

Att öppna dörren till arbete.

En rapport om hur privata, offentliga och ideella aktörer arbetar för att underlätta utrikes föddas etablering på den svenska arbetsmarknaden.



Inledning

Hösten 2015 lanserade Axfoundation ett långsiktigt etableringsinitiativ – ÖppnaDörren. ÖppnaDörren består av fyra verksamheter som skapar möten mellan personer som är nya i Sverige och personer som är etablerade här: Invitationsdepartementet, Kompis Sverige, Svenska med baby och Yrkesdörren. Genom ÖppnaDörrens partnerorganisationer kan både nya och etablerade svenskar mötas och bredda sina nätverk, vilket underlättar utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden såväl som i samhället i stort.

Som en del av ÖppnaDörrens lansering 2015 släppte vi rapporten *Varför ska vi öppna dörren?*, en forskningsöversikt om hur viktiga sociala nätverk är för etablering och rekrytering ur samhällets, företagens och individens perspektiv. Det här är en uppföljning till den tidigare rapporten och ett försök att ta ett samlat grepp kring frågan *Hur kan vi öppna dörren?* Hur kan offentliga, privata och ideella aktörer samt privatpersoner underlätta utrikes föddas etablering, främst på arbetsmarknaden men också sett ur ett bredare samhällsperspektiv? Rapporten har två huvudsakliga syften: dels att diskutera några av de åtgärder som föreslagits för att underlätta utrikes föddas etablering, och dels att visa på vilka etableringsinsatser som enligt forskning och utvärderingar verkar vara mest effektiva för att främja utrikes föddas sysselsättning. Rapporten kommer också att lyfta exempel på etableringsinsatser som genomförs med goda resultat i Tyskland, Kanada och USA.

Det krävs ofta mer än ett arbete för att en person ska känna sig fullt delaktig i samhället, och att ha ett jobb leder därför inte nödvändigtvis till självupplevd social etablering.¹ Det kan däremot skapa ett sammanhang som bidrar till social etablering, något som är svårt att mäta men som är av stor betydelse för att vi människor ska känna oss delaktiga i samhället. Eftersom sju av tio jobb i Sverige förmedlas med hjälp av kontakter så kan stärkta sociala band mellan nya och etablerade svenskar vara ett lyckat sätt att öppna dörren till arbetsmarknaden för utrikes födda. Det är inte bara initiativ med direkt arbetsmarknadsfokus som kan bidra till högre sysselsättning; det behövs även insatser för att skapa kontakt mellan olika grupper genom att exempelvis främja en inkluderande bostadsmarknad. Förslagen som diskuteras är dock främst direkta arbetsmarknadsåtgärder, och begreppet etablering syftar i den här rapporten främst på ekonomisk etablering, vilket bland annat kan mätas i form av arbetskraftsdeltagande, sysselsättningsgrad och inkomst.



¹ Definitioner och förklaringar av begrepp som "etablering", "nyanländ" m.fl. finns i ordlistan i bilagan till denna rapport.

I rapporten och i den statistik som presenteras benämns personer som är födda utanför Sverige som "utrikes födda". Denna breda benämning speglar dock inte att utrikes födda har kommit till Sverige med många olika förutsättningar att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. För framgångsrik etablering krävs flera olika insatser från de offentliga, privata och ideella sektorerna som tar hänsyn till de varierande förutsättningarna och som riktar sig till olika undergrupper inom denna breda kategori. Några exempel på hur sådana skräddarsydda insatser kan se ut presenteras i denna rapport, vilket förhoppningsvis kan inspirera offentliga, privata och ideella aktörer i sitt arbete med utrikes föddas etablering.

Amelie Silfverstolpe & Emanuel Örtengren

Yrkesdörren är en av verksamheterna inom den nationella satsningen ÖppnaDörren som initierats av Axfoundation.

Stockholm, 2017

Rapporten finns att ladda ned:

<http://blogg.oppnadorren.se/category/rapport>

Mail till kontakt@yrkesdorren.se



Innehåll

Att öppna dörren till arbete

Inledning	4
Bakgrund	7
Från bidragstagare till skattebetalare ger minst 400 000 kronor i samhällsekonomisk vinst	8
Stor skillnad i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda	9
<i>Vad beror sysselsättningsgapet på?</i>	10
Fem faktorer som försvårar	10
Anställningsformer och sänkta trösklar	13
Tidsbegränsade anställningar	13
Lönesubventionerade anställningsformer	13
<i>Instegsjobb och nystartsjobb</i>	14
<i>Enklare regler och mer riktade subventioner</i>	14
Ingångslöner och enkla jobb	15
<i>Oklara effekter av sänka lägstralöner</i>	16
<i>Vad säger då den svenska forskningen om hur lägstralöner påverkar sysselsättningen?</i>	17
Enkla jobb	18
Andra vägar in på arbetsmarknaden: egenföretagande och bemanningsföretag	20
<i>Egenföretagande – "köksvägen" till den svenska arbetsmarknaden?</i>	20
<i>Specialiserade bemannings- och rekryteringsföretag</i>	21
Internationella perspektiv på etablering	22
Tyskland	22
<i>Minijobb</i>	23
<i>Lagstadgad minimilön</i>	23
<i>Lärlingssystemet</i>	24
Kanada och USA	25
<i>Kanadensiska etableringsinsatser organiseras ofta av utrikes födda</i>	25
<i>Somalier i Minnesota</i>	26
Exempel på etableringsinsatser som fungerat	27
Validering	27
<i>Formell validering: bra för specifika yrkesutbildningar, otillräckligt på egen hand</i>	27
<i>Informell validering: yrkesrelaterade kontakter ger ingångar på rätt nivå</i>	28
Kompletterande utbildning: viktigt för dem med högskoleutbildning	29
Språkundervisning förkortar tiden för inträde på arbetsmarknaden	29
Lokala aktörer bättre på att förstå lokala förutsättningar	30
Yrkesrelaterade mentorskapsprogram: positivt för karriären	31
Avslutande reflektioner	32
Lönesubventionerna kan bli bättre, effekterna av sänkta ingångslöner är osäkra	33
Enkla jobb kompletterar kvalificerade jobb	33
Det behövs utbildningsinsatser	34
Sverige kan lära av andra länder	34
Breddade nätverk en nyckel för att öppna dörren till arbetsmarknaden	35
Källförteckning	36
Bilaga 1: Begrepp som rör invandring och etablering	40
Bilaga 2: Ekonomiska begrepp	41

Bakgrund

Rapportens utgångspunkt är att de kortsiktiga kostnaderna för etableringsinsatser är förhållandevis små jämfört med de stora samhälls-ekonomiska vinster som skulle uppnås om utrikes födda snabbare och i högre utsträckning etablerar sig på arbetsmarknaden.² Jan Ekberg, professor i nationalekonomi vid Linnéuniversitetet, menar till exempel att invandringens nettoeffekter på de offentliga finanserna i hög grad beror på hur väl utrikes födda etablerar sig på arbetsmarknaden.³

Samtidigt ger de offentliga finanserna (skillnaderna mellan skatteintäkterna och utgifterna för staten, kommunerna och landstingen) inte hela bilden av hur invandring påverkar Sveriges ekonomi. I sin rapport "Varför vinner vi inte (mer) på invandringen?" nämner nationalekonomen Andreas Bergh till exempel att även om det försörjningsstöd som betalas ut till nyanlända är en kostnad för den offentliga sektorn så försvinner inte dessa pengar från samhällsekonomin utan används för att betala exempelvis mat och hyra.⁴ Effekterna på de offentliga finanserna och på samhällsekonomin skiljer sig alltså åt, men om sysselsättningen bland utrikes födda ökade skulle det förstås ha positiva effekter på båda.

På längre sikt kan kostnaderna för etableringsinsatser betala sig flera gånger om. Bland annat har forskaren och författaren Philippe Legrain med hjälp av data från Internationella valutafonden (IMF) visat att en euros investering i flyktingmottagande kan ge två euros BNP-ökning mellan 2015 och 2020.⁵ Och ju effektivare etableringsinsatser och ju större andel utrikes födda som kommer i jobb, desto större avkastning. Etableringsinsatser bör därmed ses som investeringar snarare än engångskostnader.



En investering i flyktingmottagande kan ge två gånger insatsen på fem år.

² Bergh, "Varför vinner vi inte (mer) på invandringen?" I *Hela staden – Bryt segregationen*. Fores, 2016.

³ Ekberg, "Invandringen och de offentliga finanserna". Rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO) 2009:3.

⁴ Bergh 2016.

⁵ Legrain, "Refugees Work: A Humanitarian Investment That Yields Economic Dividends", Tent Alliance, 2016.



Från bidragstagare till skattebetalare ger minst 400 000 kronor i samhällsekonomisk vinst

Om vi väljer att se etableringsinsatser som sociala investeringar, hur mycket skulle de investeringarna kunna ge i avkastning? När skulle investeringarna ge tillbaka sin ursprungliga insats?

Forskarna Eva Nilsson Lundmarks och Ingvar Nilssons beräkningar ger svar på dessa frågor och visar bland annat att varje år som etableringstiden förkortas innebär en samhällsekonomisk vinst som motsvarar 400 000–860 000 kronor per person.⁶ (Denna skillnad beror på om personen i fråga har ett låg- eller höglönat yrke.) Bara de ökade intäkterna till skatte- och socialförsäkringssystemen till följd av ett års kortare etableringstid uppgår till 180 000–450 000 kronor per person, återigen beroende på lönenivå.⁷

Nilsson och Nilsson Lundmarks beräkningar ger en antydning om hur mycket både den offentliga sektorn och samhället i stort har att vinna på en förkortad etableringstid. Frågan är hur vi uppnår det?

Samhällsekonomisk vinst av förkortad etableringstid

	1 år	2 år	3 år	4 år
Låglönejobb	406 464	797 294	1 173 093	1 534 438
Medellön	557 664	1 093 879	1 609 470	2 105 231
Höglönejobb	860 064	1 687 048	2 482 225	3 246 819

Tabell 1: Det samhällsekonomiska värde som uppstår om inträdetsiden på arbetsmarknaden förkortas med 1, 2, 3 respektive 4 år för olika inkomstgrupper, baserat på beräkningar av Eva Nilsson Lundmark och Ingvar Nilsson.⁸



⁶ Nilsson Lundmark & Nilsson. "Att vara med i leken. Vuxna med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden ur ett socialt investeringsperspektiv". Fryshuset, 2016.

⁷ Ibid.

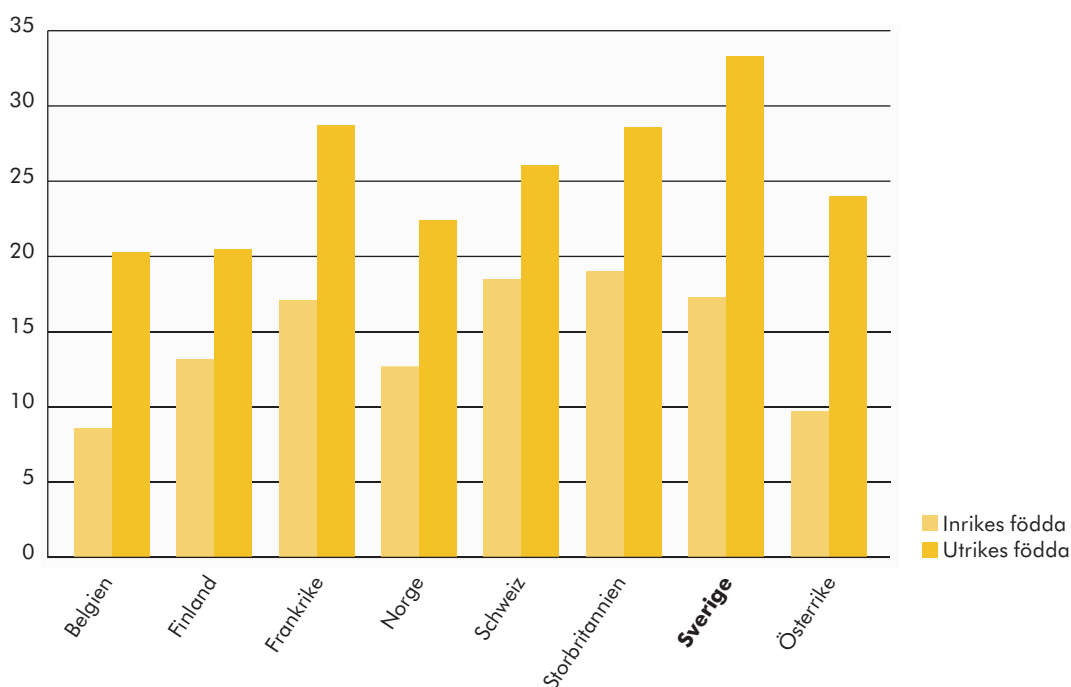
⁸ Ibid.

Stor skillnad i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda

För att Sverige ska klara av den stundande generationsväxlingen på arbetsmarknaden och kunna försörja en åldrande befolkning är det avgörande att Sverige blir bättre på att tillvarata och träna upp våra utrikes föddas kompetenser. Allt pekar på att utrikes födda kommer att bli allt viktigare för den svenska arbetsmarknaden. SCB förutspår till exempel att utrikes födda kommer att utgöra en fjärdedel av befolkningen i de mest yrkesaktiva åldrarna (20–64 år) år 2035, och att utrikes födda kommer att stå för hela befolkningstillväxten i detta åldersspann.⁹

Eftersom utrikes födda kommer att utgöra en allt större del av den svenska arbetskraften är det av stor vikt att sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda svenskar minskar. Idag är skillnaden i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda i Sverige större än i nästan alla andra avancerade industriländer. Medan sysselsättningsgraden i december 2016 låg på 79,7 procent för inrikes födda 16–64 år, så låg motsvarande siffra för utrikes födda på 66,8 procent, det vill säga ett sysselsättningsgap på 12,9 procentenheter.¹⁰ Dessutom anser en fjärdedel av alla utrikesfödda svenskar att de är överkvalificerade för sitt arbete, en andel som är nästan dubbelt så hög som bland inrikes födda. Andelen utrikes födda som anser sig vara överkvalificerade för sitt arbete är också högre i Sverige än i andra västeuropeiska länder som Frankrike, Norge, Storbritannien och Schweiz.¹¹

Andel anställda 20–64 år som anser sig vara överkvalificerade för sitt nuvarande jobb (i procent)



Utrikes födda kommer att stå för hela befolkningstillväxten i de mest yrkesaktiva åldrarna (20–64 år) till 2035, enligt SCB.



I december 2016 var skillnaden mellan inrikes och utrikes föddas sysselsättningsgrad 12,9 procentenheter.

⁹ SCB. "Sysselsättningsprognos 2013: Utvecklingen till 2035 enligt två scenarier", Rapport 2013:1.

¹⁰ SCB. "Arbetskraftsundersökningarna (AKU)", 2017-02-07.

¹¹ SCB. "Arbetsmarknadssituationen för migranter och deras barn 2014", 2016.





I mars 2015 fanns 1 000 inskrivna lärare i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag, men bara 400 högskoleplatser för vidareutbildning av lärare med utländsk examen.

Vad beror sysselsättningsgapet på?

Att sysselsättningsgraden är lägre bland utrikes födda än bland inrikes födda beror till viss del på att andelen som endast har förgymnasial utbildning är högre hos utrikes födda: 20 procent jämfört med 11 procent bland inrikes födda.¹² Detta gör det särskilt svårt för många utrikes födda att etablera sig på svensk arbetsmarknad eftersom Sverige har en så låg andel enkla jobb, det vill säga jobb som endast kräver grundläggande utbildning eller ingen alls.¹³

Men även många utrikes födda med högre utbildning har svårt att få jobb i Sverige. Arbetslösheten bland utrikesfödda akademiker är fyra gånger högre än bland inrikesfödda akademiker, enligt en rapport från Josefin Edström på Saco 2015.¹⁴ Det fanns exempelvis 1 000 lärare och specialpedagoger inskrivna i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag i mars 2015, samtidigt som det bara fanns 400 högskoleplatser för vidareutbildning av utländska lärare.¹⁵ Detta får till följd att många högutbildade utrikes födda inte kan fortsätta att utöva det yrke de är utbildade för när de kommer till Sverige. Men det är inte bara bristen på kompletterande utbildningar som försvårar utrikes föddas inträde på arbetsmarknaden; förklaringarna till sysselsättningsgapet är fler än så.

Fem faktorer som försvårar

Eftersom många utrikes födda har eftergymnasial utbildning och/eller arbetslivserfarenhet från bristyrken i Sverige kan bristande utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet inte ensamt förklara varför utrikes föddas sysselsättningsgrad är lägre än inrikes föddas. Inte heller förklarar det varför överutbildning är vanligare bland utrikes än bland inrikes födda. Istället är det andra faktorer som försvårar deras etablering på den svenska arbetsmarknaden. I en rapport för Delegationen för migrationsstudier (Delmi) belyser nationalekonomen Patrick Joyce fem faktorer som försvårar utrikes föddas inträde på den svenska arbetsmarknaden och redogör för hur politiska åtgärder sedan slutet av 1990-talet riktat in sig på dessa.



¹² SCB. "Utbildningsbakgrund bland utrikes födda", Temarapport 2014:6 Utbildning, 2014, s. 8.

¹³ Ekonomifakta. "Enkla jobb – internationellt", 2015.

¹⁴ Edström, "Sveriges utrikesfödda akademiker", Saco, 2015.

¹⁵ Sveriges Radio. "Många nyanlända är utbildade för bristyrken", 2015-03-26.

De faktorer som Joyce identifierar, baserat på senare års forskningsöversikter av integrationspolitiska åtgärder, är:

- 1) **Skälet till invandring** – Flyktinginvandrare och anhöriginvandrare har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden än arbetskraftsinvandrare, särskilt på kort sikt.
- 2) **Humankapital** – Utrikes födda har framför allt mindre "svenskspecifikt" humankapital (utbildning, arbetslivserfarenhet, osv.) och sämre språkkunskaper. Det humankapital som högutbildade utrikes födda har med sig urholkas också över tid om de inte får utöva sitt yrke i Sverige.
- 3) **Sociala nätverk** – Utrikes födda har ett sämre kontaktnät på den svenska arbetsmarknaden och går därmed miste om jobb möjligheter eftersom informella kontakter är svenska företags vanligaste rekryteringskanal.
- 4) **Höga trösklar till arbetsmarknaden** – Sverige har en stor andel högutbildad arbetskraft, vilket bidrar till att Sverige har såväl de högsta lägsta lönelönerna som den lägsta andelen jobb utan specifika utbildningskrav i EU. Dessutom är anställningsskyddet för tillsvidareanställningar mycket striktare än för tidsbegränsade anställningar. Detta leder till att det blir svårt för utrikes födda, särskilt de med lägre utbildning, att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.
- 5) **Diskriminering** – Experimentella studier har bland annat visat att personer med arabisk klingande namn kallas till anställningsintervju i lägre utsträckning än personer med svensk klingande namn.¹⁶ Det kan dock vara svårt att särskilja etnisk, så kallad *preferensbaserad diskriminering*, från *statistisk diskriminering* som kan uppstå när arbetsgivare känner sig osäkra på utrikes föddas erfarenheter och istället anställer en inrikesfödd person vars utbildnings- och yrkesbakgrund är lättare att verifiera.¹⁷

Dessa fem faktorer försvårar generellt sett utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden. Men personer som tvingats fly sina hemländer kan ha särskilt svårt att etablera sig i sitt nya hemland. De saknar ofta såväl landspecifikt humankapital och språkkunskaper som ett socialt nätverk som kan hjälpa dem att hitta ett jobb som motsvarar deras kvalifikationer. Dessutom kan de höga trösklarna till den svenska arbetsmarknaden göra arbetsgivare särskilt riskmedvetna när de överväger att anställa en person vars kvalifikationer de är osäkra på.

¹⁶ Carlsson & Rooth, "Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad – resultat från ett fältexperiment", *Ekonomisk debatt*, 3:35, 2007.

¹⁷ Joyce, "Integrationspolitik och arbetsmarknad: en översikt av integrationsåtgärder i Sverige 1998–2014", *Delmi Kunskapsöversikt*, 2015:3.





Närmare hälften av alla chefer inom den privata tjänstesektor ser fördelar med att anställa nyanlända, det ger utvecklingsmöjligheter och nya perspektiv.

Men det finns ändå många företag som vill anställa utrikes födda, inklusive nyanlända. Efter att regeringen hösten 2015 lanserade *Sverige tillsammans*, ett initiativ för att förbättra förutsättningarna för nyanlända som kommer till Sverige, hörde närmare 400 arbetsgivare av sig till Arbetsförmedlingen inom loppet av ett par veckor för att anmäla sitt intresse att ta emot nyanlända på sina arbetsplatser.¹⁸ Inom ramen för *Sverige tillsammans* ingår *100-klubben*, som är tänkt att bestå av större nationella företag som är villiga att ta emot minst 100 nyanlända inom en treårsperiod. Redan då *100-klubben* lanserades meddelade företag som Axfood, Ragn-Sells, Riksbyggen och Sweco att de alla kommer att ingå i detta initiativ.¹⁹ En rapport från Ledarna – Sveriges chefsorganisation, där 1 526 chefer inom den privata tjänstesektorn intervjuats, visar också att närmare hälften av cheferna ser fördelar med att anställa nyanlända. Nära 7 av 10 chefer i samma enkät anser att det skapar utvecklingsmöjligheter för deras verksamhet att rekrytera personer med annan bakgrund och andra perspektiv.²⁰



¹⁸ Arbetsförmedlingen, "Bra respons från er företag för #sverigetillsammans", 2015-10-29.

¹⁹ Regeringskansliet, "Regeringen presenterar 100-klubben", 2015-10-12.

²⁰ Ledarna, "Integration i praktiken – ett jobb för chefen", 2016, s. 10.

Anställningsformer och sänkta trösklar

Skillnaderna mellan hur strikt och omfattande anställningsskyddet är för tillsvidareanställningar respektive tidsbegränsade anställningar är större i Sverige än i alla andra OECD-länder, enligt den franske forskaren Pierre Cahuc.²¹ En forskningsöversikt av Per Skedinger drar slutsatsen att det strikta anställningsskyddet för tillsvidareanställningar bland annat gör det svårare för marginella grupper som unga och utrikes födda att etablera sig på arbetsmarknaden.²²

Tidsbegränsade anställningar

Det är vanligare med tidsbegränsade anställningar bland utrikes födda än bland inrikes födda. Knappt en av sex inrikes födda har tidsbegränsad anställning, jämfört med knappt en av fyra utrikes födda.²³ Det går att tolka denna skillnad som att tidsbegränsade anställningar är ett sätt för arbetsgivare att minimera risker när man anställer någon vars erfarenheter och produktivitet man är osäker på. Ett annat vanligt sätt för utrikes födda att komma in på arbetsmarknaden är genom anställning via bemanningsbolag, vilket behandlas i ett senare avsnitt.



Tidsbegränsade anställningar är vanligare bland utrikes födda än bland inrikes födda.

Lönesubventionerade anställningsformer

Ytterligare ett alternativ för att anställa utrikes födda har varit olika lönesubventionerade anställningsformer, där arbetsgivaren kompenseras för hela eller delar av lönekostnaden genom ekonomiskt stöd eller skatterabatter.

²¹ Cahuc, "Employment Protection Legislation in Sweden", 2010.

²² Skedinger, "Effekter av anställningsskydd: vad säger forskningen?", SNS, 2008.

²³ Joyce, s.11.





För utrikesfödda akademiker är rätt jobb bättre än ett jobb, enligt TCO.

Instegsjobb och nystartsjobb

Det finns idag 15 olika former av anställningsstöd och praktik varav en, *instegsjobben*, riktar sig särskilt till utrikes födda. För instegsjobben får arbetsgivarna 80 procent av lönekostnaden subventionerad, dock som mest 800 kronor per dag.²⁴ Många utrikes födda får också anställning genom de så kallade *nystartsjobben*, där subventionsgraden varierar beroende på arbetstarens ålder men generellt motsvarar arbetsgivaravgiften (31,42 procent av bruttolönen) för löner upp till 22 000 kronor i månaden vid heltid.²⁵

Enligt Arbetsförmedlingens statistik är utbildningsnivåerna bland instegs- och nystartsjobbare betydligt högre än inom andra subventionerade anställningsformer. Av nystartsjobbarna med eftergymnasial utbildning var 58 procent utrikesfödda, varav den största andelen (43 procent) var utomeuropeiskt födda.²⁶ En stor andel av de eftergymnasialt utbildade nyanlända har nystartsjobb som de är överkvalificerade för. Till exempel hade en dryg fjärdedel av de utomeuropeiskt födda med eftergymnasial utbildning nystartsjobb som inte krävde någon särskild utbildning, till exempel restaurangbiträdes- och städjobb.²⁷ Det är tveksamt om sådana lågkvalificerade jobb kommer att vara en hjälp på vägen att hitta ett jobb som bättre motsvarar personens kvalifikationer. TCO:s utredning "Ett jobb eller rätt jobb?" visar till exempel att för utrikesfödda akademiker som kom till Sverige 2001 var sannolikheten att avancera från ett okvalificerat till ett kvalificerat jobb bara marginellt större än sannolikheten att avancera till ett kvalificerat jobb från arbetslöshet åtta år senare.²⁸

Utvärderingar av nystarts- och instegsjobben visar att arbetsgivarna var övervägande nöjda med såväl instegs- som nystartsjobbarnas arbetsinsatser. Även om drygt hälften av arbetsgivarna som anställt nystartsjobbare hävdar att de skulle anställt någon även utan subventionen, så uppgav en tredjedel att de inte skulle anställt just den personen som förmedlades via nystartsjobben, vilket tyder på att nystartsjobben kan hjälpa personer som står långt från arbetsmarknaden.²⁹ Med det sagt finns det flera förslag som kan bidra till att göra lönesubventionssystemet ännu effektivare än vad det är idag.

Enklare regler och mer riktade subventioner

Lönesubventionerade anställningar kommer troligen att vara fortsatt viktiga verktyg i etablerings- och arbetsmarknadspolitiken, och dessa åtgärder skulle kunna göras ännu effektivare. Bland annat föreslår rapporten "Välkommen in! Sju förslag för bättre etablering" från TCO olika varianter av instegsjobb med varierande fördelning av arbete och SFI för att göra det enklare att kombinera instegsjobben med SFI-studier. Dessutom anser TCO att takbeloppet för ersättningen för instegsjobb (som idag är 800 kronor per dag) bör höjas för att den effektiva subventionen verkligen ska uppgå till 80 procent av lönekostnaden som det är tänkt. Det skulle kunna göra instegsjobben mer attraktiva i förhållande till andra subventionerade anställningsformer som nystartsjobben.³⁰



²⁴ Arbetsförmedlingen, "Instegsjobb", Arbetsförmedlingens faktablad, 2016.

²⁵ Arbetsförmedlingen, "Nystartsjobb", Arbetsförmedlingens faktablad, 2016.

²⁶ Arbetsförmedlingen, "Subventionerade anställningar", 2016, s. 16.

²⁷ Ibid.

²⁸ TCO, "Ett jobb eller rätt jobb? Invandrade akademikers chanser i Sverige", 2013.

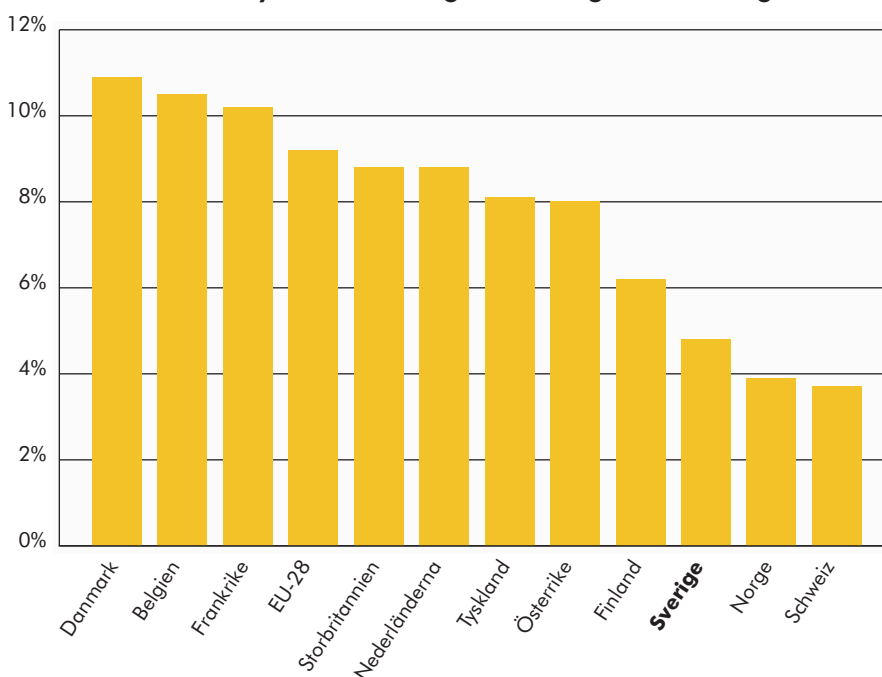
²⁹ Joyce, s. 48.

³⁰ TCO, "Välkommen in! Sju förslag för en bättre etablering", 2016, s. 8.

Även SNS (Studieförbundet Näringsliv & Samhälles) Konjunkturrådsrapport 2017 pekar på vikten av att förenkla reglerna för instegsjobben och andra typer av lönesubventioner. Bland annat noterar SNS Konjunkturråd att användningen av instegsjobben verkar begränsas eftersom arbetsgivarna själva måste se till att teckna kollektivavtalsenliga försäkringar. Konjunkturrådet understryker därför att dessa regler måste förenklas, och att lönesubventioner generellt måste riktas till en så begränsad grupp som möjligt. Annars är risken stor att staten får bära stora kostnader för att skapa jobb som ändå skulle uppstått, och att de som faktiskt hjälps av subventionen blir få, vilket till exempel var fallet med sänkta arbetsgivaravgifter för alla ungdomar mellan 19 och 26 år.³¹

Ingångslöner och enkla jobb

Andel anställda i yrken med inga eller låga utbildningskrav



Sverige har lägst andel enkla jobb i EU enligt ISCO-08 (ett system för yrkesklassificering). Inom EU/EES är det bara Norge och Schweiz som har lägre andel enkla jobb. (Källa: Ekonomifakta, "Enkla jobb – internationellt", 2015.)

Andel anställda i yrken med låga utbildningskrav.

För att sänka trösklarna till den svenska arbetsmarknaden och underlätta framför allt lågutbildade utrikes föddas etablering har flera aktörer föreslagit en sänkning av lägstalönerna, alternativt en särskild anställningsform med lägre ingångslön, som alternativ till lönesubventioner. Parallellt med dessa förslag diskuteras även hur fler enkla jobb utan särskilda utbildningskrav kan skapas.

Avsnittet nedan kommer att fokusera på förslag om sänkta *nettolöner* (den lön arbetstagaren får ut efter skatt och avgifter). Sänkt nettolön skulle sannolikt innebära att många personer som är anställda inom låglöneyrken får ännu knappare marginaler. För att motverka sådana effekter skulle ett alternativ till sänkta nettolöner kunna vara sänkta arbetsgivaravgifter, löneskatt på pensionskostnader och andra utgifter som ingår i den *totala lönekostnaden*. Diskussionen om sänkta ingångslöner har dock främst fokuserat på nettolönerna.



³¹ SNS, "Konjunkturrådets rapport 2017", s. 79–80.



Svenska ingångslöner för personer över 20 år ligger på drygt 70 procent av medianlönen.

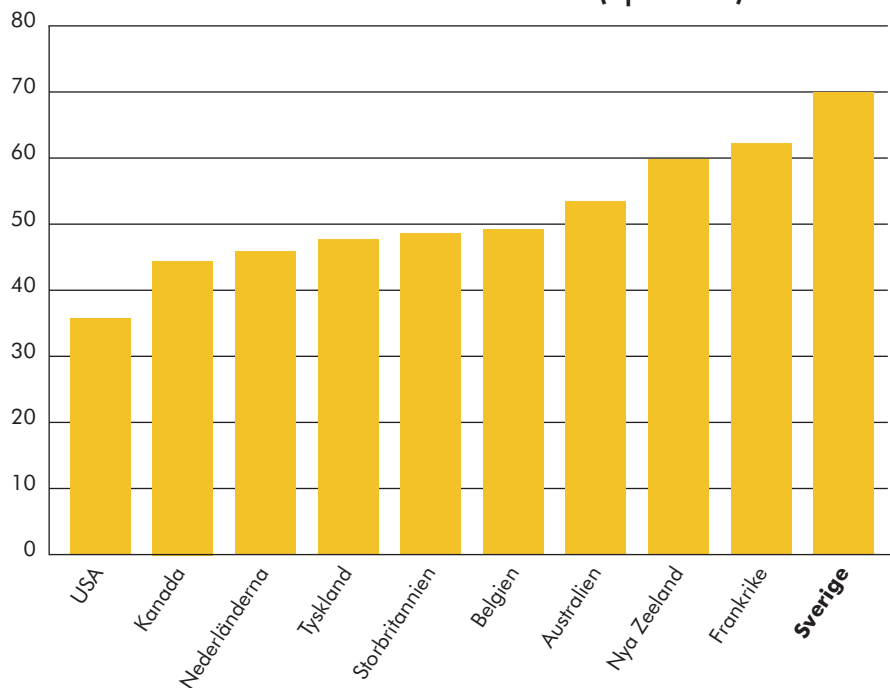
Oklara effekter av sänkta lägstalöner

Vad skulle sänkta lägstalöner och en ökad satsning på enkla jobb kunna ge för effekter på utrikes föddas sysselsättningsnivåer? Dessvärre ger det rådande forskningsläget inte ett entydigt svar på den frågan. De forskningsöversikter som gjorts visar att sysselsättningseffekterna av en hög minimilön är begränsade, med ett undantag: David Neumark och William Wascher kom i sin översikt av 102 studier (varav 52 amerikanska) fram till att höjda minimilöner har en negativ sysselsättningseffekt. Det ska dock understrykas att Neumark och Wascher är förgrundsfigurer i det ena av de två stora (och politiserade) forskningslägren i USA, och att 5 av de 19 studier de bedömde som "most credible" var deras egna.³²

Ingen av de två andra större forskningsöversikter som gjorts de senaste tio åren har kommit fram till att stigande minimilöner leder till märkbart negativa sysselsättningseffekter. Paul Wolfson och Dale Belman underströk i sin forskningsöversikt att sysselsättningseffekten av stigande minimilöner var statistiskt signifikant, men att effekten allt som oftast var liten.³³ Hristos Doucouliagos och Tom Stanleys översikt fann att det inte fanns några statistiskt säkerställda belägg för att höjda minimilöner hade någon märkbart negativ påverkan på sysselsättningen.³⁴

De här fynden kommer i och för sig främst från amerikanska studier, vilket gör det svårt att applicera dem i ett svenskt sammanhang. Sverige har, till skillnad från USA och många EU-länder, inte en lagstadgad minimilön, utan generella lönenivåer och ingångslöner förhandlas fram branschvis av facken och arbetsgivarorganisationerna. Att lönerna förhandlas fram branschvis, att lönenivåerna bara är bindande för arbetsgivare som har kollektivavtal och att ingångslönerna är relativt höga i förhållande till genomsnittslönerna – det vill säga att lönespridningen är relativt liten – är alla faktorer som gör det svårt att överföra slutsatserna från amerikansk forskning till svenska förhållanden.

Minimilön som andel av medianlönen (i procent)



Tabellen visar hur stor minimilönen är som andel av medianlönen i ett antal OECD-länder. Sverige har inte någon lagstadgad minimilön, men finns ändå med som referens. För personer över 20 år ligger ingångslönen vanligen på cirka 20 000 kronor i månaden, och medianlönen i Sverige är ungefär 28 000 kronor i månaden. De svenska ingångslönerna ligger alltså på cirka 70 procent av medianlönen. (Källa: Ekonomifakta 2015.)



³² Neumark & Wascher, "Minimum Wages and Employment", 2007.

³³ Belman & Wolfson, "The New Minimum Wage Research", 2014.

³⁴ Doucouliagos & Stanley, "Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research?", 2009.

Vad säger då den svenska forskningen om hur lägstalöner påverkar sysselsättningen?

Effekterna av svenska lägstalöner har undersökts i åtta studier gjorda mellan 1994 och 2015. Av dessa har endast en studie hittat statistiskt signifikanta och negativa sysselsättningseffekter. Sex av studierna skattade endast effekterna på avslutade anställningar, inte på nyanställningar, och kan därför inte hjälpa oss att förstå lägstalönernas totala sysselsättningseffekter. Resultaten från dessa sex studier varierade också: Två fann positiva sysselsättningseffekter, två fann negativa effekter och två fann inga effekter överhuvudtaget. De svenska resultaten spretar alltså, vilket kan bero på att studierna gjorts inom olika branscher och tidsperioder och med olika mätmetoder.³⁵



De eventuella effekterna på sysselsättningen av att sänka ingångslöner är oklara.

Ekonomiska begrepp

Enkla jobb: Enkla jobb definieras oftast som jobb som inte kräver någon särskild utbildning, men exakt vilka jobb som ska ingå i den kategorin går att diskutera. I den här rapporten används statistik från klassificeringssystemet ISCO-08, som används av den europeiska statistikmyndigheten Eurostat. Fördelen med ISCO-08 är att det är samma typer av jobb som ingår i de olika kategorierna, vilket gör det lätt att jämföra olika länder. Problemet med ett sådant mått är att samma yrke kan ha olika utbildningskrav i olika länder. Men eftersom ISCO-08-jämförelserna ger de mest omfattande internationella data som finns att tillgå så har vi valt att använda oss av dem i rapporten.

Ingångslöner och minimilöner: En minimilön är en lagstadgad lön som reglerar den lägsta lön som arbetsgivare får erbjuda arbetstagare. I Sverige regleras lägstalönerna inte genom lag utan förhandlas fram branschvis av arbetsmarknadens parter (fackföreningar och arbetsgivarorganisationer). Därför kallas lägstalönerna i Sverige inte för minimilöner utan ingångslöner. Ingångslönerna varierar mellan olika branscher och kan även variera beroende på arbetstagarens ålder och arbetslivserfarenhet. Eftersom ingångslönerna skiljer sig åt i olika sektorer är det svårt att säga hur sänkta ingångslöner skulle påverka sysselsättningen; det beror sannolikt på vilken bransch det rör sig om.

Minijobb: En anställningsform som infördes i Tyskland 2003. Minijobb ger arbetstagare möjligheten att jobba skattefritt för upp till 450 euro i månaden. Arbetsgivare betalar lägre sociala avgifter än för heltids- eller deltidsanställning. Idag är ett av fem tyska jobb minijobb, vilket motsvarar sju miljoner jobb totalt. Av dessa sju miljoner jobb innehas fem miljoner av kvinnor.

Social investering: Sociala investeringar är en typ av fonder för finansieringar av sociala projekt i kommuner och i vissa fall landsting/regioner. Vanligtvis får sociala investeringsfonder sitt kapital från överskott från den kommunala budgeten och kommunala bolagsvinster, och kapitalet används för insatser för att motverka ekonomisk och social marginalisering. En besläktad modell är s.k. sociala utfallskontrakt, där en finansör villkorar ett lån mot ett specifikt önskat utfall hos målgruppen för insatsen, t.ex. höjd sysselsättning bland nyanlända över en viss tidsperiod.

Sysselsättning: Antalet sysselsatta personer är antalet personer som ingår i arbetskraften minus antalet arbetslösa. Om flera personer lämnar arbetskraften genom att sluta att aktivt söka efter jobb kan arbetslösheten alltså gå ner medan sysselsättningen går upp.

Undanträngningseffekter: I den här rapporten syftar undanträngning på de effekter som skapas av lönesubventioner eller andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Med tillgång till subventionerad arbetskraft kan arbetsgivare istället för att skapa reguljära jobb välja att anställa personer som omfattas av subventionen för att spara in lönekostnader. Om gruppen som omfattas av lönesubventionen är alltför bred kan kostnaderna för staten bli höga i förhållande till hur många jobb som faktiskt skapas; arbetsgivarna vältrar på så sätt över en stor del av lönekostnaderna på staten.

³⁵ TCO, "Lönsamt med lägre löner?", 2016, s. 19.



Eftersom forskningen i dagsläget inte kan säga hur sysselsättningen skulle påverkas av sänkta ingångslöner i Sverige, föreslår nationalekonomerna Mats Hammarstedt och Per Skedinger att arbetsmarknadens parter i samarbete med forskare inför regelrätta experiment med höjda eller sänkta minimilöner i slumpvis utvalda företag eller regioner. Detta, menar de, skulle undvika "dåligt underbyggda beslut som riskerar att bli kostsamma och inte förbättrar nyanländas integration på arbetsmarknaden".³⁶



Få arbetsgivare tror att sänkta ingångslöner skulle leda till att de anställer betydligt fler nyanlända.

Utifrån en enkätundersökning av Per Lundborg och Per Skedinger baserad på svar från över 1 800 arbetsgivare verkar det inte som att sänkta ingångslöner skulle göra arbetsgivare mer benägna att anställa fler nyanlända. Om ingångslöner skulle sänkas med 20 procent trodde omkring hälften av arbetsgivarna i undersökningen inte att antalet anställda i deras företag skulle påverkas överhuvudtaget. Knappt hälften av arbetsgivarna menade att de skulle anställa fler ungdomar och nyanlända med lägre minimilöner, men bara marginellt fler. Bara 7 procent av företagen förväntade sig att antalet anställda skulle öka "mycket" eller "väldigt mycket". Mer än hälften av företagen menade att lägre minimilöner skulle påverka sammanhållningen på arbetsplatsen, arbetsmoralen och/eller kvaliteten på de arbets sökande negativt.³⁷

Enkla jobb

En del av diskussionen om sänkta trösklar handlar om att skapa fler enkla jobb. Men enkla jobb skapas inte i ett vakuum och ska heller inte ses som en isolerad del av arbetsmarknaden; i själva verket kompletterar enklare jobb avancerade jobb. En studie av flyktingars påverkan på den danska arbetsmarknaden 1991–2008 av Foged och Peri visade till exempel att ett tillskott av flyktingar ledde till att lågkvalificerade, inrikesfödda danskar fick ta på sig mer högkvalificerade arbetsuppgifter. Detta ökade i sin tur inrikesfödda danskars sysselsättningsgrad, löneinkomster och jobbriklighet.³⁸ Ett ökat utbud av lågkvalificerad arbetskraft kan med andra ord öppna upp för specialisering på arbetsmarknaden på sätt som även gynnar inrikes födda med lägre färdigheter.



Enkla jobb och kvalificerade jobb kompletterar varandra och skapas inte oberoende av varandra.

Enkla jobb och mer kvalificerade jobb hänger alltså ihop. Med en generellt välfungerande arbetsmarknad och tillväxt i högproduktiva tillväxtsektorer kan en efterfrågan på enkla jobb uppstå. Högproduktiva tillväxtföretag kan skapa en efterfrågan på kringtjänster – fastighetsunderhåll, städning, matservice, etcetera – och enkla jobb kan på så sätt komplettera jobb som kräver högre utbildning. Med mer effektiva insatser för högutbildade utrikes födda skulle fler enkla jobb också kunna gå till lågutbildade utrikes födda (framför allt nyanlända) som verkligen behöver dem.

Men överlag är framtidens jobb inte främst de enkla jobben, utan jobb med särskilda utbildningskrav. Framtidens jobb finns inom kunskapsintensiva yrken med arbetsuppgifter som kräver analytisk förmåga och social interaktion, medan fler enklare tjänstjobb med manuella inslag och en stor mängd rutin-



³⁶ Hammarstedt & Skedinger, "Ekonomer: Gör experiment med minimilöner", SvD, 22 november 2016.

³⁷ Lundborg & Skedinger, 2014, s. 11–13.

³⁸ Foged & Peri, "Immigrants' Effect on Native Workers: New Analysis on Longitudinal Data", 2015.

uppgifter kan komma att robotiseras.³⁹ Långtidsutredningen från regeringen drar exempelvis slutsatsen att enkla servicejobb "inte [kommer] att kunna vara någon betydande lösning på framtidens sysselsättningsproblem för personer med svaga färdigheter". För utrikes födda generellt menar utredningen att de viktigaste insatserna är att erbjuda kompletterande utbildningsinsatser och obligatorisk svenskundervisning av god kvalitet samt att se till att så många som möjligt genomför en svensk gymnasieutbildning.⁴⁰

Oavsett vilka politiska ramar och regelverk som gäller så är det centralt att utrikes föddas språk- och allmänna färdighetsnivå stärks. Den internationella undersökningen PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*), ett slags "PISA för vuxna" som mäter läs-, räkne- och problemlösningsförmåga, visar att utrikes födda med goda eller höga allmänna färdigheter till och med har något större chans att vara sysselsatta än inrikes födda med höga eller allmänna färdigheter. Utrikes födda med hög färdighetsnivå har alltså minst lika stora möjligheter som inrikes födda med goda färdigheter att få ett jobb. Detta tyder på att även om diskriminering förekommer i viss utsträckning på den svenska arbetsmarknaden så utgör det inte huvudförklaringen till skillnaderna i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda. Istället tycks det som att en nyckel till att få fler utrikes födda i jobb är att höja deras språk- och allmänna färdighetsnivå, framför allt genom att fler får tillgång till högkvalitativ och individanpassad svenskundervisning.⁴¹

En sådan höjning av de allmänna färdighetsnivåerna skulle till exempel kunna åstadkommas genom mer yrkesanpassad språkundervisning och vidareutbildning för personer med yrkesexamen, en förstärkning av Komvux och/eller förlängd skolplikt så att så många lågutbildade som möjligt kommer upp på motsvarande svensk gymnasienivå. Trots att en dryg tredjedel av nyanlända saknar gymnasial utbildning deltog bara 4 procent av nyanlända i Komvux-undervisning i december 2014. Det finns flera anledningar till varför den siffran varit så låg. Att hinna med att läsa både SFI och Komvux under perioden då nyanlända omfattas av etableringsuppdraget och jobb- och utvecklingsgarantin (en period på sammanlagt 2,5 år) är svårt för många nyanlända. Så länge nyanlända omfattas av något av dessa program har de rätt till aktivitetsersättning, men efter den perioden måste nyanlända ansöka om studielån för att läsa på Komvux, något många väljer bort.⁴² För att öka nyanländas deltagande i vuxenutbildningen gjorde regeringen 2016 SFI till en del av vuxenutbildningen. I och med den reformen blev kommunerna skyldiga att erbjuda studie- och yrkesvägledning till de som vill påbörja en Komvux-utbildning. Men eftersom reformen trädde i kraft så sent som i juli 2016 är det ännu för tidigt att säga vad den fått för effekter. Det undermåliga deltagandet i Komvux-undervisning gör lågutbildade nyanlända dåligt rustade för den svenska arbetsmarknaden, och det behövs därför en uppgradering av denna grupps humankapital. Enligt en studie av statsvetaren Daniel Oesch om strukturella förändringar på arbetsmarknaden i Danmark, Storbritannien och Tyskland är det inte heller omöjligt att kombinera en sådan uppgradering av befolkningens humankapital med lägre arbetslöshet även bland lågutbildade.⁴³



Utrikes födda med höga läs-, skriv- och räknefärdigheter har något högre sannolikhet än inrikes födda med höga färdigheter att vara sysselsatta.



En nyckel till att få fler utrikes födda i jobb är att höja deras språk- och allmänna färdighetsnivå, framför allt genom att fler får tillgång till högkvalitativ och individanpassad svenskundervisning.



Bara 4 procent av alla nyanlända deltar i Komvux, trots att en dryg tredjedel av nyanlända saknar gymnasieutbildning.

³⁹ Autor m.fl. "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration", 2003.

⁴⁰ SOU 2015:104, *Långtidsutredningen: huvudbetänkande*, 2015.

⁴¹ *Ibid* s. 238.

⁴² Riksrevisionen, 2015, s. 11.

⁴³ Oesch, "Welfare regimes and change in the employment structure: Britain, Denmark and Germany since 1990", 2015.



Andra vägar in på arbetsmarknaden: egenföretagande och bemanningsföretag

Egenföretagande – ”köksvägen” till den svenska arbetsmarknaden?

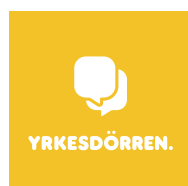
En översikt över hur utrikes föddas sysselsättning och egenförsörjning kan stimuleras är inte fullständig utan en kortare diskussion om möjligheterna att starta eget företag. En närmare titt på statistiken visar att utrikes födda är över-representerade i förhållande till sin andel av befolkningen både bland arbetslösa och bland egenföretagare.⁴⁴ Å ena sidan är det möjligt att personer som invandrat till Sverige är en självselekerande grupp som är mer riskvilliga än befolkningen i allmänhet och därför mer benägna att starta företag. Å andra sidan kan den riskvilligheten vara en konsekvens av att invandrare inte får chansen på den reguljära arbetsmarknaden och därför ser egenföretagande som sin bästa chans till egenförsörjning.

I tankesmedjan Fores antologi *Lyckad invandring* belyser Martin Klinthäll och Susanne Urban villkoren för företagare med utländsk bakgrund. De drar slutsatsen att även om den första förklaringen inte bör uteslutas så spelar incitamenten till att starta eget företag en viktig roll. Om utrikes födda har mindre att förlora på att starta eget än på att söka jobb som anställda så kommer de också att göra det förra i högre utsträckning. Detta kan bland annat förklara varför utrikesfödda företagare i högre utsträckning än inrikesfödda ger sig in i branscher med låga inträdeskostnader som präglas av hård konkurrens och små ekonomiska marginaler. Bland annat återfinns 30 procent av företagen som drivs av utrikes födda inom hårvårds-, taxi- och restaurangbranscherna. Samtidigt anställer företag som drivs av utrikes födda och personer med utländsk bakgrund fler personer än ett genomsnittligt svenskt företag. Företagare med utländsk bakgrund öppnar därför dörrar till arbetsmarknaden (framför allt för andra med utländsk bakgrund), även om det, som Klinthäll och Urban skriver, är ”köksingången”.⁴⁵

Men om den främsta orsaken till att andelen utrikesfödda egenföretagare är högre än andelen inrikesfödda egenföretagare är att de förra exkluderas från den reguljära arbetsmarknaden, så kan ett större fokus på egenföretagande leda till en förstärkning av den svenska arbetsmarknadens etniska tudelning. Idag är särskilt utomeuropeiskt födda företagare verksamma i lågkvalificerade branscher som inte motsvarar deras utbildning. Utomeuropeiskt födda företagare får också i högre utsträckning än inrikesfödda företagare avslag på sina låneansökningar, även när hänsyn tas till faktorer som företagets ålder, rörel-



Utrikesfödda egenföretagare återfinns ofta i branscher med låga marginaler och dålig lönsamhet.



⁴⁴ Klinthäll & Urban, ”Köksingång till den svenska arbetsmarknaden? Om företagande bland personer med utländsk bakgrund”. Fores, 2010.

⁴⁵ Ibid.

seresultat och nettoomsättning.⁴⁶ I den utsträckning egenföretagande främjas som ett verktyg för att höja utrikes föddas sysselsättning behöver deras förutsättningar att lyckas som företagare vara desamma som inrikes föddas.

Specialiserade bemannings- och rekryteringsföretag

Anställningar genom bemanningsföretag kan leda till ett viktigt inträde på den reguljära arbetsmarknaden för utrikes födda, eftersom sådana anställningar oftast är tillsvidareanställningar på heltid som omfattas av kollektivavtal. Dessa anställningar kan även vara meriterande eftersom bemanningsföretagen kan bidra med arbetsgivarreferenser, vilket är särskilt viktigt för personer som saknar kontakter på den svenska arbetsmarknaden. Det är inte heller ovanligt att personer får en ordinarie anställning på den arbetsplats de hyrts ut till. Under tiden de varit anställda genom bemanningsföretaget kan många arbetsgivare som är osäkra på utrikes föddas kompetens få en bättre bild av hur de skulle vara som medarbetare. Arbetsgivarna får då möjlighet att testa den anställdes kompetens genom en anställningsform som till mångt och mycket påminner om en fast anställning men utan fullt arbetsgivaransvar, till dess att företaget känner sig helt säkra på att de vill rekrytera.⁴⁷

Till skillnad från framför allt mindre företag fattar bemanningsföretag regelbundet beslut om anställning, och utvecklar därför expertis både vad gäller bedömningen av den arbetssökandes kompetens och förmågan att matcha den sökande med rätt arbetsgivare.⁴⁸



Utomeuropeiskt födda företagare har svårare att få banklån, även när deras företag är lika gamla och lönsamma som inrikes föddas.

Söker du efter tips för att rekrytera med mångfald?

Om din organisation behöver hjälp att förbättra hur ni rekryterar internationell kompetens kan ni titta på de tips och råd vi samlat på Yrkesdörrens hemsida under vanliga frågor. Här finns listor på rekryterare, matnyttiga tips för både arbetsgivare och privatpersoner som vill hjälpa till att öppna dörrar till arbetsmarknaden och mycket mer.

www.yrkesdorren.se

⁴⁶ Aldén, "Företagande bland utrikes födda – en översikt och en policydiskussion", 2014.

⁴⁷ Andersson Joona & Wadensjö. "Lärdomar från bemanningsbranschen". Fores, 2010.

⁴⁸ Ibid.



Internationella perspektiv på etablering

Alla svar på hur Sverige bäst kan främja etablering på arbetsmarknaden finns inte inom våra gränser. Flera andra länder står inför liknande utmaningar och har i vissa avseenden kommit längre än vad Sverige har gjort, och bättre lyckats minska andelen utrikes födda som står utanför arbetsmarknaden. Följande avsnitt kommer därför att ge några internationella perspektiv på etablering från, i tur och ordning, Tyskland, Kanada och USA.

Tyskland

För att få idéer kring hur Sverige ska öka utrikes föddas sysselsättning har många politiker hämtat inspiration från Tyskland. Det finns flera skäl till detta:

- Tyskland har betydligt lägre arbetslöshet bland utrikes födda än Sverige: 2014 låg den på 7,7 procent jämfört med 15,5 procent vid samma tid i Sverige.^{49, 50}
- Tyskland är, i likhet med Sverige, en så kallad *koordinerad marknadsekonomi* där fackförbund och branschorganisationer spelar viktiga roller, vilket gör den tyska ekonomin mer jämförbar med den svenska än andra mindre reglerade ekonomier som Storbritannien och USA.⁵¹
- Etableringstiden på arbetsmarknaden för flyktinginvandrare är kortare i Tyskland än i Sverige: I Tyskland är hälften av alla som invandrat i arbete efter 5–6 år jämfört med ca 8 år i Sverige.^{52, 53}
- Sverige och Tyskland står inför en liknande situation eftersom båda länderna på kort tid tagit emot ett stort antal nyanlända, vilket ställer såväl mottagningssystemet och arbetsmarknaden som samhället i stort inför nya utmaningar.



⁴⁹ Soskice & Hall, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, 2001.

⁵⁰ Destatis, "Bevölkerung und Erwerbstätigkeit", 2014.

⁵¹ Migrationsinfo, "Arbetsmarknad – Sysselsättning", 2016-09-27.

⁵² Bonin, "Labor Market Reforms and Integration Strategies: What can Sweden learn from Germany?", SNS Arbetsmarknadsdag, 2016.

⁵³ SCB, "Andel förvärvsarbetande kommunmottagna flyktingar", 2017.

Minijobb

Mot bakgrund av detta går det att dra viktiga lärdomar från politiska reformer och åtgärder som genomförts i Tyskland på 2000-talet, inte minst från införandet av de så kallade *minijobben*. Minijobben, som infördes 2003, innebär att det är tillåtet för arbetstagare att jobba skattefritt för en lön på upp till 400 euro i månaden, vilket utökades till 450 euro år 2013. Samtidigt infördes också så kallade *midijobs* för vilka skattesatsen gradvis ökar för inkomster mellan 450 och 850 euro i månaden.⁵⁴

Tanken var att minijobben skulle:

- Erbjudas ett flexibelt, vitt och skattefritt alternativ för arbetstagare att dryga ut sina inkomster.
- Fungera som en språngbräda till ordinarie anställning.
- Tillåta arbetsgivare i branscher med särskilda rusningstider och/eller säsongsbefordringar att justera sin personalstyrka efter behov.

Minijobben har dock inte fungerat som det var tänkt, åtminstone inte som en språngbräda till ordinarie anställning. Werner Eichhorst vid forskningsinstitutet IZA säger till exempel att minijobben: "är strukturerade så att arbetsgivare saknar incitament att omvandla dessa jobb till ordinarie anställning, och av skatteskäl finns inga incitament för arbetstagarna att jobba mer."⁵⁵ Istället har minijobben främst lett till minskad arbetstid och svag löneutveckling inom redan lågbetalda delar av tjänstesektorn.⁵⁶

Professor Holger Bonin vid Centre for European Economic Research menar att minijobben framförallt lett till att personer som jobbar deltid har tagit ytterligare ett jobb, vilket ökat sysselsättningen bland tyska kvinnor.⁵⁷ Denna sysselsättningsökning kan förklaras av att Tyskland fortfarande har sambesättning, och de skattefria minijobben har således skapat incitament för personer som tidigare varit hemmafruar att bli minijobbare. Det tyska ministeriet för familj-, senior-, kvinno- och ungdomsfrågor menade i en rapport från 2012 att minijobben blivit en kvinnofälla. Just kvinnor löpte särskilt stor risk att fastna i minijobb istället för att gå vidare till andra anställningsformer, och systemet med minijobb hade oavsiktligt bidragit till ekonomiskt utanförskap.⁵⁸ Även studenter och pensionärer, andra grupper som tagit minijobb i stor utsträckning, hade fått det svårare att ta en heltidsanställning till följd av systemet med minijobb.⁵⁹

Lagstadgad minimilön

2015 införde Tyskland en lagstadgad nationell minimilön på 8,50 euro i timmen, vilket motsvarar 48 procent av den tyska medianlönen. Med samma procentsats i Sverige skulle en motsvarande minimilön ligga på 13 400 kronor i månaden.⁶⁰ Då minimilönen infördes 2015 trodde många tyska ekonomer att



Tyska arbetsgivare saknar incitament att omvandla minijobb till ordinarie anställning.

⁵⁴ Fölster, "Från sjuk man till Europas starka Frau – så släpptes Tysklands näringsliv loss". Reforminstitutet, 2014, s. 3.

⁵⁵ Wall Street Journal, "Minijobs' Lift Employment But Mask German Weakness", 2013-05-29.

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Bonin, 2016.

⁵⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, "Frauen im Minijob", 2012.

⁵⁹ TCO, "Lönsamt med lägre löner?", 2016, s. 16.

⁶⁰ Nero, "5 frågor om lägre löner för nyanlända", Magasin Ping, 2016-06-08.



den skulle få starka, negativa sysselsättningseffekter.⁶¹ Deutsche Bank beräknade till exempel att jobbtillväxten under 2015 skulle minska med 300 000 jobb till följd av införandet av minimilönen.⁶²

Det är för tidigt att dra några definitiva slutsatser om den nationella minimilönens effekter på den tyska sysselsättningsnivån, men hittills har utfallet inte varit fullt så dramatiskt som Deutsche Bank förutspådde. De första utvärderingarna av reformen fann att antalet personer i *marginell sysselsättning* (minijobb, midijobb etc.) minskade med 120 000 under 2015, samtidigt som antalet reguljära jobb ökade med 655 000. Den totala jobbtillväxten i Tyskland under 2015 var alltså 535 000 jobb. Forskarna Mario Bossler och Hans-Dieter Gerner uppskattade att det kontrafaktiska scenariot – att minimilönen inte hade införts – skulle ha lett till 60 000 fler anställningar än de 535 000 som faktiskt skapades.⁶³ I det stora hela var det en marginell effekt: År 2015 var den tyska arbetslösheten nere på sin lägsta nivå sedan återföreningen 1991. Den starka utvecklingen berodde delvis på en stark sysselsättningsökning i hotell- och restaurangbranschen, som till stor del förlitar sig på lågavlönad personal.⁶⁴



Lärlingssystemet har varit avgörande för den positiva utvecklingen för utrikes föddas etablering på den tyska arbetsmarknaden.

Lärlingssystemet

Holger Bonin hävdar att förklaringen till Tysklands *Jobwunder* inte står att finna i minijobben eller andra reformer som starta-eget-bidrag och utbildningsvouchers, som inte utnyttjats i särskilt stor utsträckning. Istället pekar Bonin på det tyska lärlingssystemet som en nyckel till etablering. Han lyfter även goda förhållanden mellan fack och arbetsgivare, vilket höll tillbaka löneökningar under ett antal år, som en viktig förklaring till den positiva utvecklingen på den tyska arbetsmarknaden.

Flyktinginvandrare i Tyskland har inte varit undantagna från den generella nivån för ingångslöner, vilket föreslagits i Sverige. Istället har fokus legat på aktiva åtgärder för att kartlägga nyanländas kompetenser redan i asylstadiet, subventioner för att se till att nyanlända får arbetsträning på riktiga arbetsplatser samt yrkesanpassning av språkundervisningen. De flyktingar som bedöms ha stor sannolikhet att stanna i Tyskland placeras tidigt i lärlingssystemen, särskilt inom bristyrken på den tyska arbetsmarknaden. Bonin påpekar dock att det i många fall är mer attraktivt för arbetstagaren att ta ett jobb med minimilön direkt (ingångslönen för en lärlingsanställning ligger under den generella ingångslönen) än att gå en flerårig lärlingsutbildning, och att incitamenten till att ta lärlingsjobb därför måste stärkas.⁶⁵



Tyska företag ser det som en viktig samhällsuppgift att ta emot lärlingar.

Det tyska lärlingssystemet, som ofta ses som en förebild i Sverige, bygger på en tradition som sträcker sig tillbaka ända till 1800-talet. Grunden för dagens tyska system bygger på att arbetsgivaren betalar lön utan statliga bidrag, medan det offentliga finansierar den skolbelagda delen av utbildningen. Det är de små och medelstora företagen som tar emot majoriteten av alla lärlingar, vilket många företag ser både som ett sätt att säkra sin egen produktion och som en viktig samhällsuppgift.⁶⁷



⁶¹ TCO, 2016, "Lönsamt med lägre löner?" s. 16.

⁶² Deutsche Bank, "Strong domestic economy to suffer from good intentions", 2014, s. 6.

⁶³ Bossler och Gerner, "Employment effects of the new German minimum wage", 2016, s. 21.

⁶⁴ TCO, s. 17.

⁶⁵ "Labor Market Reforms and Integration Strategies: What can Sweden learn from Germany?", SNS Arbetsmarknadsdag 2016.

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ Gustafsson, "I Tyskland är lärlingsvägen väl upptrampad", Arbetet, 2013-11-15.

Samtliga partier i svenska riksdagen säger sig vara för ett lärlingsystem, bland annat lyfter Småföretagarnas Riksförbund det som ett alternativ att föredra framför exempelvis sänkta ingångslöner.⁶⁸ Trots att fem försök med lärlingsutbildning i gymnasieskolan genomförts sedan 1980 har det ännu inte fått fäste i Sverige. Enligt forskarna Jonas Olofsson och Alexandru Panican beror detta framförallt på att utbildningarna presenterats som ett alternativ för skoltrötta, att lärlingsprogrammen haft otydliga riktlinjer och uppföljningar vad gäller arbetsuppgifter och utbildningsinnehåll, samt otillräckligt arbetsgivarinflytande över utbildningarnas utformning.⁶⁹ Den långa traditionen av lärlingsutbildningar i Tyskland ska inte heller underskattas – det tar tid att bygga ett fungerande lärlingsystem. Ökat arbetsgivarinflytande och tydligare riktlinjer är två steg på vägen, men om lärlingssystemet ska ta fart i Sverige måste det anpassas till svenska förhållanden.

Kanada och USA

Kanada är ett annat land som ofta lyfts fram som en förebild i svenska debatter om etablering. Fram till 1970-talet dominerades både Sveriges och Kanadas invandringsströmmar av arbetskraftsinvandrare från andra västländer. Sedan dess har invandringen bestått av en större andel personer från Asien, Afrika och Latinamerika i båda länderna. Kanada har däremot alltiämt en relativt hög andel arbetskraftsinvandrare jämfört med Sverige.

För att upprätthålla tilliten i samhällen som Sverige och Kanada där befolkningens mångfald har växt snabbt på kort tid krävs *socialt kapital*, ett begrepp som statsvetaren Robert Putnam definierar som "kontakter mellan individer – sociala nätverk och de normer av reciprocitet och tillit som uppstår från dem [kontakterna]".⁷⁰ Det handlar med andra ord om det slags gemenskap, tillit och samarbetsanda mellan människor som hjälper grupper och samhällen att nå gemensamma mål. Socialt kapital kan delas in i två kategorier: sammanlänkande socialt kapital som stärker sammanhållningen inom gruppen, och överbryggande socialt kapital som stärker sammanhållningen mellan grupper.⁷¹ Den första formen har länge präglat det historiskt mer homogena Sverige, som med internationella mått mätt än idag är ett samhälle med höga nivåer av sammanlänkande socialt kapital.⁷² Men båda dessa former av socialt kapital behövs för en välfungerande etablering och social inkludering, och för ett välfungerande samhälle i stort.

Kanadensiska etableringsinsatser organiseras ofta av utrikes födda

Varken Sverige eller Kanada har infört politiska åtgärder som uttryckligen syftar till att skapa socialt kapital bland nyanlända. Det sociala kapitalet byggs istället ofta indirekt genom civilsamhället. I tankesmedjan Fores antologi *Kanada-modellen: Hur invandring leder till jobb* beskriver Pieter Bevelander och Ravi Pendakur hur det i Kanada finns utrymme för ideella organisationer att skapa



I Kanada sköts en stor del av etableringsinsatserna av civilsamhället och i många fall av tidigare invandrare.

⁶⁸ Sanandaji & Sjölander, "Borgerligt löneexperiment riskerar att slå fel", Dagens Samhälle, 2016-02-29.

⁶⁹ Olofsson & Panican, "Mer pengar räcker inte för fungerande lärlingsystem", Dagens Nyheter, 2013-09-30.

⁷⁰ Putnam, *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, 2000, s. 19.

⁷¹ Ibid.

⁷² Rothstein & Holmberg, "Hög mellanmännisklig tillit i Sverige – men inte bland alla", 2015.



socialt kapital mellan nyanlända och det övriga samhället. I Kanada går den statliga finansieringen av etableringsinsatser ofta till ideella organisationer, varav många drivs av tidigare invandrare. Anledningen till att den kanadensiska regeringen valt att genomföra etableringsinsatser på det sättet snarare än genom statliga program är att dessa organisationer anses ha specifik kunskap om invandrares förhållanden, vilket gör att de kan förbättra etableringsprocessen.⁷³

Bevelander och Pendakur drar i sin genomgång av Kanadas etableringssystem slutsatsen att: "... dock genomförs en stor del av integrations- och bosättningsverksamheten i Kanada av icke-statliga organisationer, som ofta har kopplingar till etniska grupper där förutsättningar att utveckla det sociala kapitalet är bättre."⁷⁴

Det kanadensiska exemplet är också intressant att studera mot bakgrund av argument som att större mångfald leder till minskat socialt kapital.⁷⁵ De centrala fynden från senare års kanadensisk forskning om mångfald och socialt kapital visar att det framför allt är fattigdom och den anonymisering som uppstår i större städer som urholkar det sociala kapitalet, inte etnisk mångfald.⁷⁶ Samtidigt ökar graden av mellanmännisklig interaktion och föreningsdeltagande i takt med att en stad växer och mångfalden ökar, vilket i sin tur kan motverka de tendenserna och stärka det sociala kapitalet.⁷⁷ Vilken effekt som är starkast beror på hur segregerad staden i fråga är och hur effektivt civilsamhället kan överbrygga sociala klyftor mellan olika grupper. Bo Rothstein, professor i statsvetenskap vid Göteborgs universitet, menar också att tilliten hos invandrare från länder med lägre nivåer av socialt kapital kan öka om de upplever att de blir korrekt bemötta av myndigheter.⁷⁸

Somalier i Minnesota

Utrikes föddas självorganisering och delaktighet i civilsamhället är något som uppmuntras även i USA. Forskaren Benny Carlsson, som studerat somalier i Sverige och USA, beskriver till exempel hur somalier i Minnesota, en delstat med en stor somalisk invandrargrupp, har startat en rad företag och organisationer (varav många drivs av kvinnor) som sörjer för den egna gruppens behov. Politiker i Minnesota har beskrivit somalierna som "organisationstokiga", vilket kan verka paradoxalt med tanke på hur gruppen ofta betraktas i Sverige. Carlsson menar att vissa grupper kan behöva större utrymme för ekonomisk och social självorganisering och att myndigheter kan spela en viktig roll som en hävstång genom finansiering av infrastruktur, till exempel i form av billiga affärslokaler.⁷⁹ Sysselsättningsciffrorna talar också sitt tydliga språk: År 2010 var 25 procent av alla somalier i Sverige i åldersspannet 25–64 år sysselsatta, medan motsvarande siffra i USA var 57 procent.⁸⁰



Det är framför allt fattigdom och den anonymisering som uppstår i större städer som urholkar det sociala kapitalet, inte etnisk mångfald.



Somalier i USA har mer än dubbelt så hög sysselsättningsgrad som somalier i Sverige.



⁷³ Bevelander & Pendakur, "Socialt kapital och integration i Kanada". Fores, 2013.

⁷⁴ Ibid. s. 162.

⁷⁵ Höjer, "Sveriges unika tillit sjunker: Kan man lita på folk?", 2014

⁷⁶ Bevelander & Pendakur, "Socialt kapital och integration i Kanada". Fores, 2013.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Höjer, 2014.

⁷⁹ Carlsson, "Somalier i Minneapolis och andra goda historier". Fores, 2010.

⁸⁰ Legrain, "Refugees Work", 2016, s. 8.

Exempel på etableringsinsatser som fungerat

Efter att ha tittat på idéer som prövats eller föreslagits i Sverige och etableringsinsatser som främjas på andra håll i världen, kommer den här delen av rapporten att undersöka om det finns etableringsinsatser som bevisligen är så pass effektiva att vi bör fortsätta göra mer av dem. Det finns ingen lösning som fungerar för *alla* grupper eller individer för att underlätta utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden, men några insatser har ändå visat sig fungera bättre än andra.

Validering

Validering har varit ett viktigt verktyg för att främja etablering på arbetsmarknaden sedan början av 2000-talet, och effektivare validering framhålls av många politiker som avgörande för att fler utrikes födda ska komma i rätt jobb. Utvärderingar har också visat att utrikes födda som fått sina utbildningar erkända har större sannolikhet att få ett arbete i nivå med sin utbildning.⁸¹

Formell validering: bra för specifika yrkesutbildningar, otillräckligt på egen hand

Men validering i sig är ingen universallösning. För det första har validering visat sig fungera bäst för personer med en specifik yrkesinriktad högskoleutbildning inom ett i Sverige reglerat yrke som lärare eller läkare.⁸² Exempelvis hade inte mindre än 76 procent av de utlandsutbildade lärarna fått arbete tre år efter att ha fått sin utbildning validerad, enligt en utvärdering från Universitets- och högskolerådet (UHR).⁸³ För personer med generella (icke yrkesspecifika) högskoleexamina tycks validering av utländska betyg inte hjälpa lika mycket. Validering leder också i högre grad till ett relevant arbete om det sker parallellt med kompletterande utbildning och praktik i Sverige. Valideringen är alltså bara en komponent i en längre etableringskedja.⁸⁴



Validering fungerar bäst för personer med en specifik yrkesinriktad högskoleutbildning inom ett i Sverige reglerat yrke som lärare eller läkare.

⁸¹ Joyce, s. vi

⁸² Ibid.

⁸³ Universitets- och högskolerådet (UHR) 2014. "Effekter av utlåtandet av utländsk högskoleutbildning", s. 19.

⁸⁴ Joyce, s. vi.



Valideringsprocessen är inte heller oproblematisk eftersom det ofta är svårt att rättvist bedöma någons utbildning och yrkeskunskaper. I praktiken blir det ofta personens svensk kunskaper som bedöms, vilket lett till att många blivit validerade på en lägre nivå än deras kunskaper motsvarar.⁸⁵ En utvärdering från Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) understryker att personer med bristande svensk kunskaper kan behöva tolk- och översättningshjälp för praktiska och teoretiska komponenter av valideringsprocessen (diagnostiska prov, intervjuer, med mera). Många tolkar saknar dock den yrkesspecifika vokabulär som behövs för att kunna bedöma en persons yrkeskunskaper. MYH-utredningen drar därför slutsatsen att det kan vara lämpligt att genomföra bedömningsmomenten i valideringen först när nyanlända har lärt sig mer svenska och hunnit få insyn i hur branschen fungerar i Sverige efter att exempelvis ha genomfört en kortare praktik.⁸⁶

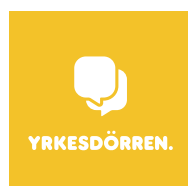


Att validera en utrikesfödd akademikers utbildning kostar en åttondel så mycket som att utbilda en inrikesfödd akademiker.

Ur ett statsfinansiellt perspektiv är validering dessutom en kostnadseffektiv åtgärd jämfört med att utbilda en akademiker från grunden i Sverige. En 4,5 år lång utbildning på högskola eller universitet i Sverige kostar 2,45 miljoner kronor enligt uppskattningar från Sacos utredare Josefin Edström. Motsvarande kostnader för att validera och komplettera en utrikesfödd akademikers utbildning är 310 000 kronor, det vill säga endast en dryg åttondel av kostnaden för att utbilda en inrikesfödd akademiker.⁸⁷

Informell validering: yrkesrelaterade kontakter ger ingångar på rätt nivå

För att få jobb i Sverige är informell validering av en person och dennes kunskaper ofta av stor vikt med tanke på att sju av tio jobb förmedlas med hjälp av kontakter. När vi på Axfoundation startade Yrkesdörren tog vi fasta på detta behov. Yrkesdörrens modell går ut på att en utrikes född får träffa en etablerad svensk, en så kallad dörröppnare, inom samma bransch och att "dörröppnaren" sedan har i uppgift att förmedla ytterligare två relevanta kontakter som i sin tur får i uppgift att förmedla ytterligare kontakter, lite som ett pyramidspel. Under mötet gör "dörröppnaren" en informell validering av den utrikes föddas kompetens och öppnar dörrar på rätt nivå i sitt kontaktnät. Liknande upplägg har varit mycket framgångsrikt i Kanada där ett program som inspirerat oss på Yrkesdörren är *The Connector Program*. Genom *The Connector Program* matchas nyinflyttade och internationella studenter med lokalbor baserat på yrkes- och utbildningsbakgrund. Personerna träffas sedan för att diskutera vilka lokala arbetsmarknadsbehov och möjligheter som finns, och det är upp till personen som är etablerad i lokalsamhället att sammanföra den som är ny i området med personer som ingår i den etablerades nätverk. I provinsen Halifax har drygt 40 procent av alla connectees (833 av 1 999) hittat ett jobb genom *The Connector Program*.⁸⁸



⁸⁵ Ibid., s. 30.

⁸⁶ MYH, 2012, s. 25.

⁸⁷ Edström, "Sveriges utrikesfödda akademiker", Saco, 2015.

⁸⁸ "Halifax Partnership, "Connector Program", 2017.

Kompletterande utbildning: viktigt för dem med högskoleutbildning

Utfallen på arbetsmarknaden för de som genomgått kompletterande högskoleutbildningar är i allmänhet mycket goda. Särskilt bra tycks det åter gå för personer inom reglerade yrken som kräver en viss examen eller legitimation för att få utövas i Sverige. Bland annat har 81 procent av de utländska läkare som vidareutbildat sig fått jobb inom just det yrket, och 84 procent av alla utrikesfödda lärare utövar någon form av pedagogiskt yrke ett år efter avslutad vidareutbildning.⁸⁹

Systemet för vidareutbildning av utrikesfödda akademiker är dock underdimensionerat. År 2014 uppgick de offentliga utgifterna för vidareutbildning av utrikesfödda akademiker till 70 miljoner kronor, vilket endast motsvarar kostnaden för att utbilda 30 inrikesfödda akademiker.⁹⁰ Som tidigare nämnts fanns det till exempel 1 000 nyanlända lärare i mars 2015, men bara 400 vidareutbildningsplatser för utländska lärare på svenska universitet och högskolor. Också på längre sikt är behovet av utländska akademiker, och därmed kompletterande utbildningar för denna grupp, stort. De närmaste tio åren beräknar Akademikerförbundet SSR att 600 000 akademiker kommer att ta examen, samtidigt som behovet av akademiker fortsätter att växa – bara i den offentliga sektorn kommer 535 000 akademiker att behövas under samma period.⁹¹ Akademiker födda och utbildade i Sverige kommer inte att kunna täcka både den privata och offentliga sektorns arbetskraftsbehov det kommande decenniet. Att förbättra och snabba på validering och komplettering av utländska examina kommer därför att vara en central bit av etableringspusslet under kommande år.

Språkundervisning förkortar tiden för inträde på arbetsmarknaden

För att validering och kompletterande utbildningar ska bli så meningsfulla som möjligt bör de kombineras med andra insatser. En sådan kan vara en yrkesanpassad SFI-undervisning, något som visat sig ge mycket goda resultat.

Till exempel har fackförbundet Jusek tillsammans med Stockholms stad bedrivit mycket framgångsrik svenskundervisning anpassad för Juseks medlemsgrupper. Över 90 procent av deltagarna fick minst godkänt på kurserna, och inom ett till två år var åtta av tio egenförsörjande.⁹²



81 procent av alla utrikesfödda läkare och 84 procent av de utrikesfödda lärarna har fått ett jobb inom sitt yrke ett år efter att ha vidareutbildat sig på svensk högskola.



Akademiker födda och utbildade i Sverige kommer inte att kunna täcka både den privata och offentliga sektorns arbetskraftsbehov det kommande decenniet. Att förbättra och snabba på validering och komplettering av utländska examina kommer därför att vara en central bit av etableringspusslet under kommande år.



Yrkesanpassad SFI ger mycket goda resultat.

⁸⁹ UKÄ, "Etablering och sysselsättning efter kompletterande utbildning för personer med utländsk utbildning", 2016, s. 15.

⁹⁰ Edström, s. 2.

⁹¹ Akademikerförbundet SSR, "Öppna systemen! – När 3 000 proffs får säga sitt om migration", 2015, s. 13.

⁹² SKL (Sveriges Kommuner och Landsting), "Idébänk – utlandsutbildade akademiker i rätt jobb direkt", 2014, s. 23.





Tack vare yrkesanpassade SFI-utbildningar har utrikesfödda läkare kommit i arbete efter 2–3 år istället för 5–7 år.

Ett annat exempel är SFX (yrkesanpassad SFI), som erbjuds av Kommunförbundet Stockholms län, kommunerna och länsstyrelsen i Stockholms län, för bland annat buss- och lastbilsförare, hantverkare, medicinsk personal och samhällsvetare. En utvärdering från 2011 med 201 svarande visade att av de som genomförde SFX 2008 så var 79 procent i arbete eller studier två år efter avslutad SFX-utbildning, varav 65 procent förvärvsarbetade. Drygt 70 procent av de som förvärvsarbetade gjorde det inom det yrke de var utbildade för.⁹³ Utvärderingar visar även att för vissa yrkesgrupper minskade tiden att komma i arbete drastiskt tack vare SFX: bland annat minskade tiden för läkare att komma i arbete från 5–7 år till 2–3 år efter SFX-medicinutbildningar.⁹⁴

Lokala aktörer bättre på att förstå lokala förutsättningar

En viktig lärdom från studier och utvärderingar om hur utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden kan underlättas är att lokala aktörer måste vara drivande i etableringsprocessen. Projektet *Etablering Stockholm* är ett exempel på hur lokala aktörer kan gå samman för att snabba på nyanländas etablering. Projektet genomfördes 2009–2012 och var ett samarbete mellan Stockholms stad och Arbetsförmedlingen i Stockholm. Samtliga 1 200 deltagare var nyanlända som haft uppehållstillstånd i Sverige i mindre än tre år.



Handläggarnas förändrade förhållningssätt var en av de viktigaste framgångsfaktorerna. Alla deltagarna ansågs matchningsbara.

I ett av delprojekten, *Matchning från dag 1 (MD1)*, gick 60 procent av deltagarna vidare till arbete inom ett halvår efter påbörjad insats. Då MD1 testades lokalt tillsammans med Jobbtorgen och Arbetsförmedlingen i Spånga/Tensta respektive Rinkeby/Kista gick 67 av 89 deltagare (75 procent) vidare till arbete 6 månader efter insatsen. Värt att notera är att deltagarna var slumpmässigt utvalda med varierande utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet, ålder och kön. Överlag hade deltagare i *Etablering Stockholm* 48 procent högre sannolikhet att komma ut i egen försörjning (arbete eller studier) jämfört med en kontrollgrupp som endast fick hjälp av Arbetsförmedlingen.⁹⁵

När projektet utvärderades identifierades ett förändrat förhållningssätt hos handläggarna som en av de viktigaste framgångsfaktorerna. Det nya förhållningssättet utgick från att slumpmässig matchning varken är önskvärd för individen, arbetsgivaren eller samhället i stort, och att alla individer är matchningsbara.⁹⁶

En rapport från Sweco lyfter fram ett antal fördelar med att just kommunala aktörer snarare än statliga myndigheter har en drivande roll i etableringsprojekt. Bland annat ger kommunernas organisationsform större utrymme åt att anpassa insatserna efter lokala förutsättningar. Kommunerna är exempelvis mindre detaljstyrda vad gäller regler och mål än myndigheter som Arbetsförmedlingen.⁹⁷



⁹³ Kommunförbundet Stockholms län, "Utvärdering av SFX", 2011, s. 7.

⁹⁴ SKL, "Idébank – utlandsutbildade akademiker i rätt jobb direkt", 2014, s. 17.

⁹⁵ Myrvang, Carina, "Etablering Stockholm", 2012, s. 5.

⁹⁶ Stockholms stad, "Från nyanländ till nyanställd", 2012, s. 9.

⁹⁷ Sweco, "Etablering med projekt", 2015, s. 30.

Yrkesrelaterade mentorskapsprogram: positivt för karriären

Mentorskapsprogram syftar till att hjälpa utrikes födda att få ett socialt stöd och kontaktnät på den svenska arbetsmarknaden, vilket ofta är avgörande för att de ska kunna få ett jobb som motsvarar deras färdigheter. Hammarstedt och Månsson gjorde 2015, på uppdrag Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF), en forskningsöversikt av mentorprogram. Den visar att mentorprogram inriktade mot arbetsmarknaden i allmänhet har positiva effekter på individers möjligheter att göra karriär och trivas på arbetet, särskilt om mentorprogrammen har ett informellt upplägg. Det finns få utvärderingar av hur effektiva mentorprogram riktade till utrikes födda är, men med tanke på mentorprogrammets goda utfall i allmänhet finns det anledning att tro att de skulle ha positiva effekter även på denna grupp.⁹⁸

Lokala arbetsmarknadsförhållanden är också en viktig faktor för hur väl nyanlända etablerar sig på arbetsmarknaden.⁹⁹ Men sämre arbetsmarknadsförhållanden behöver inte betyda att utrikes föddas etablering är dömd att misslyckas. Karl Wennberg, professor på Handelshögskolan i Stockholm, pekar exempelvis på att vissa kommuner lyckats väl med etablering av utrikes födda trots ett ofördelaktigt arbetsmarknadsläge. Detta, menar han, beror på den mänskliga faktorn i form av lokala eldsjälar vars engagemang väger tyngre än andra faktorer såsom den lokala arbetsmarknadssituationen.¹⁰⁰ Stark lokal förankring och engagemang verkar alltså oundgängligt för att etableringsinsatser ska bli så framgångsrika som möjligt.



Vissa kommuner lyckas bra med etablering trots ett ofördelaktigt arbetsmarknadsläge, ofta tack vare lokala eldsjälar och stort engagemang.

⁹⁸ Andersson Joona m.fl., "Etableringsreformens effekter på de nyanländas integration. Slutrapport", 2016, s. 21.

⁹⁹ Axfoundation, "Eldsjälar viktigare än stark arbetsmarknad", 2016.

¹⁰⁰ Hammarstedt & Månsson, "Utvärderingar av mentorprogram – En forskningsöversikt", SvD, 2016-11-21.



Avslutande reflektioner

Om vi med etablering menar "utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden jämfört med inrikes födda" så kan det verka som att Sverige står sig slätt i internationella jämförelser. År 2011 hade Sverige till exempel det största sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda av alla OECD-länder, vilket fick SVT att hävda att "Sverige är sämst på integration".¹⁰¹

Men frågan är om sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda är ett rättvist mått på hur bra eller dåligt Sverige är på etablering jämfört med andra länder. Sveriges inrikesfödda befolkning är högutbildad och har EU:s högsta sysselsättningsgrad.¹⁰² Och enligt OECD-data från 2014 så låg sysselsättningsgraden bland Sveriges utrikes födda (63,5 procent) strax över EU-snittet (62,1 procent).¹⁰³ I absoluta tal står sig Sverige därför förhållandevis väl.

Men med skillnaden i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda som måttstock kan svenska etableringsutfall i internationella jämförelser framstå som sämre än vad de faktiskt är. Det kan också vara missvisande att jämföra utrikes föddas etablering i Sverige med utfallen i länder som Kanada och Australien, där många som invandrat redan har förkunskaper i landets majoritetsspråk. Sverige har dessutom en jämförelsevis hög andel flyktinginvandrare, som av förklarliga skäl har svårare att etablera sig än arbetskraftsinvandrare.

Men eftersom sysselsättningen bland inrikes födda är hög och utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden generellt är god, så tyder detta ändå på att det finns stor förbättringspotential. Det finns mycket som politiker, arbetsgivare och civilsamhället kan göra för att underlätta utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden, och Sverige har allt att vinna på att ta tillvara deras kompetens.

Denna rapport har undersökt en rad förslag och initiativ för att stärka utrikes föddas ställning på den svenska arbetsmarknaden. Dessa har riktat in sig på att motverka en eller flera av de faktorer som verkat försvarande, främst de höga trösklarna för inträde på arbetsmarknaden och bristen på "svenskspecifikt" humankapital och arbetslivserfarenhet. Vad säger då det rådande forskningsläget om dessa förslag och reformer?



¹⁰¹ SVT, "Sverige sämst på integration", 2014-03-09.

¹⁰² Beijron, "Stor skillnad i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda", Valfärd 2016:2.

¹⁰³ OECD 2017, "Foreign-born employment" (data från 2014)

Lönesubventionerna kan bli bättre, effekterna av sänkta ingångslöner är osäkra

Systemet med lönesubventioner förbättrar visserligen anställningsmöjligheterna något för personer som står långt från arbetsmarknaden, men tränger samtidigt undan vanliga jobb. Subventionsformen som riktar sig särskilt till utrikes födda, de så kallade instegsjobben, upplevs ofta som alltför administrativt krävande av arbetsgivare.¹⁰⁴ Ett förenklat regelverk för lönesubventioner och en tydligare avgränsning för vem som ska omfattas av subventionerna skulle kunna göra dessa åtgärder ännu effektivare.

Sänkta ingångslöner lyfts ofta fram som ett alternativ till lönesubventioner, men den internationella forskningen ger inte något entydigt svar på vilka effekter detta skulle få för utrikes föddas sysselsättning. Senare års forskningsöversikter av minimilöners sysselsättningseffekter tyder på att förändringar av minimilönen inte har några statistiskt säkerställda effekter på sysselsättningen, och eventuella effekter är små. Det går inte heller att säga hur lågutbildade utrikes födda, den grupp vars sysselsättning som sänkta ingångslöner skulle syfta till att höja, skulle påverkas. Dessutom är det svårt att dra slutsatser utifrån de studier som gjorts eftersom så få av dem tar hänsyn till svenska förhållanden med den partsmodell som råder här. Därför föreslår till exempel nationalekonomerna Mats Hammarstedt och Per Skedinger kontrollerade experiment med sänkta ingångslöner på lokal nivå för att undvika att en större reform med oanade konsekvenser införs.

Enkla jobb kompletterar kvalificerade jobb

Lägre ingångslöner skulle kunna öka efterfrågan på enkla jobb som inte kräver någon särskild utbildningsbakgrund, men enkla jobb bör inte ses som en separat del av arbetsmarknaden. Studier från bland annat Danmark har visat att invandring av lågutbildad arbetskraft (i huvudsak flyktingar från det forna Jugoslavien, Somalia, Afghanistan och Irak) kan bidra till ökad specialisering på arbetsmarknaden, och att lågkvalificerade inrikes födda tar på sig mer högkvalificerade arbetsuppgifter.¹⁰⁵ Enkla jobb kompletterar alltså mer kvalificerade jobb, och fler jobb inom till exempel fastighetsunderhåll, matservice eller grovarbete inom bygg och anläggning kan skapas förutsatt att det finns utbud och efterfrågan på arbetskraft och att arbetsmarknaden är tillräckligt flexibel.



Varken lönesubventioner eller sänkta ingångslöner tycks ha särskilt stora effekter på sysselsättningen, men få studier har gjorts på svenska förhållanden.



Lågutbildade invandrare underlättar ökad specialisering på resten av arbetsmarknaden.

¹⁰⁴ OECD, "Finding the Way: A Discussion of the Swedish Migrant Integration System", 2014, s. 12.

¹⁰⁵ Foged & Peri, "Immigrants' Effect on Native Workers: New Analysis on Longitudinal Data", 2015.



”Medeljobben” får inte heller glömmas bort. Många branscher som kräver en viss utbildningsnivå men inte högskoleutbildning är i skriande behov av arbetskraft. Arbetsförmedlingen bedömer till exempel att yrkesprogrammen på gymnasienivå för bygg och anläggning, fordon och transport, industriteknik samt vård och omsorg ger särskilt goda möjligheter till arbete.¹⁰⁶

Det behövs utbildnings-satsningar

För att höja sysselsättningen bland utrikes födda är det viktigt med individanpassade och högkvalitativa etableringsinsatser, särskilt vad gäller språk- och allmän färdighetsundervisning. Ett utmärkt exempel på detta är SFX (yrkesanpassad SFI), som bland annat förkortat tiden för utlandsutbildade läkare att komma i arbete med flera år.¹⁰⁷

Idag är både Komvux-undervisningen för nyanlända med låg utbildning och kompletterande högskoleutbildningar för utrikesfödda akademiker underdimensionerade. I december 2014 saknade en tredjedel av alla nyanlända gymnasieutbildning, men bara 4 procent deltog i Komvux-undervisning. Resurserna som läggs på kompletterande utbildning för utrikesfödda akademiker 2014 motsvarade bara kostnaden för att utbilda 30 inrikesfödda akademiker. För att underlätta för att de med låg såväl som de med hög utbildning ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden i Sverige – en arbetsmarknad som i hög grad kräver utbildning som motsvarar åtminstone gymnasienivå – så behövs breda satsningar på vuxenutbildning och kompletterande högskoleutbildning. Sådana utbildningssatsningar behöver inte stå i motsats till olika åtgärder för att sänka trösklarna till den svenska arbetsmarknaden; troligtvis lyckas utrikes föddas etablering bäst om man jobbar på båda fronterna. Utbildningssatsningar verkar särskilt välmotiverade med tanke på att stora andelar av de nyanlända i Sverige är unga: Till exempel är nästan 60 procent av alla födda i Syrien och nästan 50 procent av alla födda i Irak under 34 år.¹⁰⁸

Sverige kan lära av andra länder

Även om förutsättningarna för etablering skiljer sig åt mellan Sverige och andra länder med en hög andel utrikes födda så finns det också flera likheter. Sverige bör därför lära av andra jämförbara länder, inte minst länder där den utrikesfödda befolkningen lyckats bättre med att etablera sig på arbetsmarknaden än utrikes födda i Sverige. I den här rapporten har framför allt två länder lyfts fram: Tyskland och Kanada.



Yrkesanpassad SFI förkortar etableringstiden med flera år.



Utbildningssatsningar verkar särskilt välmotiverade med tanke på att stora andelar av de nyanlända i Sverige är unga.



¹⁰⁶ Arbetsförmedlingen, ”Var finns jobben?”, 2016, s. 13.

¹⁰⁷ Sveriges Kommuner och Landsting, s. 17.

¹⁰⁸ Migrationsinfo, ”Åldersfördelning”, 2016.

Tyskland har liksom Sverige på kort tid tagit emot ett stort antal nyanlända, vilket ställer den tyska arbetsmarknaden inför nya utmaningar. Men den tyska arbetsmarknaden är förhållandevis väl rustad, inte minst tack vare sitt omfattande lärlingssystem, som är en bidragande orsak till att etableringstiden på arbetsmarknaden är 2–3 år kortare för utrikes födda i Tyskland än i Sverige. Ett sådant lärlingssystem skulle ta tid att bygga, men eftersom stödet bland riksdagspartierna för införandet av ett sådant system är stort finns det åtminstone politiska förutsättningar att ta de första stegen.

Kanada kan lära Sverige en hel del om hur det går att skapa socialt kapital mellan nyanlända och samhället i övrigt. I Kanada drivs de flesta etableringsinsatser av civilsamhället, och många av de ideella organisationer som får ansvar för etablering drivs dessutom av personer som tidigare själva har invandrat till Kanada och därför väl känner till nyanländas behov. I Kanada finns även goda exempel med yrkesrelaterade mentorsprogram som *The Connector Program*, vilket inspirerat oss på Axfoundation att starta Yrkesdörren här i Sverige.

Breddade nätverk en nyckel för att öppna dörren till arbetsmarknaden

Sist men inte minst är det avgörande att stärka de sociala banden mellan nya och etablerade svenskar. Sju av tio jobb i Sverige förmedlas genom informella nätverk, vilket gör det till den vanligaste rekryteringskanalen med bred marginal.¹⁰⁹

Mycket av den kompetens och det driv som behövs för att klara av generationsväxlingen på den svenska arbetsmarknaden finns här i Sverige redan idag. Vi måste därför bli bättre på att ta vara på dessa personers kompetenser och utnyttja *hela* landets resurspool. Detta är en av anledningarna till att vi vill hjälpa fler att öppna dörren.

Vi på Axfoundation arbetar för att bredda nätverk genom att möjliggöra fler möten mellan nya och etablerade svenskar. Den informella validering som sker under mötet kan bidra till att minska den osäkerhet det kan innebära att anställa någon vars bakgrund man vet lite om. Sådana möten kan också leda till ett ömsesidigt utbyte av erfarenheter, kunskaper och perspektiv. Vi har också sett att till exempel *The Connector Program* i Kanada hjälpt arbetsgivare att hitta mycket kompetens och potential bland nyinflyttade tack vare den typ av möten vi på ÖppnaDörren försöker främja genom Yrkesdörren.

Följ gärna ÖppnaDörren och Yrkesdörren i sociala medier för att ta del av och sprida kunskap i de här viktiga frågorna! På webbplatserna finns även länkar till andra organisationer som kan hjälpa företag att rekrytera med mångfald, hjälpa utrikes födda att förstå den svenska arbetsmarknaden bättre och hjälpa etablerade svenskar att på olika sätt bredda sina perspektiv och nätverk.



Lärlingssystemet i Tyskland bidrar starkt till att etableringstiden är 2–3 år kortare i Tyskland jämfört med i Sverige.



Vi måste bli bättre på att ta tillvara utrikes föddas kompetens för att klara generationsväxlingen på den svenska arbetsmarknaden.

¹⁰⁹ Renstig, "Skicka inte de nyanlända till Arbetsförmedlingen", SvD 2016-05-07.



Källförteckning

Litteratur

Andersson Joona, Pernilla och Wadensjö, Eskil (2010). "Lärdomar från bemanningsbranschen" i antologin *Lyckad invandring: Tio svenska forskare om hur man når framgångar*, red. Clara Sandelind & Martin Ådahl. Stockholm: Fores.

Bevelander, Pieter och Pendakur, Ravi (2013) i *Kanadamodellen: Hur invandring leder till jobb*, red. Petter Hojem & Martin Ådahl. Stockholm: Fores.

Carlsson, Benny (2010). "Somalier i Minneapolis och andra goda historier" i antologin *Lyckad invandring: Tio svenska forskare om hur man når framgångar*, red. Clara Sandelind & Martin Ådahl. Stockholm: Fores.

Klinthäll, Martin och Urban, Susanne (2010) i *Lyckad invandring: Tio svenska forskare om hur man når framgångar*, red. Clara Sandelind & Martin Ådahl. Stockholm: Fores.

Putnam, Robert (2001). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Touchstone Books by Simon & Schuster.

Soskice, David och Hall, Peter (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.

Statens offentliga utredningar (SOU) (2015). *Långtidsutredningen: huvudbetänkande*. SOU 2015:104.

Nyheter, debattartiklar och press

Arbetsförmedlingen (2015). "Allt större tudelning på arbetsmarknaden". <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Pressrum/Pressmeddelanden/Pressmeddelandeartiklar/Riket/2015-10-12-Allt-storre-tudelning-pa-arbetsmarknaden.html>. 2015-10-12.

Arbetsförmedlingen (2015). "Bra respons från er företag för #sverigetillsammans". <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Hitta-medarbetare/Nyheter/Nyheter-for-Arbetsgivare/2015-10-29-Bra-respons-fran-er-foretag-for-sverigetillsammans.html>. 2015-10-29.

British Broadcasting Corporation (BBC) (2014). "Germany approves first-ever national minimum wage". <http://www.bbc.com/news/business-28140594>. 2014-07-03.

Hammarstedt, Mats och Skedinger, Per (2016). "Ekonomer: Gör experiment med minimilöner." Svenska Dagbladet 2016-11-21.

Olofsson, Jonas och Panucan, Alexandru. (2013). "Mer pengar räcker inte för fungerande lärlingssystem". <http://www.dn.se/debatt/mer-pengar-racker-inte-for-fungerande-larlingssystem/>. Dagens Nyheter 2013-09-30.

Regeringskansliet (2015). "Regeringen presenterar 100-klubben". <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2015/10/regeringen-presenterar-100-klubben/>. 2015-10-12.

Renstig, Monica (2016). "Skicka inte de nyanlända till Arbetsförmedlingen". Svenska Dagbladet 2016-05-07.

SCB (2014). "Lika stor andel högutbildade bland inrikes och utrikes födda". http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Utbildning-och-forskning/Befolkningens-utbildning/Befolkningens-utbildning/9568/9575/Behallare-for-Press/378633/. 2014-11-13

Sveriges Radio (SR) (2015). "Många nyanlända är utbildade för bristyrken". <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=6126105>. 2015-03-26.

SVT (2014). "Sverige sämst på integration". <http://www.svt.se/nyheter/inrikes/sverige-samst-pa-integration>. 2014-03-09.

Wall Street Journal (2013). "'Minijobs' Lift Employment But Mask German Weakness". <http://www.wsj.com/articles/SB10001424127887324682204578512782697519080>. 2013-05-29.

Rapporter

Akademikerförbundet SSR (2015). "Öppna systemen! – När 3 000 proffs får säga sitt om migration".

Aldén, Lina (2014). "Företagande bland utrikes födda – en översikt och en policydiskussion." Entreprenörskapsforum.

Andersson Joona, Pernilla; Wennemo Lanninger, Alma; Sundström, Marianne (2016) "Etableringsreformens effekter på de nyanländas integration. Slutrapport". Institutet för social forskning (Sofi), Stockholms Universitet.

Arbetsförmedlingen (2010). "Generationsväxlingen på arbetsmarknaden – i riket och i ett regionalt perspektiv".

Arbetsförmedlingen (2016). "Var finns jobben? Bedömning för 2016 och en långsiktig utblick".

Arbetsförmedlingen (2016). "Subventionerade anställningar: Kartläggning ur ett branch- och företagsperspektiv".

Axfoundation. (2015). "Varför ska vi öppna dörren? Sammanfattning av forskning och litteratur kring betydelsen av nätverk för integration och rekrytering, ursamhällets, individens och företagans perspektiv".

Bergh, Andreas (2016). "Varför vinner vi inte (mer) på invandringen?". I Fores *Hela staden – Bryt segregationen*, Kapitel 2.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012). "Frauen im Minijob".

Destatis (2014). "Bevölkerung und Erwerbstätigkeit". Deutsche Bank (2014). "Strong domestic economy to suffer from good intentions".

Edström, Josefin (2015). "Sveriges utrikesfödda akademiker". Saco.

- Egebark, Johan och Kaunitz, Niklas (2013). "Sänkta arbetsgivaravgifter för unga". IFAU Rapport 2013:26.
- Ekberg, Jan (2009). "Invandringen och de offentliga finanserna." Rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO) 2009:3.
- Fölster, Stefan (2014). "Från sjuk man till Europas starka Frau – så släpptes Tysklands näringsliv loss". Reforminstitutet.
- Hammarstedt, Mats och Månsson, Jonas (2015). "Utvärdering av mentorprogram – en forskningsöversikt". Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF).
- Joyce, Patrick (2015). "Integrationspolitik och arbetsmarknad: en översikt av integrationsåtgärder i Sverige 1998–2014." Delmi Kunskaöversikt 2015:3.
- Karlsson, Patrik (2016). "Rekryteringsenkäten 2016: Rekrytering – när teknikutveckling och digitalisering förändrar jobben". Svenskt Näringsliv.
- Kommunförbundet Stockholms län (2011). "Utvärdering av SFX".
- Ledarna (2016). "Integration i praktiken – ett jobb för chefen".
- Legrain, Philippe (2016). "Refugees Work: A Humanitarian Investment That Yields Economic Dividends". Tent Alliance.
- Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) (2012). "Slutrapport – validering av nyanländas yrkeskompetens (VINN-projektet)".
- Myrvang, Carina (2012). "Etablering Stockholm". Arbetsförmedlingen och Stockholms stad.
- Nilsson Lundmark, Eva och Nilsson, Ingvar (2016). "Att vara med i leken". Fryshuset.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) (2014). "Finding the Way: A Discussion of the Swedish Migrant Integration System".
- Riksrevisionen (2013). "Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?".
- Riksrevisionen (2015). "Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?".
- Statistiska Centralbyrån (SCB) (2017). "Andel förvärvsarbetskommunmottagna flyktingar, 20–64 år efter antal år efter mottagandet, kön och mottagningsår". Data från 2017-02-19.
- SCB (2016). "Arbetsmarknaden för högutbildade utrikes födda". Temarapport 2016:3 Utbildning.
- SCB (2016). "Arbetsmarknadssituationen för migranter och deras barn 2014".
- SCB (2014). "Utbildningsbakgrund bland utrikes födda". Temarapport 2014:6 Utbildning.
- SCB (2014). "Utrikes föddas arbetsmarknadssituation 2005–2013".
- SCB (2013). "Sysselsättningsprognos 2013: Utvecklingen till 2035 enligt två scenarier". Rapport 2013:1.
- Skedinger, Per (2008). "Effekter av anställningsskydd: vad säger forskningen?". Studieförbundet Näringsliv & Samhälle (SNS).
- Stockholms stad (2012). "Från nyanländ till nyanställd – på väg mot ett Stockholm i världsklass". Rapport till Etablering Stockholms slutkonferens den 3 oktober 2012.
- Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) (2017). "Konjunkturrådets rapport 2017: Åtgärder för en inkluderande arbetsmarknad".
- Sweco (2015). "Etablering med projekt – sex exempel på projekt som syftar till integration, etablering och språkutveckling".
- Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) (2014). "Idébank – utlandsutbildade akademiker i rätt jobb direkt".
- Tjänstemännens centralorganisation (TCO) (2016). "Lönsamt med lägre löner?".
- TCO (2013). "Ett jobb eller rätt jobb? Invandrade akademikers chanser i Sverige". TCO Granskar 13:11.
- TCO (2015). "Flawed Role Model? The Economic Performance of Germany and Sweden". TCO Granskar 6:15.
- TCO (2016). "Välkommen in! Sju förslag för en bättre etablering".
- Universitets- och högskolerådet (UHR) (2014). "Effekter av utlåntagandet av utländsk högskoleutbildning". Redovisning av regeringsuppdrag till Universitets- och högskolerådet.
- Universitetskanslerämbetet (UKÄ) (2016). "Etablering och sysselsättning efter kompletterande utbildning för personer med utländsk utbildning."

Tidskrifter

- Beijron, Peter (2016). "Stor skillnad i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda" i *Välfärd* 2016:2.
- Gustafsson, Unn (2013). "I Tyskland är lärlingsvägen väl upptrampad" i *Arbetet* 15 november 2013.
- Höjer, Henrik (2014). "Sveriges unika tillit sjunker: Kan man lita på folk?" i *Forskning & Framsteg* 2014:8.
- Nero, Claes (2016). "5 frågor om lägre löner för nyanlända" i *Magasin Ping* 8 juni 2016.
- Nylin, Anna-Karin (2015). "Majoritet av flyktingar i arbete efter 10 år" i *Välfärd* 2015:1.

Vetenskapliga artiklar

Autor, David; Levy, Frank; Murnane, Richard (2003). "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration". *Quarterly Journal of Economics*, 118 (4) s. 1279–1334.

Belman, Dale och Wolfson, Paul (2014). "The New Minimum Wage Research". *W.E. Upjohn Institute for Employment Research Newsletter*. 21 (2) s. 4–5

Bossler, Mario och Gerner, Hans-Dieter (2016). "Employment effects of the new German minimum wage: Evidence from establishment-level micro data". *Institute for Employment Research (IAB) Discussion Paper 2016:10*, s. 1–36.

Carlsson, Magnus och Rooth, Dan-Olof (2007). "Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad – resultat från ett fältexperiment". *Ekonomisk debatt* 3:35. s. 55–68.

Doucoulagos, Hristos och Stanley, Tom (2009). "Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis". *British Journal of Industrial Relations* 47(2) s. 406–428.

Foged, Mette och Peri, Giovanni (2015). "Immigrants' Effect on Native Workers: New Analysis on Longitudinal Data". *Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper 8961* s. 1–47.

Lundborg, Per och Skedinger, Per (2014). "Employer Attitudes towards Refugee Immigrants". *IFN Working Paper nr. 1025* s. 1–29.

Neumark, David och Wascher, William (2007). "Minimum Wages and Employment". *Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper No. 2570* s. 1–124.

Oesch, D. (2015). "Welfare regimes and change in the employment structure: Britain, Denmark and Germany since 1990". *Journal of European Social Policy*, 25 (1) s. 94–110.

Rothstein, Bo och Holmberg, Sören (2015). "Hög mellanmännisklig tillit i Sverige – men inte bland alla". *Psykisk Hälsa* 2015:3 s. 12–21.

Övriga källor

Arbetsförmedlingen (2016). "Frågor och svar om etableringsuppdraget". <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Fragor-och-svar-om-etableringsuppdraget.html>.

Arbetsförmedlingen (2016). "Instegsjobb". Arbetsförmedlingens faktablad. http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.1fbb864136729570f5800012438/1455718010470/instege_sok.pdf.

Arbetsförmedlingen (2016). "Nystartsjobb". Arbetsförmedlingens faktablad. https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.724f561b1291295b6a580006976/nystartsjobb_ag.pdf

Axfoundation (2016). "Eldsjälar viktigare än stark arbetsmarknad". <http://axfoundation.se/intervju/eldsjarlar-viktigare-an-stark-arbetsmarknad/>.

Bonin, Holger (2016). "Labor Market Reforms and Integration Strategies: What can Sweden Learn from Germany?" SNS Arbetsmarknadsdag 2016. Presentationen finns på: <http://www.sns.se/nyheter/2016/05/larlingsprogram-ar-nyckeln-till-integration.2016-05-17>.

Cahuc, Pierre (2010). "Employment Protection Legislation in Sweden" (presentation). http://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/pierre-cahucs-presentation_531347.html/BINARY/Pierre%20Cahucs%20presentation.

Ekonomifakta (2015). "Enkla jobb – internationellt". <http://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Sysselsattning/Lagkvalificerade-jobb-internationellt/>.

Halifax Partnership (2017), "Connector Program". <http://www.halifaxpartnership.com/en/home/get-connected/connector-program/default.aspx>

Jusek (2016). "Juseks mentorprogram för invandrade akademiker". https://www.jusek.se/globalassets/pdf/aka_juseksmentors_program.pdf.

Migrationsinfo (2016). "Sysselsättning". Data uppdaterad 2016-12-14. <http://www.migrationsinfo.se/arbetsmarknad/sysselsattning/>

Migrationsinfo (2016). "Åldersfördelning". Data uppdaterad 2016-09-27. <http://www.migrationsinfo.se/befolkning/aldersfordelning/>

OECD (2017), "Foreign-born employment". <https://data.oecd.org/migration/foreign-born-employment.htm>

Sanandaji, Nima och Sjölander, Erik. "Borgerligt löneexperiment riskerar att slå fel." <http://www.dagenssamhalle.se/debatt/saenka-loenekostnader-aer-ett-sidospar-som-leder-fel-22957>

Statistiska Centralbyrån (SCB) (2017). "Arbetskraftsundersökningarna (AKU)". <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/>

Bilagor

Bilaga 1:

Begrepp som rör invandring och etablering

Arbetskraftsinvandring: En arbetsgivare som har en position att fylla kan anställa en person från ett land utanför EU/EES och Schweiz förutsatt att lön, socialförsäkringsvillkor och andra anställningsvillkor motsvarar dem som gäller för den i Sverige redan bosatta arbetskraften och lägst motsvarar kollektivavtal eller branschpraxis. Personer från EU/EES räknas alltså inte som arbetskraftsinvandrare.

Asylsökande: Asylsökande är en person som ansökt om asyl men ännu inte fått ett beslut om uppehållstillstånd. Syftet med asyl är att personer som är rädda för förföljelse eller känner rädsla för sitt liv ska kunna söka trygghet i ett annat land. Nyanländ kallas personen först då hen fått uppehållstillstånd.

Etablerad svensk: Begreppet etablerad svensk bygger på självidentifikation. Den som är etablerad har bott i Sverige en längre tid eller hela sitt liv och kan givetvis ha svensk eller utländsk bakgrund.

Etablering: Etablering syftar på hur pass delaktig individen känner sig i samhället. Etablering består därför av en rad komponenter, såväl ekonomiska (arbetskraftsdeltagande, förvärvsarbete) som sociala och boendemässiga (t.ex. om personen ifråga bor i ett segregerat område).

Inrikes född: Person född i Sverige.

Nyanländ: En nyanländ är en person som kommer utanför EU/EES, har beviljats uppehållstillstånd i Sverige av flyktingskäl eller som skyddsbehövande och tagits emot i en kommun. En person räknas som nyanländ så länge personen i fråga omfattas av lagen om etableringsinsatser, vanligen två till tre år.

Socialt kapital och social inkludering: Socialt kapital är de resurser som finns i sociala nätverk. Den svenske statsvetaren Bo Rothstein definierar till exempel socialt kapital som "(...) antalet kontakter multiplicerat med graden av förtroende i dessa kontakter". En individ och ett samhälle rikt på socialt kapital är också socialt inkluderande, med en hög grad av mellanmänsklig tillit och där flertalet känner sig delaktiga/etablerade i samhället.

Utländsk bakgrund: Personer som är utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar (SCB:s definition).

Utrikesfödd: Person född i ett annat land.

Bilaga 2:

Ekonomiska begrepp

Enkla jobb: Enkla jobb definieras oftast som jobb som inte kräver någon särskild utbildning, men exakt vilka jobb som ska ingå i den kategorin går att diskutera. I den här rapporten används statistik från klassificeringssystemet ISCO-08, som används av den europeiska statistikmyndigheten Eurostat. Fördelen med ISCO-08 är att det är samma typer av jobb som ingår i de olika kategorierna, vilket gör det lätt att jämföra olika länder. Nackdelen är att samma yrke kan ha olika utbildningskrav i olika länder. Men eftersom ISCO-08-jämförelserna ger de mest omfattande internationella data som finns att tillgå så har vi valt att använda dem i rapporten.

Ingångslöner och minimilöner: En minimilön är en lagstadgad lön som reglerar den lägsta lön som arbetsgivare får erbjuda arbetstagare. I Sverige regleras lägsta-lönerna inte genom lag utan förhandlas fram branschvis av arbetsmarknadens parter (fackföreningar och arbetsgivarorganisationer). Därför kallas lägsta-lönerna i Sverige inte för minimilöner utan ingångslöner. Ingångslönerna varierar mellan olika branscher och kan även variera beroende på arbetstagarens ålder och arbetslivserfarenhet. Eftersom ingångslönerna skiljer sig åt i olika sektorer är det svårt att säga hur sänkta ingångslöner skulle påverka sysselsättningen; det beror sannolikt på vilken bransch det rör sig om.

Minijobb: En anställningsform som infördes i Tyskland 2003. Minijobb ger arbetstagare möjligheten att jobba skattefritt för upp till 450 euro i månaden. Arbetsgivare betalar lägre sociala avgifter än för heltids- eller deltidsanställning. Idag är ett av fem tyska jobb minijobb, vilket motsvarar sju miljoner jobb totalt. Av dessa sju miljoner jobb innehas fem miljoner av kvinnor som deltidsarbetar.

Sociala investeringsfonder: En typ av fonder för finansiering av sociala projekt i kommuner och i vissa fall landsting/regioner. Vanligtvis får sociala investeringsfonder sitt kapital från överskott från den kommunala budgeten och kommunala bolagsvinster, och kapitalet används för insatser för att motverka ekonomisk och social marginalisering. En besläktad modell är s.k. sociala utfallskontrakt, där en finansiär villkorar ett lån mot ett specifikt önskat utfall hos målgruppen för insatsen, t.ex. höjd sysselsättning bland nyanlända över en viss tidsperiod.

Sysselsättning: Antalet sysselsatta personer är antalet personer som ingår i arbetskraften minus antalet arbetslösa. Om flera personer lämnar arbetskraften genom att sluta att aktivt söka efter jobb kan arbetslösheten alltså gå ner medan sysselsättningsgraden går upp.

Undanträngningseffekter: I den här rapporten syftar undanträngning på de effekter som skapas av lönesubventioner eller andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Med tillgång till subventionerad arbetskraft kan arbetsgivare istället för att skapa reguljära jobb välja att anställa personer som omfattas av subventionen för att spara in lönekostnader. Om gruppen som omfattas av lönesubventionen är alltför bred kan kostnaderna för staten bli höga i förhållande till hur många jobb som faktiskt skapas; arbetsgivarna vältrar på så sätt över en stor del av lönekostnaderna på staten.



”Maya och jag träffades via Yrkesdörren, en fantastisk organisation som hjälper nyanlända att skapa sig ett nätverk för att kunna komma in på den svenska arbetsmarknaden.”



”Had a really nice chat over a cup of coffee with Predrag today. We met thanks to #Yrkesdörren



”I feel like I've gained a colleague and a friend in a way that I wouldn't have imagined having in Sweden.” #yrkesdörren



”När jag pratar med andra om Yrkesdörren så betonar jag att det inte är en belastning på något sätt, det är bara en timme av din tid.”



”Ett inspirerande möte med Hang Nguyen. Tack @Yrkesdorren - ett lysande initiativ för att hjälpa nyanlända in på arbetsmarknaden.”



”Integration på jobbet #westinelcenter har precis anställt Saeid från Iran, via nätverket #yrkesdörren.”

Kontakta oss gärna på www.yrkesdorren.se, kontakt@yrkesdorren.se eller [@yrkesdorren](https://www.instagram.com/yrkesdorren)



Yrkesdörren är en del av ÖppnaDörren, ett initiativ av Axfoundation som lanserades 2015. Under 2017–2020 medfinansierar Europeiska Socialfonden ett delprojekt inom ÖppnaDörren med fokus på nyanlända.