

Ingen integration utan förbättrat humankapital

Dagens Industri den 18 juli 2018

Inför den stundande valrörelsen presenteras inte sällan förslag på åtgärder som ska underlätta integrationen av nyanlända på arbetsmarknaden. Förslagen är ofta inriktade på att göra det billigare för arbetsgivare att anställa, antingen genom statliga subventioner eller genom förändrade ingångslöner för nyanlända.

Huruvida sådana åtgärder har förutsättningar att vara effektiva kan, och bör, diskuteras. Det är rimligt att tro att förändrade ingångslöner skulle kunna ha en effekt på nyanländas möjligheter att få arbete, även om kunskapsläget på området är relativt begränsat.

Åtgärder för att sänka kostnaderna för att anställa är således välkomna, men fokus på sådana åtgärder bör inte skymma det faktum att det stora hindret för en lyckosam integration av nyanlända på arbetsmarknaden ligger i de nyanländas låga utbildningsnivå och bristande humankapital.

Låt oss ta några exempel: Statistiska centralbyråns uppgifter över befolkningens utbildning visar att bland utrikes födda från Syrien (ålder 25–64 år) uppgick andelen personer med en eftergymnasial utbildning som var tre år eller längre till 15 procent år 2016. Andelen personer med förgymnasial utbildning uppgick till 35 procent i denna grupp. Motsvarande andelar bland personer födda i Somalia uppgick till 5 respektive 52 procent.

I den inrikes födda befolkningen hade närmare 30 procent en eftergymnasial utbildning som var tre år eller längre medan endast 10 procent hade förgymnasial utbildning. Till detta ska läggas att utbildningar förvärvade i utlandet ofta inte fullt ut är transfererbara till svensk arbetsmarknad.

Det är bland annat i de nämnda grupperna vi finner flest antal nyanlända, och den högsta arbetslösheten och de största integrationsproblemen på svensk arbetsmarknad. För att lyckas med den framtida integrationen måste humankapitalet hos dessa, och även andra, grupper av nyanlända förbättras.

En diskussion om reformer inriktade mot att göra det billigare att anställa och lättare för nyanlända att etablera sig på arbetsmarknaden är nödvändig men faktum kvarstår, nämligen att många nyanlända måste förbättra sitt humankapital och utbilda sig för att överhuvudtaget vara anställningsbara.

Inte sällan framförs i debatten anekdoter om nyanlända civilingenjörer och läkare som kör taxi eller städar. Sådant förekommer. Men även om personer från länder utanför Europa med relativt hög utbildning inte kommer upp i samma sysselsättningsnivåer som inrikes födda med motsvarande utbildning går det avsevärt bättre för nyanlända med hög utbildning än för dem med lägre utbildning. Det finns därför goda skäl för att personer födda utanför Europa ska utbilda sig i syfte att förbättra sin position på arbetsmarknaden.

Under lång tid har stora resurser satsats på olika åtgärder ämnade för att öka sysselsättningen bland utrikes födda. Resultaten har uteblivit i så mening att integrationen, mätt som andelen sysselsatta, under senaste årtiondena varit låg och tämligen oförändrad bland framför allt utrikes födda från länder utanför Europa. En förklaring till detta är det bristande humankapitalet hos bland annat utrikes födda från länder i Mellanöstern och Afrika.

Utan utbildningsåtgärder och en förbättring av humankapital hos utrikes födda i dessa grupper är olika integrationsåtgärder och reformer på arbetsmarknaden inte tillräckliga för att lösa integrationsproblemen på svensk arbetsmarknad.

Mats Hammarstedt