det gavs ett större fokus vid den arbetssökandes kompetens och att diskriminering minskade.

Enligt Rydgren (Rydgren, 2004) finns det två former av diskriminering som kraftigt begränsar utrikes föddas chanser att komma in på arbetsmarknaden i Sverige: statistisk diskriminering och institutionell diskriminering. Med statistisk diskriminering innefattas förutfattade meningar och stereotyper om en viss grupp som påverkar hur de behandlas. På arbetsmarknaden kan det handla om att arbetsgivares beslut baseras på deras tro och åsikter om en viss grupp istället för individens egenskaper. Institutionell diskriminering handlar istället om när övergripande och till synes neutrala krav påverkar en specifik grupp mer än andra grupper, exempelvis utifrån födelseland eller etnicitet. Enligt Rydgren är den vanligaste formen av institutionell diskriminering i Sverige det ofta förekommande kravet om flytande svenska. Han menar att detta krav är diskriminerande för att arbetsuppgifterna för det specifika jobbet inte alltid kräver den nivån av kommunikation som kravet i annonsen indikerar, samt för att det är vagt beskrivet och öppnar upp för godtycke från arbetsgivaren.

Socialt kapital

Socialt kapital beskrivs ofta som sociala nätverk och normer genom vilka individer skapar gemensamma och både formella och informella överenskommelser (Putnam, 2000). Formella vägar går exempelvis via arbetsförmedlingen, jobbannonser eller andra formella rekryteringsmetoder. Informella kontakter finns bland vänner och bekanta.

Socialt kapital i form av informella nätverk är en viktig faktor för utrikes föddas möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. Det finns studier gjorda i Sverige (Lemaître, 2007) som pekar på att personer med bredare sociala nätverk har större chans att få jobb och/eller jobbtips genom den informella vägen. I Storbritannien har studier visat att flyktingar är mer benägna

att hitta jobb genom informella kanaler som deras vänskapsnät snarare än genom formella och statliga rekryteringsmetoder (Bloch, 2002).

Detta tyder på att personliga kontakter är en viktig källa till jobb, men att det för utrikes födda även kan vara en begränsning. Rydgren (Rydgren, 2004) beskriver så kallade "gatekeepers", arbetsgivare som i hög utsträckning rekryterar genom kontakter eller rekommendationer från kontakter. Som beskrivits tidigare är även fysiska mötesplatser viktiga, likaså platsen där personen bor. Forskning har visat att kontakter knyts i bostadsområden, vilket kan vara på gott och ont för utrikes födda. Eftersom utrikes födda ofta bor i segregerade områden med hög arbetslöshet och få jobbtilfällen. De arbetsgivare som däremot är etablerade i dessa områden drivs i hög grad av andra utrikes födda vilka har en tendens att anställa andra utrikes födda personer med liknande bakgrund (Pettersson, 2014).

En studie genomförd av IFAU (Eliason, Hensvik, Kramarz, & Skans, 2017) har undersökt nedläggningar av arbetsplatser och betydelsen av kontakter och informella nätverk för de anställda att hitta nya arbeten. Undersökningen fann att män, utrikes födda och de i åldrarna 35-49 hade större nytta av sina kontakter, och att företag som rekryterade genom informella kontakter var mer produktiva än företag som rekryterade genom formella kanaler såsom Arbetsförmedlingen.

Referenser

- Arai, M., Bursell, M., & Nekby, L. (2008). Between meritocracy and ethnic discrimination: The gender difference.
- Arai, M., & Skogman Thoursie, P. (2009). Renouncing personal names: An empirical examination of surname change and earnings. *Journal of Labor Economics*, 27(1), 127-147.
- Åsenlöf, P. (2009). Self-efficacy-ett begrepp på modet?[Self-efficacy—A concept in vogue?]. *Fysioterapi*, 12, 16-18.
- Åslund, O., Östh, J., & Zenou, Y. (2010). How important is access to jobs? Old question—improved answer. *Journal of Economic Geography*, 10(3), 389-422.
- Bäckman, O. (1998). *Longitudinal studies on sickness absence in Sweden*: Swedish Institute for Social Research, Stockholm University.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(307-337).
- Bauder, H. (2003). "Brain abuse", or the devaluation of immigrant labour in Canada. *Antipode*, 35(4), 699-717.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Bloch, A. (2002). *Refugees' opportunities and barriers in employment and training* (Vol. 179): Corporate Document Services Leeds.
- Booth, A. L., Leigh, A., & Varganova, E. (2012). Does ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from a field experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(4), 547-573.
- Borjas, G. J. (2008). *Issues in the Economics of Immigration*: University of Chicago Press.
- Brodmann, S., & Polavieja, J. G. (2011). Immigrants in Denmark: Access to employment, class attainment and earnings in a high-skilled economy. *International Migration*, 49(1), 58-90.
- Browne, I., & Misra, J. (2003). The intersection of gender and race in the labor market. *Annual review of sociology*, 29(1), 487-513.
- Bursell, M. (2007). What's in a name?—A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process.
- Buzdugan, R., & Halli, S. S. (2009). Labor market experiences of Canadian immigrants with focus on foreign education and experience. *International Migration Review*, 43(2), 366-386.
- Carlsson, M., & Eriksson, S. (2017). Påverkar arbetsökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbsökan?
- Carlsson, M., & Rooth, D.-O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14(4), 716-729.
- Carlsson, M., & Rooth, D.-O. (2008). Is it your foreign name or foreign qualifications? An experimental study of ethnic discrimination in hiring.
- Chiswick, B. R. (2000). Are immigrants favorably self-selected? An economic analysis.
- Diskrimineringsombudsmannen. (2016). *Kedjor av händelser; En analys av anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer*. Retrieved from

- Duvander, A.-Z. E. (2001). Do country-specific skills lead to improved labor market positions? An analysis of unemployment and labor market returns to education among immigrants in Sweden. *Work and Occupations*, 28(2), 210-233.
- Ekberg, J., & Hammarstedt, M. (2002). 20 år med allt sämre arbetsmarknadsintegrering för invandrare. *Ekonomisk debatt*, 30(4), 343-353.
- Eliason, M., Hensvik, L., Kramarz, F., & Skans, O. N. (2017). Informella kontaktnäts betydelse för arbetssökande och företag på den svenska arbetsmarknaden: Rapport.
- Grand, C. I., & Szulkin, R. (2002). Permanent disadvantage or gradual integration: explaining the immigrant-native earnings gap in Sweden. *Labour*, 16(1), 37-64.
- Hansen, J. (2000). The duration of immigrants' unemployment spells: evidence from Sweden.
- Irastorza, N., & Bevelander, P. (2017). THE LABOUR-MARKET PARTICIPATION OF HIGHLY SKILLED IMMIGRANTS IN SWEDEN: AN OVERVIEW. 17(5).
- Joona, P. A., Gupta, N. D., & Wadensjö, E. (2014). Overeducation among immigrants in Sweden: incidence, wage effects and state dependence. *IZA Journal of Migration*, 3(1), 9.
- Kanas, A., & Van Tubergen, F. (2009). The impact of origin and host country schooling on the economic performance of immigrants. *Social Forces*, 88(2), 893-915.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Lamba, N. K. (2003). The employment experiences of Canadian refugees: Measuring the impact of human and social capital on quality of employment. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 40(1), 45-64.
- Lemaître, G. (2007). The integration of immigrants into the labour market: The case of Sweden. *OECD Social, Employment, and Migration Working Papers*(48), 1.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of career assessment*, 14(1), 12-35.
- Manhica, H., Östh, J., & Rostila, M. (2015). Dynamics Of Unemployment Duration Among African Migrants In Sweden. *Nordic Journal of Migration Research*, 5(4), 194-206.
- Nekby, L. (2002a). *Employment convergence of immigrants and natives in Sweden*: Citeseer.
- Nekby, L. (2002b). *How long does it take to integrate?: employment convergence of immigrants and natives in Sweden*.
- OECD/EU. (2015). Indicators of Immigrant Integration 2015. *OECD Publishing*.
doi:<http://dx.doi.org/10.1787/9789264234024-en>
- Nordström Skans, O., riksson, S., & Hensvik, L. (2017). *Konjunkturrådets rapport 2017; Åtgärder för en inkluderande arbetsmarknad*. Retrieved from
- Petersson, S. (2014). Utrikes födda på arbetsmarknaden: en forskningsöversikt.
- Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: America's declining social capital *Culture and politics* (pp. 223-234): Springer.
- Regeringens, S. (2001). *Integrationspolitik för 2000-talet*. 2001/02:129. Retrieved from
- Rooth, D.-O., & Åslund, O. (2006). Utbildning och kunskaper i svenska-framgångsfaktorer för invandrare.
- Rydgren, J. (2004). Mechanisms of exclusion: ethnic discrimination in the Swedish labour market. *Journal of ethnic and migration studies*, 30(4), 697-716.

- SCB. (2016). Integration: Rapport 9, Integration – utrikes föddas etablering i arbets- och samhällslivet.
- SCB. (2017). *Integration – utrikes föddas matchning på arbetsmarknaden i Sverige*. Retrieved from
- Tellhed, U., Bäckström, M., & Björklund, F. (2017). Will I fit in and do well? The importance of social belongingness and self-efficacy for explaining gender differences in interest in STEM and HEED majors. *Sex Roles, 77*(1-2), 86-96.
- Unionen. (2015). "Öka inkluderingen: Unionens mångfaldsrapport 2015". Retrieved from Vetenskapsrådet. (2017). *Rasism på arbetsmarknaden: En inventering av forskningsläget 2017*. Retrieved from
- Wiesbrock, A. (2011). The integration of immigrants in Sweden: A Model for the European Union? *International Migration, 49*(4), 48-66.
- Wolgast, S. (2017). *How does the job applicants' ethnicity affect the selection process? : Norms, Preferred competencies and expected fit*. Lund University.