

Enkla jobb och kunskaper i svenska – nycklar till integration?

Simon Ek

Mats Hammarstedt

Per Skedinger

Enkla jobb och kunskaper i svenska
– nycklar till integration?

Enkla jobb och
kunskaper i svenska
– nycklar till integration?

Simon Ek

Mats Hammarstedt

Per Skedinger

SNS Förlag
Box 5629, 114 86 Stockholm
Telefon: 08-507 025 00
info@sns.se www.sns.se

SNS – Studieförbundet Näringsliv och Samhälle – är en oberoende ideell förening som genom forskning, möten och utbildning bidrar till att ledande beslutsfattare i näringsliv, politik och offentlig förvaltning kan fatta välgrundade beslut baserade på vetenskap och saklig analys. 260 ledande företag, myndigheter och organisationer är medlemmar i SNS.

*Enkla jobb och kunskaper i svenska
– nycklar till integration?*
Simon Ek, Mats Hammarstedt och
Per Skedinger
© 2020 Författarna och SNS Förlag
Tryck: Books on Demand, Tyskland
ISBN 978-91-88637-46-8

INNEHÅLL

Förord	7
Sammanfattning	9
I INLEDNING	16
2 UTRIKES FÖDDA PÅ DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN	24
3 TIDIGARE FORSKNING OM SPRÅKKUNSKAPER, SPRÅKUTBILDNING OCH INTEGRATION	46
4 TIDIGARE FORSKNING RELATERAD TILL ENKLA JOBB	61
5 EMPIRISK ANALYS AV ENKLA JOBB OCH FRAMTIDA ARBETSMARKNADSUTFALL	71
6 ETT FÄLTEXPERIMENT MED FIKTIVA ARBETSSÖKANDE	90
7 AVSLUTANDE DISKUSSION	103
Appendix 1	108
Appendix 2	109
Appendix 3	110
Referenser	112

FÖRFATTARNAS TACK

Stefan Eriksson, Uppsala universitet, Edvin Hertegård, Uppsala universitet, och Daniel Waldenström, IFN, har lämnat konstruktiva synpunkter på hela manuset, kapitel 4 och 5 respektive kapitel 7. Kasper Nilson och Sara Norbäck har med stor flit och noggrannhet hjälpt till att utföra fältexperimentet i kapitel 6. Alexandra Allard, Eleanor Johansson och Glenn Nielsen har på utmärkt sätt assisterat med figurer. Hammarstedt och Skedinger tackar Marianne och Marcus Wallenbergs stiftelse samt Jan Wallanders och Tom Hedelius stiftelse för finansiellt stöd.

Simon Ek
Mats Hammarstedt
Per Skedinger

Förord

DEN HÄR RAPPORTEN är en del i SNS forskningsprojekt »Lärdomar om integration«, vars övergripande syfte är att ta fram ny kunskap om hur integrationen i Sverige fungerar i dag och hur den skulle kunna förbättras. Projektet fokuserar på arbetsmarknaden och utbildningssystemet.

I rapporten undersöker Simon Ek, Mats Hammarstedt och Per Skedinger flykting- och anhöriginvandrades etablering på arbetsmarknaden med särskilt fokus på betydelsen av kunskaper i svenska språket och erfarenhet från jobb med låga kvalifikationskrav. De beskriver tidigare forskning på området och presenterar resultat från egna empiriska analyser baserat på registerdata och ett fältexperiment. Simon Ek är doktorand i nationalekonomi vid Uppsala universitet och affilierad till Institutet för Näringslivsforskning (IFN) i Stockholm, Mats Hammarstedt är professor i nationalekonomi vid Linnéuniversitetet i Växjö och affilierad till Institutet för Näringslivsforskning (IFN) i Stockholm och Per Skedinger är forskare vid Institutet för Näringslivsforskning (IFN) i Stockholm och adjungerad professor i nationalekonomi vid Linnéuniversitetet i Växjö.

Forskningsprojektet har möjliggjorts genom bidrag från en referensgrupp som följer projektet. I referensgruppen ingår A2B Sverige, AcadeMedia AB, Arbetsförmedlingen, Axfood, Axfoundation, Finansdepartementet, Intendia Group, Kompetensföretagen, Länsstyrelsen i Stockholms län, Röda Korset, Samhall, Scania CV AB, Skanska AB, Sveriges Kommuner och Regioner, Stockholm stads utbildningsförvaltning, Södertälje kommun, Tillväxtverket och Unionen. Johannes Lindvall, professor i statsvetenskap vid Lunds universitet, är SNS vetenskapliga råds representant i referensgruppen. Cecilia Ståhl, vd på Telge Tillväxt, är gruppens ordförande. Författarna har från referensgruppens medlemmar fått värdefulla synpunkter på utkast till rapporten.

Stefan Eriksson, docent i nationalekonomi vid Uppsala universitet, har vid ett akademiskt seminarium lämnat konstruktiva synpunkter på ett utkast till rapporten.

Författarna svarar helt och hållet för analys, slutsatser och rekommendationer. SNS som organisation tar inte ställning till dessa. SNS uppdrag är att initiera och presentera forskningsbaserade och policyrelevanta analyser av centrala samhällsfrågor. Det är SNS förhoppning att rapporten kan fungera som ett kunskapsunderlag och bidra till diskussionen om integration på arbetsmarknaden och särskilt betydelsen av språkkunskaper och erfarenhet från jobb med låga kvalifikationskrav.

Stockholm i september 2020

Gabriella Chirico Willstedt
Forskningsledare, SNS

Sammanfattning

DENNA RAPPORT STUDERAR integrationen av flyktinginvandrare och deras anhöriga på svensk arbetsmarknad, med särskilt fokus på språkkunskaper och enkla jobb. Med enkla jobb avser vi arbeten med låga formella kvalifikationskrav, vilket inte nödvändigtvis innebär att de är lätta att utföra. Flyktinginvandrare och deras anhöriga har under lång tid haft svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden med låg sysselsättning och hög arbetslöshet som följd. Frågan om flyktinginvandras arbetsmarknadsetablering står också sedan flera år tillbaka högt på den politiska agendan.

Syftet med rapporten är att bidra med nya kunskaper om i vilken utsträckning erfarenheter från enkla jobb och färdigheter i svenska språket kan förbättra integrationen på arbetsmarknaden. Med hjälp av ett omfattande och detaljerat datamaterial för åren 2000–2017 analyserar vi hur arbetsmarknadskarriären utvecklas över tid för personer som invandrat till Sverige från länder i Mellanöstern och Afrika. Dessa grupper av utrikes födda är starkt överrepresenterade på lågkvalificerade jobb i relation till inrikes födda. Det gäller särskilt dem som nyligen invandrat till Sverige. Vidare genomför vi ett fältexperiment där fiktiva flyktingar från Syrien med och utan erfarenhet från enkla jobb och med varierande kunskaper i svenska söker efter lediga anställningar i jobb med låga kvalifikationskrav.

Bristande integration på arbetsmarknaden

Under 2010-talet har invandringen nått historiskt sett mycket höga nivåer och kulminerade under det som brukar benämnas som »flyktingkrisen« under åren 2015 och 2016, då ett stort antal flyktingar från framför allt Syrien sökte asyl i Sverige.

Den bristande integrationen på arbetsmarknaden bland utrikes födda från länder i Mellanöstern och Afrika är väl dokumenterad. Utrikes födda från länder i dessa regioner har lägre sysselsättning och högre arbetslöshet än såväl inrikes födda som andra grupper av utrikes födda. De står dessutom oftare än andra utanför arbetskraften. Vidare har kvinnor från de nämnda regionerna en särskilt svag ställning på arbetsmarknaden.

Forskning har visat att flyktingars möjlighet till integration på arbetsmarknaden påverkas av konjunkturläget vid ankomst. Risken för att den pågående covid-19-pandemin kommer att påverka flyktingars möjligheter till etablering på arbetsmarknaden negativt är därför uppenbar.

Ett antal faktorer som kan förklara den utsatta situationen för utrikes födda på arbetsmarknaden har identifierats i forskningen. Hit hör de utrikes föddas utbildning, deras språkkunskaper och färdigheter, deras tillgång till sociala nätverk samt förekomsten av diskriminering. Flyktinginvandrare saknar inte sällan de kunskaper och färdigheter som behövs för att etablera sig på arbetsmarknaden. Det tar tid för en nyanländ person att lära sig att behärska svenska språket i tal och skrift, vilket försvårar möjligheterna till inträde på arbetsmarknaden. Mot denna bakgrund är det rimligt att tro att fler enkla jobb skulle underlätta integrationen på arbetsmarknaden för flyktinginvandrare och deras anhöriga med låga utbildningsnivåer.

Språkkunskaper och språkutbildning förbättrar integrationen

Språkliga färdigheter kan betraktas som en investering i individens humankapital. Även om forskningen på området är förknippad med flera metodproblem, så tyder de flesta studier på att goda kunskaper i värdlandets språk leder till såväl högre sysselsättning som högre lön för utrikes födda. Vidare tycks en stor del av skillnaderna i arbetsmarknadsutfall mellan inrikes och utrikes födda kunna förklaras av att de senare i genomsnitt är sämre på att läsa och skriva än de förra. Dessa resultat indikerar att goda språkkunskaper är av avgörande betydelse för integrationen av utrikes födda på arbetsmarknaden. Metodproblemen hänger bland annat samman med att språkliga färdigheter kan vara svåra att isolera från andra framgångsfaktorer på arbetsmarknaden och data på språkkunskaper ofta är bristfälliga.

Forskningen pekar också på att det i Sverige finns flera omständigheter som försvårar för särskilt flyktinginvandrare att lära sig språket. De är i relativt hög utsträckning lågutbildade, vilket innebär en generell högre tröskel för kunskapsinhämtning. Vidare bor många i etniskt segregerade områden och

är gifta eller sammanboende med andra utrikes födda. Dessa omständigheter bidrar till en låg exponering för det svenska språket. Dessutom är skillnaderna mellan modersmålet och svenska i fråga om ordförråd, grammatik och uttal, det så kallade lingvistiska avståndet, i så gott som samtliga fall stort.

Språkraven varierar mellan yrken och är typiskt sett högre i mer kvalificerade sådana och i yrken där man behöver interagera mycket med kollegor, chefer eller kunder. Det är tydligt att språkraven är väsentligt lägre i enkla jobb, i vilka utrikes födda är överrepresenterade, än i yrken med högre krav på formella kvalifikationer. Det innebär emellertid inte att de enkla jobben självklart är lätta att få för de utrikes födda. Många av de lågkvalificerade jobben kännetecknas av hög konkurrens, med många sökande per vakans. Språkrav kan då också fungera som ett sätt att begränsa antalet sökande. Höga minimilöner och andra trösklar på arbetsmarknaden kan förstärka sådana tendenser.

Mot bakgrund av de många faktorer som försvårar utrikes föddas språkinlärning framstår tillhandahållandet av kostnadsfri språkundervisning, svenska för invandrare (sfi), som ett potentiellt mycket viktigt policyinstrument för att förbättra integrationen. Flera studier tyder också på att språkutbildning för invandrare har gynnsamma effekter för integrationen på arbetsmarknaden, men metodproblem gör att resultaten måste tolkas med viss försiktighet.

Enkla jobb kan fungera som språngbräddor – men inte självklart

Det finns flera teoretiska förklaringar till varför enkla jobb kan leda vidare till mer kvalificerade. Vissa teorier fokuserar på en persons humankapital, vilket kan sammanfattas som dennas produktiva egenskaper. Om en individ förbättrar sitt humankapital genom att lära sig på jobbet kan den ökade produktiviteten bidra till att vederbörande senare får ett mer kvalificerat arbete. Överförbarheten av färdigheter mellan jobb är då central. En persons sociala kapital i form av ett personligt nätverk kan analyseras på ett liknande sätt. Andra teorier betonar friktioner på arbetsmarknaden, som gör att det tar tid att hitta ett passande jobb. I stället för att enbart söka jobb kan en person ta ett tillfälligt (lågkvalificerat) arbete, vilket då kan ses som en del av sökprocessen. Oavsett om en persons humankapital påverkas eller inte kan erfarenhet från en anställning skicka signaler till framtida arbetsgivare om den anställdas egenskaper. Ett jobb som är svårt att klara av kan till exempel visa på hög arbetskapacitet.

Teorierna pekar också på att utrikes födda kan ha särskilda nackdelar när det gäller möjligheterna att avancera från enkla jobb. Förutsättningarna kan begränsas av en låg utbildnings-

nivå, svaga språkkunskaper och ofta bristfälliga personliga nätverk.

Flera empiriska studier undersöker lönerörligheten för de lägst avlönade på arbetsmarknaden. Svenska studier på området visar att de flesta lämnar de lägsta lönerna på sikt, men inte klättrar särskilt högt upp i lönefördelningen. Rörligheten uppåt i lönefördelningen är dock lägre för utrikes än för inrikes födda. Vidare tycks ytterligare utbildning – både formell och arbetsplatspecifik – vara viktig för att lågavlönade ska avancera till högre löner. Arbetsplatsens egenskaper i övrigt spelar också sannolikt en roll. Till exempel tycks arbetsplatser med en hög andel lågavlönade innebära sämre förutsättningar för att klättra uppåt i lönefördelningen.

Det finns också forskning om hur utrikes föddas löner utvecklas över tid sedan invandring. Utrikes födda som kommer i sysselsättning tidigt har en större sannolikhet att nå relativt höga löner i framtiden, men det är svårt att avgöra om detta beror på sysselsättningen i sig eller andra faktorer. Andra studier visar att den första arbetsgivarkontakten ofta är en väg till mer stabil sysselsättning. Det pekar på att det är viktigt att snabbt komma i arbete.

Samtidigt visar flera studier på ett samband mellan egenskaperna hos det första jobbet för en utrikes född och dennas framtida arbetsmarknadsutfall. Vidare verkar utrikes födda som närmar sig inrikes föddas löner över tid sedan invandring inte göra det genom att i högre utsträckning byta arbetsgivare eller yrke. I stället sker detta främst genom löneökningar med samma arbetsgivare och inom samma yrke. Det betyder att det inte bara är tidig sysselsättning som spelar roll, utan att det också är viktigt att hitta rätt jobb.

Enkla jobb i Sverige leder främst till mer varaktig sysselsättning

Med hjälp av registerdata har vi undersökt den långsiktiga framgången på arbetsmarknaden för invandrare från Afrika och Mellanöstern som anställs i lågkvalificerade jobb. Med sådana jobb avser vi i denna analys dels yrken på den lägsta kvalifikationsnivån med krav på högst grundskoleutbildning, dels yrken som liknar dessa när det gäller genomsnittlig månadslön och andelen anställda som saknar gymnasieutbildning.

Det finns troligen viktiga skillnader mellan exempelvis personer som anställs i yrken med låga respektive höga kvalifikationskrav som vi inte kan beakta. Därför bör man vara försiktig med att tolka resultaten som orsakssamband, men de ger ändå en bild av karriärbanorna för dem som anställs på lågkvalificerade jobb.

Vår analys visar att de utrikes födda som anställs i lågkvalificerade jobb aldrig närmar sig de arbetsinkomster och lö-

ner som kan observeras för utrikes födda som anställs i mer kvalificerade jobb. Tvärtom verkar skillnaderna öka över tid efter att man anställts. Det finns också skillnader i sannolikheten att vara sysselsatt eller arbetslös i framtiden mellan de två grupperna, men dessa är genomgående mindre än skillnaderna i löner och inkomster. Den tydligaste skillnaden mellan grupperna är i stället att de som anställs i lågkvalificerade jobb mer sällan når de högre arbetsinkomsterna och lönerna på arbetsmarknaden.

Rörligheten ur lågkvalificerade jobb verkar vara tämligen stor, eftersom många av dem som anställs senare övergår från de lägst kvalificerade yrkena till mer kvalificerade. Det är dock tydligt att dessa personer ofta byter till yrken som är likartade i termer av lönenivå och hur många lågutbildade som arbetar i yrket. Med andra ord tycks de oftast inte röra sig särskilt långt uppåt vad gäller yrkets kvalifikationsnivå.

Utrikes födda arbetslösa som vid en viss tidpunkt anställdes i lågkvalificerade jobb har i genomsnitt högre framtida årliga arbetsinkomster än utrikes födda arbetslösa som vid samma tidpunkt var kvar i arbetslöshet. Det gäller även flera år senare. Däremot har sysselsatta personer i den första gruppen i framtiden lägre månadslöner och arbetar mer sällan i mer kvalificerade yrken än sysselsatta i den andra.

Vår tolkning av dessa resultat är att enkla jobb ofta fungerar som en väg till varaktig sysselsättning för utrikes födda med svag arbetsmarknadsanknytning. Men jobben verkar inte utgöra någon genväg till mer kvalificerade jobb och högre löner.

Ett fältexperiment med fiktiva arbetssökande

I ett fältexperiment undersöker vi vilken betydelse erfarenhet från ett enkelt jobb och kunskaper i svenska har för flyktingar på den svenska arbetsmarknaden. Undersökningen är en så kallad korrespondensstudie, vilket innebär att fiktiva ansökningar skickas till verkliga arbetsgivare. Eftersom bakgrunds-egenskaper hos de sökande varierar slumpmässigt kan vi i studien identifiera orsakssamband mellan egenskaperna och i vilken utsträckning arbetsgivaren begär mer information från de sökande och/eller kallar de sökande till intervju, den så kallade återkopplingssannolikheten.

I studien ingick fyra fiktiva ungdomar från Syrien av vardera kön som sökte enkla jobb som utannonserats på Arbetsförmedlingens portal Platsbanken. Totalt skickades drygt 2 000 ansökningar under hela året 2019. Samtliga åtta sökande hade beviljats uppehållstillstånd 2016. Språkkunskaperna signalerades till arbetsgivarna genom att de sökande antingen angav att de fullgjort hela utbildningen i sfi eller inte nämnde något om denna utbildning. Arbetslivserfarenheten signalerades

genom att de sökande antingen uppgav att de varit anställda som restaurangbiträde sedan slutet av 2017 eller att de varit inskrivna vid Arbetsförmedlingen hela tiden sedan de fått uppehållstillstånd.

Sannolikheterna för att få återkoppling i fältexperimentet var låga – 3,9 procent för svar om intervju eller mer information och 1,3 procent för svar om intervju. Det är i liknande storleksordning som i andra korrespondensstudier som analyserar jämförbara grupper. Vår analys ger inget stöd för att vare sig sfi eller tidigare erfarenhet påverkade återkopplings sannolikheten. Däremot hade kvinnliga sökande en större sannolikhet att få positiv respons än manliga.

Vår huvudslutsats är att varken lågkvalificerade jobb eller fullgjord sfi har något betydande signalvärde när flyktingar från Syrien söker enkla jobb på den svenska arbetsmarknaden genom formella kanaler. De positiva effekter av enkla jobb och språkkunskaper som visas i andra delar av rapporten tycks således drivas av andra faktorer, som bättre tillgång till informella karriärvägar eller genom personliga nätverk.

Hur kan integrationen förbättras?

Översikten av tidigare forskning och våra egna resultat tyder på att enkla jobb förbättrar den långsiktiga arbetsmarknads-etableringen för utrikes födda, men att de enkla jobben inte är helt lätta få. Vidare finner vi att goda språkkunskaper tycks leda till bättre utsikter på arbetsmarknaden för utrikes födda, men samtidigt fäster inte arbetsgivare särskilt stort avseende vid om en arbetssökande fullgjort språkutbildning i svenska eller inte. Utrikes födda behöver således söka många enkla jobb innan de kallas till intervju, vilket sannolikt sammanhänger med en stark konkurrens om dessa arbeten. Höga minimilöner, ett starkt anställningsskydd och andra trösklar på arbetsmarknaden bidrar till att förstärka konkurrensen och kan leda till att arbetsgivare ställer överdrivna krav på arbetslivserfarenhet och språkliga färdigheter.

Den lägre sysselsättning som vi observerar bland utrikes födda kvinnor än bland män verkar inte kunna förklaras av att kvinnorna har svårare att bli kallade till intervju. Det tyder på att utrikes födda kvinnors integration skulle förbättras om de sökte jobb i större utsträckning. Det är därför centralt att öka arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor från länder utanför Europa.

Det behövs sannolikt ett batteri av åtgärder för att underlätta för nyanlända att komma in på arbetsmarknaden och öka rörligheten uppåt från jobb med låga kvalifikationskrav. En mer flexibel lönebildning som tillåter lägre löner för enkla jobb kan bidra till att fler sådana arbeten skapas. De enkla jobben är dessutom mer lättillgängliga för utrikes födda, ef-

tersom språkkraven är lägre i dessa arbeten än i andra. För att undvika att flyktingar fastnar i lågkvalificerade jobb bör samtidigt möjligheterna till vidareutbildning vara generösa. Om man kan öka möjligheterna för personer med enkla jobb att genom utbildning avancera till mer kvalificerade befattningar blir dessutom de lågkvalificerade jobben mer tillgängliga för personer som saknar tillräckliga kunskaper och färdigheter för att anställas på mer kvalificerade jobb. Vidare bör sfi utvecklas på ett sådant sätt att arbetsgivare i högre grad kan förlita sig på att personer som genomgått sfi har tillräckliga kunskaper och färdigheter för att kunna hävda sig på arbetsmarknaden.

I. Inledning

»Sverige konkurrerar om framtidens jobb med kunskap och kompetens – inte med låga löner«, Stefan Löfven, *Regeringsförklaringen*, 12 september 2017.

»Nyckeln till integration är det första jobbet. Det är den finaste biljetten in i det svenska samhället«, Annie Lööf, *Göteborgs-Posten*, 20 augusti 2018.

»Alla som lever i Sverige ska kunna svenska«, Stefan Löfven, *Facebook*, 14 februari 2020.

DEN BRISTANDE INTEGRATIONEN av utrikes födda på arbetsmarknaden och den långa tid det tar för flyktinginvandrare och deras anhöriga att komma i arbete har haft en central plats i den politiska debatten under senare år. Inte sällan framförs uppfattningen att fler enkla jobb, det vill säga arbeten med låga formella kvalifikationskrav, skulle underlätta inträdet på arbetsmarknaden, inte minst för flyktingar.¹ Vidare understryks ofta språkkunskapernas betydelse för möjligheterna att etablera sig på arbetsmarknaden. När det gäller språkkunskapernas betydelse råder i hög grad samstämmighet. Uppfattningarna om huruvida Sverige ska satsa på fler enkla jobb, och i vilken utsträckning sådana jobb har potential att förbättra integrationen, har däremot varit delade. Med denna rapport hoppas vi kunna bidra med nya kunskaper om såväl de lågkvalificerade jobbens som språkkunskapernas betydelse för integrationen av flyktingar och deras anhöriga på den svenska arbetsmarknaden.

Under 2000-talet har andelen utrikes födda personer i Sverige ökat, samtidigt som den utrikes födda befolkningen förändrats med avseende på ursprung. Vid millenniets början var ungefär 1 miljon människor, eller runt 11 procent av Sveriges totala befolkning, födda utomlands. År 2020 är närmare

1. Med enkla jobb menar vi i denna rapport genomgående jobb eller yrken som är lätta att kvalificera sig för — inte nödvändigtvis lätta att utföra. Tvärtom är många av dessa jobb mycket fysiskt krävande.

2 miljoner, eller närmare 20 procent av befolkningen, född utomlands. Vidare har den utrikes födda befolkningen i Sverige över tid förändrats med avseende på ursprung. År 2000 var knappt 40 procent av den utrikes födda befolkningen född i länder utanför Europa. Vid 2020-talets början uppgår andelen födda utanför Europa till runt 60 procent.²

Frågan om flyktinginvandrarers etablering på den svenska arbetsmarknaden har stått högt på den politiska agendan under lång tid. Det är sedan länge väl känt att framför allt flyktinginvandrare från länder i Mellanöstern och Afrika och deras anhöriga har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden med låg sysselsättning och hög arbetslöshet som följd.³ Frågan om flyktingars arbetsmarknadsetablering har aktualiserats ytterligare i samband med flyktingvågen 2015 och 2016 då Sverige tog emot ett historiskt högt antal flyktingar och anhöriga från främst Syrien, men även andra länder i Mellanöstern och Afrika.⁴ Vi fokuserar därför vår analys i denna rapport på flyktingar från dessa områden.

Diskussionen om hur flyktingar ska integreras i samhället och vilka åtgärder som är bäst lämpade för att flyktingarna ska hitta en plats på den svenska arbetsmarknaden har flera dimensioner. Det har framförts att flyktinginvandringen har potential att avhjälpa den arbetskraftsbrist som råder i vissa sektorer på den svenska arbetsmarknaden. Eftersom flyktingarna ofta är i arbetsför ålder kan flyktinginvandringen även ses som ett sätt att möta de problem den demografiska utvecklingen med en åldrande befolkning medför.

Men även andra perspektiv på de senaste årens flyktinginvandring och hur dessa flyktingar ska integreras på arbetsmarknaden har diskuterats. Ett sådant är att en inte obetydlig andel av flyktinginvandrarna saknar de kunskaper och färdigheter som behövs för att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Ett skäl till detta finns i flyktingarnas utbildning. Det är ett faktum att flyktinginvandrarna inte sällan har relativt kort, eller helt saknar, utbildning. Deras utbildning är dessutom ofta förvärvat utanför det svenska utbildningssystemet, och därför inte alltid användbar på den svenska arbetsmarknaden. Ett annat skäl är flyktingarnas bristande kunskaper i svenska språket. Det tar tid för en nyanländ person att lära sig att behärska svenska i tal och skrift vilket försvårar möjligheterna till inträde på arbetsmarknaden.

Det är rimligt att tro att det kommer att behövas omfattande utbildningsinsatser för att förbättra integrationen på den svenska arbetsmarknaden. Dessa utbildningsinsatser kan omfatta såväl traditionell skolutbildning som olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder, utbildningar på arbetsplatsen och validering av utbildningar förvärvade utanför det svenska utbildningssystemet. Även andra åtgärder är sannolikt nödvändiga för att underlätta för flyktingar med kort, eller ingen, utbildning att etablera sig på arbetsmarknaden. En sådan åtgärd

2. Se www.scb.se.

3. En översikt av utrikes föddas position på den svenska arbetsmarknaden finns i exempelvis Aldén och Hammarstedt (2015).

4. Under åren 2015 till 2017 beviljades närmare 145 000 personer uppehållstillstånd av asylskäl.

är att göra det billigare för arbetsgivare att anställa, exempelvis genom olika former av anställningsstöd såsom subventionerade anställningar, eller genom sänkta ingångslöner. Det har också framförts att det behövs fler arbetstillfällen med låga kvalifikationskrav, vilka skulle kunna fungera som en väg in på arbetsmarknaden för exempelvis flyktinginvandrare.

Calmfors med flera (2018) diskuterar hur de olika åtgärderna ovan kan förbättra integrationen på den svenska arbetsmarknaden och landar i slutsatsen att samtliga behövs. Det råder osäkerhet om vad varje enskild åtgärd kan bidra med och integrationsproblemet i dag är så omfattande att många olika åtgärder är nödvändiga.

Kunskaper om i vilken utsträckning fler enkla jobb och bättre språkkunskaper är nycklar till en lyckosam integration på arbetsmarknaden för flyktinginvandrare och deras anhöriga är alltjämt knapphändiga. Mot denna bakgrund är syftet med vår rapport att bidra med nya kunskaper om i vilken utsträckning enkla jobb och färdigheter i svenska kan förbättra integrationen av flyktinginvandrare och anhöriga till flyktinginvandrare på den svenska arbetsmarknaden. Detta gör vi genom att med data från Statistiska centralbyråns register analysera hur utrikes föddas arbetsmarknadskarriärer utvecklas över tid, samt genom ett fältexperiment. I fältexperimentet söker flyktingar med och utan erfarenhet från arbeten med låg kvalifikationsnivå och med varierande språkkunskaper efter lediga anställningar.

Genom att vi använder oss av data från olika register blir det möjligt att observera arbetsmarknadsutfallet för personer som anställts på enkla jobb. Vårt fältexperiment gör det även möjligt att studera i vilken utsträckning erfarenhet från ett jobb med låga kvalifikationskrav och kunskaper i svenska språket påverkar möjligheterna att få en anställning för flyktinginvandrare som söker efter arbete.

1.1 Integrationen av flyktingar och dess ekonomiska konsekvenser

Under de senaste årtiondena har invandringen till Sverige i huvudsak utgjorts av flykting- och anhöriginvandring. Sverige har dock en relativt lång tradition av invandring. Från slutet av 1940-talet fram till början av 1970-talet utgjordes invandringen till Sverige i huvudsak av arbetskraftsinvandring från länder i Europa. Vid mitten av 1970-talet ändrade invandringen karaktär och kom i huvudsak att utgöras av flyktingar och anhöriga till tidigare invandrare. Dessa kom ofta från länder utanför Europa. Under de allra senaste åren har dock arbetskraftsinvandringen till Sverige ökat på nytt.

Den utrikes födda befolkningens integration på arbetsmarknaden mätt i termer av sysselsättning har förändrats i

takt med att invandringen skiftat karaktär från arbetskraftsinvandring till flyktinginvandring.⁵ Under epoken med arbetskraftsinvandring hade utrikes födda i allmänhet högre sysselsättning än den inrikes födda befolkningen. Sedan mitten av 1970-talet har dock den utrikes födda befolkningens relativa sysselsättning gradvis minskat och de senaste årtiondena har sysselsättningen i denna grupp varit lägre än bland inrikes födda. Situationen ser dock mycket olika ut för olika grupper av utrikes födda. Speciellt besvärligt är det för personer med flyktingbakgrund och deras anhöriga. Ofta har dessa ursprung i länder i Mellanöstern eller Afrika.

En lyckosam integration av utrikes födda på arbetsmarknaden är central i flera avseenden. För den enskilda individen är ett arbete nyckeln till försörjning och framtida pensionsutbetalningar. Personer som inte integreras på arbetsmarknaden riskerar att hamna i ett utanförskap och bli beroende av transfereringar och ekonomiskt bistånd. Att människor inte kommer i arbete och blir egenförsörjande är dessutom något som riskerar att gå i arv till kommande generationer.

Integrationen av utrikes födda på arbetsmarknaden är dessutom av betydelse för i vilken utsträckning de utrikes födda bidrar positivt eller negativt till den offentliga sektorns finanser. Av Ekberg (2009, 2011) framkommer att den utrikes födda befolkningens åldersammansättning och sysselsättningsgrad är avgörande för detta. Eftersom den utrikes födda befolkningen i Sverige i högre grad än den inrikes födda utgörs av personer i arbetsför ålder har invandring potential att bidra till de offentliga finanserna om integrationen av utrikes födda på arbetsmarknaden fungerar väl. Ekberg (1999) visar att utrikes födda bidrog positivt till Sveriges offentliga finanser under den tid då integrationen av denna grupp var framgångsrik i så mening att deras sysselsättning var högre än den inrikes födda befolkningens. Under senare årtionden har emellertid situationen förändrats. Ett antal studier, såsom Ekberg (2009, 2011), Ruist (2018, 2020) och Aldén och Hammarstedt (2019), har visat att den bristande arbetsmarknadsintegrationen av framför allt flyktinginvandrare medfört att utrikes födda i dag utgör en nettokostnad för den offentliga sektorns finanser i Sverige.

Att förbättra integrationen och att underlätta etableringen på arbetsmarknaden för flyktinginvandrare är således centralt i flera avseenden. En lyckosam integration gör att fler flyktingar blir egenförsörjande i stället för att vara beroende av olika typer transfereringar och ekonomiskt bistånd. Det gör i sin tur att en väl fungerande integration är avgörande för huruvida den utrikes födda befolkningen bidrar positivt eller negativt till den offentliga sektorns finanser. Den utrikes födda befolkningens gynnsamma åldersammansättning gör dessutom att invandring har potential att dämpa effekterna av arbetskraftsbrist och de problem den demografiska utmaningen med en

5. En översikt av hur utrikes föddas integration på arbetsmarknaden förändrats över tid finns exempelvis i Ekberg och Hammarstedt (2002).

åldrande befolkning medför. Detta förutsätter dock att integrationen av utrikes födda på arbetsmarknaden fungerar väl.

1.2 Varför är frågan om enkla jobb viktig?

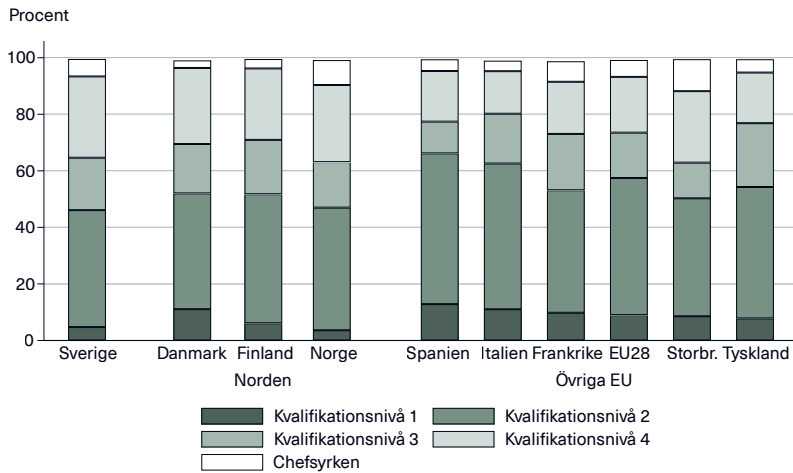
Frågan om jobb med låga kvalifikationskrav är viktig av flera orsaker. En central fråga är huruvida dessa jobb kan fungera som en inkörspport på arbetsmarknaden för personer med en utsatt ställning. Ofta rör sig detta om unga personer eller flyktinginvandrare. Frågan om enkla jobb är också viktig för personer som redan i dag har lågkvalificerade jobb. Vart leder de enkla jobben? Underlättar dessa jobb övergångar till mer kvalificerade och högre betalda arbeten på arbetsmarknaden och vad kan göras för att så ska ske? Är ett enkelt jobb att föredra framför arbetslöshet? Mot bakgrund av att så många flyktingar anlant till Sverige under senare år och att en hög andel av dessa har låga kvalifikationer har det blivit särskilt angeläget att få ett bättre kunskapsunderlag i dessa frågor. Trots detta finns relativt lite forskning om hur viktiga egenskaperna i det första jobbet är för framtida utfall på arbetsmarknaden samt huruvida anställning i ett enkelt jobb utgör en väg in på arbetsmarknaden.

Andelen enkla jobb är internationellt sett låg i Sverige. En stor andel av de sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden arbetar i stället i yrken som i regel kräver relativt hög utbildning. Figur 1.1 visar andelen anställda i olika yrkeskategorier enligt den internationella yrkesklassifikationen ISCO för ett antal länder år 2018.⁶ I ISCO delas jobben in i fyra kvalifikationsnivåer där kvalifikationsnivå 1 avser yrken med låga eller inga kvalifikationskrav, det vill säga maximalt grundskola eller motsvarande. Kvalifikationsnivå 2 avser yrken som kräver gymnasial eller kortare eftergymnasial (kortare än två år) utbildning medan kvalifikationsnivå 3 avser yrken som kräver eftergymnasial utbildning som är två eller tre år. Vidare avser kvalifikationsnivå 4 yrken som kräver eftergymnasial utbildning som är fyra år eller längre. Slutligen finns kategorin chefsjobb vilka inte räknas in i någon av de fyra kvalifikationsnivåerna.

Andelen anställda på den lägsta kvalifikationsnivån – yrken som bara kräver utbildning eller färdigheter motsvarande högst grundskola – är cirka 5 procent i Sverige. Denna kvalifikationsnivå används ofta som definition av enkla jobb. Vidare är yrken på den näst lägsta kvalifikationsnivån också relativt få. Dessa kräver gymnasium eller kortare praktisk högskoleutbildning. Mer än hälften av alla anställda i Sverige arbetar antingen som chefer, som inte delas in i någon kvalifikationsnivå, eller i yrken som kräver antingen eftergymnasial utbildning (kvalifikationsnivå 3) eller längre eftergymnasial utbildning (kvalifikationsnivå 4).

6. ISCO står för International Standard Classification of Occupations och ligger till grund för Standard för Svensk Yrkesklassificering (SSYK).

Figur 1.1 Andel jobb med olika kvalifikationsnivåer i olika länder år 2018, procent.



Anm.: Kvalifikationsnivåerna definieras enligt följande: (1) maximalt grundskola eller motsvarande, (2) gymnasial eller kortare eftergymnasial utbildning, (3) praktisk eller yrkesspecifik eftergymnasial utbildning och (4) längre teoretiska eftergymnasiala utbildningar.
Källa: Eurostat.

1.3 Språkets betydelse för integrationen

De flyktinginvandrare som nyligen kommit till Sverige har i regel bristfälliga kunskaper i svenska. Även om språkfärdigheterna förbättras med vistelsetiden är det inte självklart att de når upp till de krav som ställs på arbetsmarknaden. Det är rimligt att tro att goda kunskaper i värdlandets språk har mycket stor betydelse för utrikes föddas integration på arbetsmarknaden och i samhället i övrigt. Flera enkäter riktade till svenska arbetsgivare indikerar att svaga språkkunskaper uppfattas som ett hinder för anställning även i lågkvalificerade jobb (Behrenz med flera, 2015; Calmfors med flera, 2018; Lundborg och Skedinger, 2016; Rooth och Åslund, 2006). Det finns också omfattande internationell forskning som visar att både sysselsättning och löner för utrikes födda påverkas positivt av språkliga färdigheter.

De flesta yrken ställer krav på språkliga färdigheter, men kraven varierar stort. Högkvalificerade yrken har typiskt högre krav på språklig förmåga än yrken med lägre kvalifikationskrav (Chiswick och Miller, 2010). Även inom den senare gruppen finns det emellertid en viss variation i språkkrav, vilket vi dokumenterar i denna rapport. Variationen beror bland annat på i vilken utsträckning arbetsuppgifterna kräver interaktion med medarbetare och kunder. Det är därför viktigt att försöka kartlägga hur språkkraven ser ut och eventuellt har förändrats i typiska ingångsyrken på arbetsmarknaden, i vilka utrikes födda traditionellt har varit överrepresenterade.

De språkkrav som ställs i ett yrke kan också påverkas av hur lönebildningen fungerar. Minimilönerna i de stora låglönebranscherna i Sverige är relativt höga, vilket har bidragit till ett utbudsöverskott av arbetskraft i dessa sektorer (Ek och Skedinger, 2019). Många sökande per vakans kan leda till att arbetsgivare ställer överdrivet höga krav på språkliga färdigheter och andra kvalifikationer, i förhållande till vad arbetsuppgifterna egentligen kräver. Det stora inflödet av lågutbildade flyktinginvandrare under senare år har inte följts av lägre löner, vilket man annars skulle förvänta sig utifrån en enkel utbuds- och efterfrågeanalys. De flesta av de mest lågkvalificerade jobben kännetecknas av hårdare konkurrens än för andra yrken, enligt Arbetsförmedlingens bristindex (Arbetsförmedlingen, 2019).⁷ Den stela lönebildningen kan ha bidragit till att öka konkurrensen om de jobb som kan fungera som en inkörsport till arbetsmarknaden för många flyktinginvandrare. Arbetsförmedlingens prognos är också att konkurrensen om de enkla jobben kommer att öka i framtiden.

Det omfattande forskningsstödet för språkkunskapers betydelse för integrationen gör att det är av stort policyintresse i vilken utsträckning åtgärder från samhällets sida kan förbättra dessa kunskaper. Svenska för invandrare (sfi) är den främsta åtgärden som finns till hands för att se till att vuxna nyanlända lär sig svenska. Antalet deltagare i sfi har ökat i takt med ökad flyktinginvandring och uppgick till 209 000 för kurser i kommunal regi år 2018 (Skolverket, 2019). Det är en liten nedgång (6 procent) jämfört med föregående år, men en kraftig ökning sedan 2014 (28 procent).

1.4 Rapportens upplägg

Rapporten inleds i kapitel 2 med en översikt av hur invandringen till Sverige och den utrikes födda befolkningen i Sverige förändrats över tid. Vi redovisar också uppgifter om den utrikes födda befolkningens position på svensk arbetsmarknad och tar upp vad existerande forskning säger om förklaringar till dagens situation.

7. Arbetsförmedlingen (2019) klassificerar efterfrågan i olika yrken enligt en femgradig skala: 5=mycket liten konkurrens; 4=liten konkurrens; 3=balans; 2=hård konkurrens; 1=mycket hård konkurrens. De mest lågkvalificerade yrkena i SSYK (SSYK9) hade värdet 3,1 i genomsnitt hösten 2018, medan motsvarande siffra för övriga yrken var 3,8. På fem års sikt förutspås »hård konkurrens« för alla yrken i SSYK utom städare, där »balans« förväntas. Prognosen gjordes före covid-19-pandemins utbrott.

Kapitel 3 diskuterar forskningsläget kring språkkunskaper och deras betydelse för utrikes föddas möjligheter till integration på arbetsmarknaden.

Kapitel 4 är en genomgång av tidigare forskning om enkla jobb och vart de leder för individer som anställs på sådana jobb. Därefter följer i kapitel 5 en analys baserad på registerdata från Statistiska centralbyrån, där vi studerar i vilken utsträckning personer med ursprung i länder i Afrika och Mellanöstern är anställda i jobb med låga kvalifikationskrav. Vi observerar även arbetsmarknadsutfallet för utrikes födda personer med ursprung i länder i Afrika och Mellanöstern som anställts i enkla jobb.

Kapitel 6 redovisar resultaten från ett fältexperiment i vilket fiktiva personer med flyktningbakgrund söker efter enkla jobb. Vi varierar de fiktiva individernas tidigare erfarenhet från jobb med låga kvalifikationskrav samt deras språkkunskaper mätt som deltagande i sfi. På så sätt kan vi belysa i vilken utsträckning erfarenheter från enkla jobb samt kunskaper i svenska förbättrar möjligheterna till integration på arbetsmarknaden för flyktinginvandrare.

Rapporten avslutas med slutsatser och policydiskussion i kapitel 7.

2. Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden

DETTA KAPITEL INLEDS med en beskrivning av invandringen till Sverige och hur denna förändrats över tiden samt uppgifter om hur Sveriges utrikes födda befolkning ser ut i dag. Därefter redovisas uppgifter om utrikes föddas position på den svenska arbetsmarknaden. Förutom uppgifter om sysselsättning, arbetslöshet och arbetskraftsdeltagande bland olika grupper av utrikes födda redogörs också för flyktinginvandrades etablering på arbetsmarknaden och i vilken utsträckning utrikes födda är anställda på enkla jobb. I framställningen använder vi uppgifter från olika datakällor och offentliga register. En del databegränsningar gör att uppgifterna beskriver läget vid olika tidpunkter. Kapitlet avslutas med en diskussion om vad forskningen säger om förklaringarna till situationen.

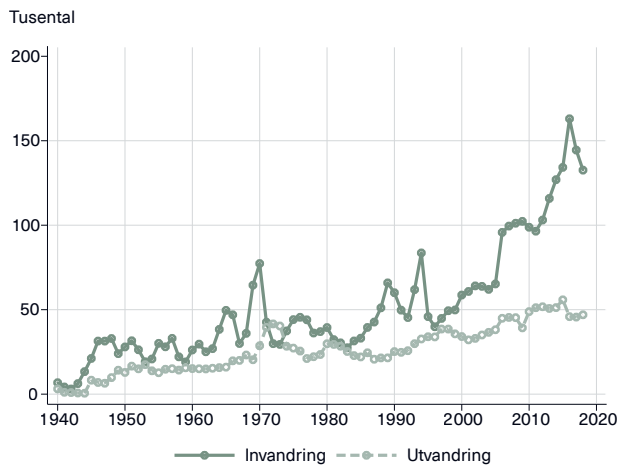
2.1 Invandringen till Sverige

Ett stort antal av de utrikes födda som kommit till Sverige under de senaste årtiondena är flyktinginvandrare med ursprung i Mellanöstern och Afrika. Men Sverige har haft en relativt omfattande invandring ända sedan slutet av 1940-talet. Invandringens storlek, skälen till invandringen och invandrarbefolkningens ursprung har dock varierat och förändrats över tiden.⁸ Av figur 2.1 framgår hur in- och utvandring till och från Sverige förändrats under perioden från 1940 fram till 2018. Från andra världskrigets slut fram till början av 1950-talet utgjordes invandringen i huvudsak av flyktingar från länder i Östeuropa, medan arbetskraftsinvandring från länder i Norden, Väst- och Sydeuropa dominerade invandringen från 1950-talet fram till slutet av 1960-talet. Under denna tid förekom även en viss flyktinginvandring från länder i Östeuropa.

Arbetskraftsinvandringen var ett resultat av den ekonomiska och industriella expansionen med ett efterfrågeöverskott

8. En omfattande beskrivning av hur invandringen till Sverige och svensk invandringspolitik sett ut och förändrats över tid finns i exempelvis Boguslaw (2012).

Figur 2.1 In- och utvandring till och från Sverige, tusental.



Källa: Statistiska centralbyrån.

på arbetskraft som följd. Utländsk arbetskraft rekryterades bland annat med hjälp av kampanjer organiserade av dåvarande Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) i samarbete med företag. Arbetskraftsinvandringen möjliggjordes också av institutionella förändringar. Beslutet om en gemensam nordisk arbetsmarknad 1954 innebar att den svenska arbetsmarknaden var öppen för invandrare från de nordiska länderna. Den allmänna liberaliseringen av invandringpolitiken innebar vidare att invandrare fick vistas i Sverige om de hade anställning.

Reglerna för arbetskraftsinvandring till Sverige blev mer restriktiva i slutet av 1960-talet. Arbetstillstånd för utländska medborgare krävdes före inresa till Sverige. Den svenska arbetsmarknaden stod dock alltjämt öppen för nordiska invandrare. De alltmer restriktiva reglerna i kombination med lågkonjunkturer gjorde att invandringen från 1970-talet och framåt alltmer kom att få karaktären av flyktinginvandring.

Flyktinginvandrarna kom ofta från länder utanför Europa. Under 1970-talet kom flyktingar från länder i Latinamerika, Mellanöstern och östra Asien, medan de under 1980-talet kom från länder i Mellanöstern och Afrika.

Invandringen från länder i Europa ökade på nytt under 1990-talet när flyktingar kom till Sverige som en följd av inbördeskriget i före detta Jugoslavien. Flyktinginvandringen från denna region kulminerade under åren 1992 till 1995. Vid mitten av 1990-talet ökade dessutom åter möjligheterna att arbetskraftsinvandra till Sverige. I samband med Sveriges EES-medlemskap 1994 fick medborgare i övriga EES-länder rätten att arbeta i Sverige.

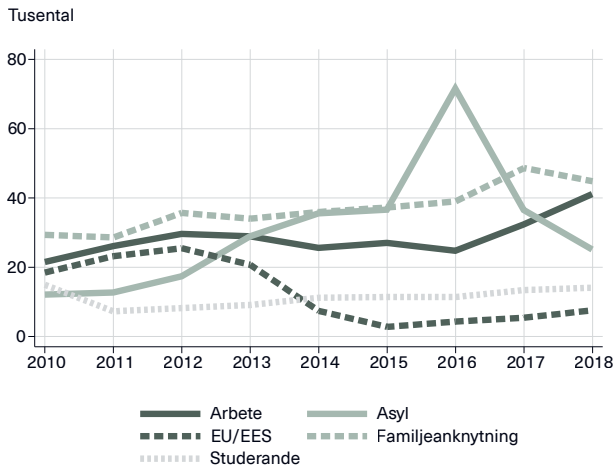
Från slutet av 1990-talet och framåt har flyktinginvandringen i huvudsak utgjorts av människor från Mellanöstern och Afrika. En omfattande flyktinginvandring ägde rum åren 2006 till 2009 till följd av Irakkriget. Även arbetskraftsinvandring har förekommit under 2000-talet. I samband med EU:s utvidgningar år 2004, 2007 och 2013 öppnades möjligheter för arbetskraftsinvandring för utrikes födda från de nya medlemsländerna. Vidare fick medborgare i länder utanför EU/EES-området år 2008 rätt till arbets- och uppehållstillstånd i Sverige om de hittar anställning.

Under 2010-talet har flyktinginvandringen nått mycket höga nivåer. Invandringen av flyktingar kulminerade under det som brukar benämnas som »flyktingkrisen« under åren 2015 och 2016, då ett stort antal flyktingar från framför allt Syrien sökte asyl i Sverige. I slutet av 2015 beslutades om mer restriktiva regler för asylsökande till Sverige, och sommaren 2016 stiftades en tillfällig lag om begränsning av asylrätten. Därefter har flyktinginvandringen minskat i omfattning, men ligger fortfarande på historiskt höga nivåer.

Anhöriginvandring har förekommit under både epoken med arbetskraftsinvandring och epoken med flyktinginvandring. Över tiden har reglerna för denna invandring förändrats. Under vissa perioder har anhöriga beviljats uppehållstillstånd om försörjning och bostad varit ordnade, medan det under andra perioder inte ställts några krav på ordnad försörjning för att som anhörig få invandra. Rätten att invandra som anhörig har alltid omfattat make/maka samt minderåriga barn. I övrigt har gruppen som omfattas av rätten ändrats något över tiden och under perioder har även andra släktingar, såsom äldre föräldrar, inkluderats. Den stora mängden människor som fått uppehållstillstånd av anhörigskäl under de senaste åren – tillsammans med flyktinginvandringen – gör att invandringen till Sverige under slutet av 2010-talet legat på historiskt höga nivåer.

Figur 2.2 visar hur antalet människor som fått uppehållstillstånd av flykting- eller anhörigskäl förändrats under 2010-talet. Merparten av dem som beviljats uppehållstillstånd har kommit till Sverige som flykting- eller anhöriginvandrare. År

Figur 2.2 Beviljade uppehållstillstånd, efter skäl för uppehållstillstånd, tusental.



Källa: Migrationsverket, Tillståndsstatisik.

2016 beviljades över 70 000 personer uppehållstillstånd av asylskäl och närmare 40 000 personer av anhörigskäl. Motsvarande antal år 2018 var strax över 25 000 respektive knappt 45 000 personer. Figur 2.2 visar även att andelen människor som beviljas uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl ökat de senaste åren. Över 40 000 personer beviljades uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl år 2018. Siffrorna i figuren är inte uppdelade efter kön, men av dem som under det senaste decenniet fick uppehållstillstånd är omkring 60 procent män (Migrationsverket, 2020).

Invandringens förändrade karaktär vad gäller orsak till invandring och ursprungsland har gjort att sammansättningen av den utrikes födda befolkningen i Sverige förändrats över tiden. Detta framgår av tabell 2.1. År 1970 kom majoriteten av den utrikes födda befolkningen alltså från de nordiska länderna och utgjorde ca 60 procent av den utrikes födda befolkningen i Sverige. Från 1980-talet och framåt har andelen utrikes födda från länder utanför Europa ökat successivt. År 1980 uppgick denna andel till knappt 12 procent av det totala antalet utrikes födda i Sverige. År 1990 hade andelen utrikes födda från länder utanför Europa ökat till knappt 28 procent för att år 2000 svara för 39 procent av den utrikes födda befolkningen. År 2018 var andelen utrikes födda från länder utanför Europa närmare 56 procent av den utrikes födda be-

Tabell 2.1 Andel utrikes födda fördelade efter ursprungsregion, procent.

Födelseregion	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2018
Norden	50,1	58,1	59,7	54,4	40,3	27,9	12,0
Övriga Europa	43,2	37,0	34,9	33,8	32,1	32,9	32,2
Utanför Europa	6,7	4,9	5,4	11,8	27,6	39,2	55,8
Totalt	100	100	100	100	100	100	100

Källa: SCB, Befolkningsstatistik, olika årgångar.

Tabell 2.2 Utrikes födda från de femton vanligaste födelseländerna 2018.

Land	Antal	Andel av den utrikes födda befolkningen (procent)
Syrien	185 991	9,5
Finland	147 883	7,6
Irak	144 035	7,4
Polen	92 759	4,7
Iran	77 386	4,0
Somalia	68 678	3,5
F.d. Jugoslavien	65 124	3,3
Bosnien och Hercegovina	59 395	3,0
Afghanistan	51 979	2,7
Tyskland	51 140	2,6
Turkiet	49 948	2,6
Thailand	42 394	2,2
Eritrea	42 300	2,2
Norge	41 747	2,1
Danmark	40 011	2,0

Källa: SCB, Befolkningsstatistik.

folkningen. Samtidigt uppgick andelen utrikes födda från de nordiska länderna enbart till 12 procent av den utrikes födda befolkningen år 2018.

Tabell 2.2 visar de femton vanligaste födelseländerna bland utrikes födda i Sverige år 2018. Flera av dessa är länder utanför Europa. Syrien är det vanligaste födelselandet medan Irak är det tredje vanligaste födelselandet bland utrikes födda i Sverige. Knappt 10 procent av de utrikes födda i Sverige var födda i Syrien medan drygt 7 procent var födda i Irak år 2018. Vidare har 4 procent av den utrikes födda befolkningen i Sverige sitt ursprung i Iran. Andelen som är född i Somalia uppgår även den till närmare 4 procent av det totala antalet utrikes födda. Bland utrikes födda från länder i Europa utgörs de dominerande länderna av Finland, Polen och före detta Jugoslavien. Knappt 8 procent av den utrikes födda befolkningen har sitt ursprung i Finland, och närmare 5 procent är födda i Polen

2.2 Utbildningsnivån bland utrikes födda

Tabell 2.3 visar utbildningsnivån i olika grupper av den utrikes födda befolkningen år 2018.⁹ Det bör noteras att det i tabellen inte görs skillnad på om individernas utbildning är förvärvad i Sverige eller i något annat land.¹⁰ Bland personer födda i Europa (utanför Norden) är utbildningsnivån genomgående högre än bland inrikes födda. För personer med ursprung i länder i Afrika och Asien ser situationen annorlunda ut. Av tabellen framkommer att andelen personer med kort utbildning är hög bland såväl män som kvinnor med ursprung i länder i Afrika och Asien. Bland män från Afrika uppgick andelen personer med enbart grundskoleutbildning eller kortare utbildning till 27 procent år 2018. Motsvarande andel bland kvinnor med ursprung i Afrika var 34 procent. Bland såväl män som kvinnor med ursprung i länder i Asien uppgick andelen med grundskoleutbildning eller kortare utbildning till 24 procent år 2018. Bland inrikes födda män och kvinnor hade 11 respektive 7 procent grundskoleutbildning eller kortare utbildning år 2018.

Tabell 2.4 visar utbildningsnivån år 2016 bland personer från de länder från vilka merparten av de senaste årens flyktinginvandring kommit. Andelen personer med kort utbildning är hög bland personer från de länder som stått för merparten av flyktinginvandringen till Sverige under de senaste åren. För utrikes födda med ursprung i Somalia uppgick andelen personer med enbart förgymnasial eller kortare utbildning till 52 procent år 2016. För personer med ursprung i Syrien eller Afghanistan var motsvarande andel mellan 35 och 39 procent. För personer födda i Irak uppgick andelen personer med förgymnasial utbildning eller kortare till 29 procent.

9. I tabellen ingår personer som är folkbokförda i Sverige. Flyktingar som kom till Sverige åren 2015 och 2016 ingår således om de beviljats uppehållstillstånd.
10. I Statistiska centralbyråns statistik saknas uppgifter om i vilket land individerna fått sin utbildning.

Tabell 2.3 Andel personer med olika utbildningsnivå i olika grupper av utrikes födda och inrikes födda (ålder 25–64 år) 2018, procent.

	Utbildningsnivå (procent)				
	Förgymnasial utbildning eller kortare	Gymnasial utbildning	Eftergymnasial utbildning, kortare än 3 år	Eftergymnasial utbildning, 3 år eller längre	Uppgift saknas
Män^a					
Norden	15	43	12	21	8
Europa ^b	7	29	13	29	22
Afrika	27	38	15	17	4
Asien	24	29	16	24	6
Sydamerika	13	42	17	24	4
Utrikes födda	19	32	14	27	8
Inrikes födda	11	51	15	22	1
Kvinnor^a					
Norden	10	39	14	32	5
Europa ^b	6	27	15	42	10
Afrika	34	34	11	14	7
Asien	24	28	16	27	6
Sydamerika	11	37	17	32	3
Utrikes födda	19	31	14	30	6
Inrikes födda	7	43	16	34	0

Anm.:^a Nordamerika ingår ej i statistiken.

^b Avser EU28.

Källa: SCB (2018).

Samtidigt är andelen högutbildade personer låg i de nämnda grupperna. Endast 5 procent av dem som var födda i Somalia hade en eftergymnasial utbildning som var tre år eller längre. Motsvarande andel bland personer födda i Irak var 22 procent. För personer födda i Afghanistan och Syrien uppgick andelen personer med en eftergymnasial utbildning som var tre år eller längre till 13 respektive 15 procent. Som nämnts tidigare har vi inte tillgång till uppgifter om i vilket land de utrikes födda personerna förvärvat sin utbildning. De andelar vi redovisar i tabell 2.4 utgörs således delvis av personer som förvärvat sin utbildning utomlands.

Vid sidan om formell utbildning har språkliga färdigheter betydelse för möjligheterna att etablera sig på arbetsmark-

Tabell 2.4 Andel personer med olika utbildningsnivå i olika grupper av utrikes födda och inrikes födda (ålder 25–64 år) 2016, procent.

	Utbildningsnivå (procent)				
	Förgymnasial utbildning eller kortare	Gymnasial utbildning	Eftergymnasial utbildning, kortare än 3 år	Eftergymnasial utbildning, 3 år eller längre	Uppgift saknas
Afghanistan	39	30	11	13	7
Irak	29	30	15	22	3
Somalia	52	29	7	5	7
Syrien	35	22	21	15	6
Utrikes födda	20	33	14	26	7
Inrikes födda	10	47	16	27	0

Källa: SCB (2017).

naden. Utrikes föddas språkliga färdigheter i OECD-länder testades 2012 i undersökningen *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* (PIAAC). Tabell 2.5 visar andelen personer med utländsk bakgrund och personer med inhemsk bakgrund uppdelade efter prestationsnivå i läs- och skrivkunnsighet.¹¹

Undersökningen visar på stora skillnader i läs- och skrivfärdigheter mellan personer med utländsk respektive inhemsk bakgrund. Närmare 27 procent av dem med utländsk bakgrund presterade på nivå 1 (den lägsta nivån) i testen. Motsvarande andel bland dem med inhemsk bakgrund uppgick till 5 procent. Vidare presterade 9 procent av personerna med utländsk bakgrund på nivå 4–5 (den högsta nivån), medan motsvarande andel bland personer med inhemsk bakgrund uppgick till närmare 22 procent.

2.3 Sysselsättning, arbetslöshet och arbetskraftsdeltagande bland utrikes födda

Tabell 2.6 visar andelen sysselsatta, arbetslösa och personer utanför arbetskraften i olika grupper av utrikes och inrikes födda män och kvinnor i åldrarna 15 till 74 år.¹² Uppgifterna är hämtade från SCB:s Arbetskraftsundersökningar (AKU) för år 2019. I dessa tillfrågas respondenterna om de arbetat i någon utsträckning under en given vecka.¹³ Tabellen visar på stora

11. Av undersökningen framkommer också att skillnaden i språkliga färdigheter mellan personer med inhemsk och utländsk bakgrund är större i Sverige än genomsnittet i övriga OECD-länder, se OECD (2016).
12. Ett alternativ hade varit att använda åldersintervallet 16 till 64 år. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan inrikes födda och utrikes födda personer hade då varit större än de skillnader som framgår av detta avsnitt.
13. I exempelvis Ruist (2018) diskuteras alternativa definitioner av sysselsättning.

Tabell 2.5 Personer med utländsk bakgrund och inhemsk bakgrund uppdelade efter prestationer i läs- och skrivkunnighet (ålder 16–65 år) 2012.

	Andel i procent			
	Prestationsnivå 1	Prestationsnivå 2	Prestationsnivå 3	Prestationsnivå 4–5
Inhemsk bakgrund	5,0	26,2	47,0	21,8
Utländsk bakgrund	26,8	30,8	33,4	9,0

Anm.: På grund av få observationer för prestationsnivå 5 är denna sammanslagen med prestationsnivå 4. PIAAC definierar att en person har utländsk bakgrund om denna uppger att vederbörande talade ett främmande språk som barn.

Källa: Egna beräkningar baserade på data från PIAAC.

Tabell 2.6 Andel sysselsatta, andel arbetslösa och andel utanför arbetskraften (i procent) för olika grupper av utrikes födda och inrikes födda män och kvinnor 2019 (15–74 år), procent.

	Födelseregion					
	Sverige	Europa	Afrika	Asien	Sydamerika	Samtliga utrikes födda
Män						
Sysselsättningsgrad ^a	71,6	72,0	61,8	61,9	69,5	66,8
Andel arbetslösa av arbetskraften ^b	4,4	5,7	23,5	21,3	7,9	14,3
Andel utanför arbetskraften ^c	25,2	23,7	19,8	21,3	24,5	22,1
Kvinnor						
Sysselsättningsgrad ^a	69,0	63,2	43,9	50,0	74,3	56,3
Andel arbetslösa av arbetskraften ^b	4,3	8,0	30,7	22,8	9,8	16,1
Andel utanför arbetskraften ^c	27,9	31,3	36,6	35,2	17,6	32,8

Anm.: ^a Andel sysselsatta i procent av befolkningen i åldern 15–74 år.

^b Andel arbetslösa i procent av arbetskraften i åldern 15–74 år.

^c Andel utanför arbetskraften i procent av befolkningen i åldern 15–74 år.

Källa: SCB (2019).

skillnader, både mellan olika grupper av utrikes födda och mellan män och kvinnor. Sysselsättningen är lägre och arbetslösheten högre bland framför allt utrikes födda från länder i Asien eller Afrika än bland inrikes födda och utrikes födda från länder i Europa. Vidare är sysselsättningen i allmänhet lägre, och arbetslösheten och andelen utanför arbetskraften högre, bland kvinnor än bland män.

Det framkommer att andelen sysselsatta män i den utrikes födda befolkningen uppgick till knappt 67 procent år 2019, vilket kan jämföras med knappt 72 procent sysselsatta bland inrikes födda män vid samma tidpunkt. Andelen sysselsatta kvinnor var strax över 56 procent i den utrikes födda befolkningen och 69 procent bland inrikes födda kvinnor.

Strax över 14 procent av de utrikes födda männen och drygt 16 procent av de utrikes födda kvinnorna var arbetslösa, medan arbetslösheten bland inrikes födda män och kvinnor var något över 4 procent i respektive grupp. Låg sysselsättning och hög andel arbetslösa återfinns framför allt bland utrikes födda personer med ursprung i Afrika och Asien. För män födda i Afrika eller Asien uppgick andelen sysselsatta till omkring 62 procent år 2019, medan drygt 21 procent av männen födda i Asien och närmare 24 procent av männen födda i Afrika var arbetslösa år 2019. Situationen var likartad för kvinnor. Bland kvinnor med ursprung i Afrika var knappt 44 procent sysselsatta år 2019. Andelen sysselsatta bland kvinnor med ursprung i Asien var 50 procent. Andelen arbetslösa kvinnor med ursprung i Afrika uppgick till knappt 31 procent, medan andelen arbetslösa kvinnor med ursprung i Asien uppgick till omkring 23 procent.

Omkring 22 procent av de utrikes födda männen och drygt 25 procent av de inrikes födda männen stod utanför arbetskraften år 2019. Bland utrikes födda kvinnor stod närmare 33 procent utanför arbetskraften, medan motsvarande andel bland inrikes födda kvinnor uppgick till närmare 28 procent. De högsta andelarna som stod utanför arbetskraften finner vi bland kvinnor med ursprung i Afrika eller Asien. I båda dessa grupper stod drygt 35 procent av kvinnorna utanför arbetskraften.

Siffrorna i tabell 2.6 illustrerar att sysselsättningsgraden är lägre och arbetslösheten högre bland personer med ursprung utanför Europa än bland inrikes födda. Tabellen åskådliggör dock inte det faktum att personer med ursprung utanför Europa har sämre anknytning till arbetsmarknaden än inrikes födda också i andra avseenden. Av Calmfors med flera (2018) framkommer att såväl män som kvinnor med bakgrund i Afrika eller Asien inte bara har lägre sysselsättningsgrad och högre arbetslöshet än inrikes födda män och kvinnor. De är också deltidssysselsatta, visstidsanställda och anställda med anställningsstöd i betydligt större utsträckning än inrikes födda män och kvinnor.

Tabell 2.7 visar andelen sysselsatta, andelen arbetslösa och andelen utanför arbetskraften för de olika grupperna uppdelat efter utbildningsnivå. Stora skillnader framkommer för såväl utrikes som inrikes födda personer med olika utbildningsnivå. För utrikes födda män med förgymnasial utbildning uppgick andelen sysselsatta till knappt 43 procent och andelen arbetslösa till knappt 30 procent. För inrikes födda män med motsvarande utbildningsnivå var andelen sysselsatta strax över 39 procent, medan arbetslösheten uppgick till knappt 13 procent. Det är här värt att notera att omkring 55 procent av de inrikes födda männen med förgymnasial utbildning stod utanför arbetskraften. Motsvarande andel bland utrikes födda män uppgick till 40 procent. Sysselsättningsgraden bland män med förgymnasial utbildning är högre bland utrikes födda än bland inrikes födda samtidigt som arbetslösheten i den förstnämnda gruppen är avsevärt högre. Detta beror till stor del på att inrikes födda män med förgymnasial utbildning alltjämt befinner sig i utbildning.

För män med eftergymnasial utbildning uppgick andelen sysselsatta bland de utrikes födda till 79 procent, medan arbetslösheten uppgick till 9 procent. Som jämförelse var 80 procent av de inrikes födda männen med eftergymnasial utbildning sysselsatta och knappt 3 procent arbetslösa.

Av tabell 2.7 framgår också att av de utrikes födda kvinnorna med förgymnasial utbildning var knappt 28 procent sysselsatta och 40 procent arbetslösa. Motsvarande andelar bland utrikes kvinnor med eftergymnasial utbildning var drygt 72 procent respektive drygt 9 procent. Av inrikes födda kvinnor med förgymnasial utbildning var 31 procent sysselsatta, medan arbetslösheten i denna grupp uppgick till drygt 20 procent. Drygt 80 procent av de inrikes födda kvinnorna med eftergymnasial utbildning var sysselsatta och mindre än 3 procent var arbetslösa.

I de grupper av utrikes födda där sysselsättningen är låg och arbetslösheten hög (utrikes födda från Afrika och Asien) finns även stora skillnader i sysselsättning och arbetslöshet mellan personer med olika utbildningsnivå. För män födda i Afrika uppgick andelen arbetslösa till 31 procent i gruppen med förgymnasial utbildning, medan den för män från Afrika med eftergymnasial utbildning var knappt 18 procent. Situationen ser likartad ut för kvinnor från Afrika, där andelen arbetslösa år 2019 uppgick till över 48 procent för dem med förgymnasial utbildning, medan den var knappt 16 procent för dem med eftergymnasial utbildning.

Även för utrikes födda från länder i Asien finns stora skillnader i sysselsättning och arbetslöshet mellan personer med olika utbildningsnivå. För män från Asien med förgymnasial utbildning var andelen arbetslösa drygt 37 procent år 2019. För män från Asien med eftergymnasial utbildning uppgick

Tabell 2.7 Andel sysselsatta, andel arbetslösa och andel utanför arbetskraften (i procent) bland olika grupper av utrikes födda och inrikes födda män och kvinnor uppdelat efter utbildningsnivå 2019 (15–74 år), procent.

Män	Födelseregion					Samtliga utrikes födda
	Sverige	Europa	Afrika	Asien	Sydamerika	
<i>Förgymnasial utbildning</i>						
Sysselsättningsgrad ^a	39,3	43,3	47,0	40,7	54,8	42,7
Andel arbetslösa av arbetskraften ^b	12,8	13,1	31,0	37,4	16,4	29,6
Andel utanför arbetskraften ^c	54,9	50,2	31,9	34,9	34,5	39,3
<i>Gymnasial utbildning</i>						
Sysselsättningsgrad ^a	76,8	73,3	69,9	68,1	66,8	70,6
Andel arbetslösa av arbetskraften ^b	3,9	6,2	22,2	16,5	8,2	12,2
Andel utanför arbetskraften ^c	20,1	21,9	10,2	18,5	27,2	19,6
<i>Eftergymnasial utbildning</i>						
Sysselsättningsgrad ^a	80,0	83,1	70,7	75,0	77,2	79,1
Andel arbetslösa av arbetskraften ^b	2,8	3,6	17,9	15,0	5,4	9,1
Andel utanför arbetskraften ^c	17,6	13,8	14,0	11,8	18,4	12,9
Kvinnor						
<i>Förgymnasial utbildning</i>						
Sysselsättningsgrad ^a	31,0	28,5	28,4	26,2	31,1	27,6
Andel arbetslösa av arbetskraften ^b	20,3	23,2	48,3	44,9	35,6	40,1
Andel utanför arbetskraften ^c	61,1	62,9	45,1	52,4	51,7	53,9
<i>Gymnasial utbildning</i>						
Sysselsättningsgrad ^a	67,3	58,8	56,6	53,4	70,3	57,1
Andel arbetslösa av arbetskraften ^b	3,8	9,0	18,6	19,7	11,2	14,1
Andel utanför arbetskraften ^c	30,0	35,4	30,5	33,5	20,9	33,5
<i>Eftergymnasial utbildning</i>						
Sysselsättningsgrad ^a	80,2	76,8	63,2	66,1	86,7	72,2
Andel arbetslösa av arbetskraften ^b	2,7	5,5	15,5	14,5	6,1	9,4
Andel utanför arbetskraften ^c	17,6	18,7	25,2	22,7	7,7	20,3

Anm.: ^a Andel sysselsatta i procent av befolkningen i åldern 15–74 år.

^b Andel arbetslösa i procent av arbetskraften i åldern 15–74 år.

^c Andel utanför arbetskraften i procent av befolkningen i åldern 15–74 år.

Källa: SCB (2019).

andelen arbetslösa till 15 procent vid samma tidpunkt. För kvinnor födda i Asien var andelen arbetslösa 45 procent bland dem med förgymnasial utbildning och strax under 15 procent bland dem med eftergymnasial utbildning.

Tabell 2.8 visar sysselsättningsgraden för personer med olika färdighetsnivåer i läs- och skrivkunnighet. Prestationsnivåerna i läs- och skrivkunnighet är de som redovisades i tabell 2.5 och är hämtade från PIAAC-undersökningen från 2012.

De siffror som framgår av tabell 2.8 understryker färdigheternas betydelse på svensk arbetsmarknad. Bland dem med högst färdighetsnivå, mätt som prestationsnivå, är sysselsättningsgraden högre för personer med utländsk bakgrund än för personer med inhemsk bakgrund. Som jämförelse visas även hur sysselsättningsgraden varierar med utbildningsnivå. Skillnaderna i sysselsättning är stora mellan personer med utländsk bakgrund som har gymnasieutbildning och personer med utländsk bakgrund som har lägre utbildning än gymnasieutbildning. För att öka möjligheterna att etablera sig på arbetsmarknaden verkar det således vara viktigt att personer med utländsk bakgrund genomgår minst gymnasieutbildning.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att utrikes födda med ursprung i länder i Afrika och Asien är utsatta grupper på den svenska arbetsmarknaden med låg sysselsättning och hög arbetslöshet. Viktigt att notera är också att kvinnor från de nämnda regionerna oftare än andra står utanför arbetskraften. Detta gäller även vid en jämförelse med män från samma regioner. Särskilt besvärlig är situationen för de människor från dessa regioner som har kort utbildning och bristfällig läs- och skrivkunnighet. Flertalet av dessa är personer som invandrat som flykting- eller anhöriginvandrare.

2.4 Flyktinginvandras etablering på arbetsmarknaden

I detta avsnitt redovisar vi uppgifter över hur lång tid det tagit för personer med flyktingbakgrund som kommit till Sverige under perioden 2010 till 2018 att komma i sysselsättning. Uppgifterna är hämtade från SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS). I denna definieras personer som sysselsatta om de arbetat minst en timme per vecka i november det aktuella året.¹⁴

Ett antal tidigare studier, såsom Ruist (2018) och Aldén och Hammarstedt (2019), har observerat hur sysselsättningen bland personer med flyktingbakgrund förändrats över tid efter invandring till Sverige. Av dessa framgår bland annat att det finns skillnader mellan flyktinginvandrare med olika utbildningsnivå i detta avseende, eftersom flyktingar med relativt hög utbildningsnivå har en mer gynnsam sysselsättningsut-

14. I andra studier har alternativa definitioner av sysselsättning diskuterats och använts, se exempelvis Ruist (2018), Calmfors med flera (2018) och Eklund och Larsson (2020). Den sistnämnda rapporten studerar hur lång tid det tar för utrikes födda personer att bli självförsörjande.

Tabell 2.8 Sysselsättningsgrad för personer med inhemsk och utländsk bakgrund efter prestationsnivå i läs- och skrivkunnighet samt efter utbildningsnivå, 2012, procent av befolkningsgruppen (16–65 år).

Läs och skrivkunnighet	Prestationsnivå 1	Prestationsnivå 2	Prestationsnivå 3	Prestationsnivå 4–5
Inhemsk bakgrund	57	70	78	85
Utländsk bakgrund	47	70	81	90

Utbildningsnivå	Lägre än gymnasium	Gymnasium	Eftergymnasial utbildning, ej högskola	Högskola
Inhemsk bakgrund	52	78	81	92
Utländsk bakgrund	40	76	79	82

Anm.: Uppgifterna om utbildning avser självrapporterad högsta utbildningsnivå i PIAAC 2012. På grund av få observationer för prestationsnivå 5 är denna sammanslagen med prestationsnivå 4. PIAAC definierar att en person har utländsk bakgrund om denna uppger att vederbörande talade ett främmande språk som barn.

Källa: Calmfors med flera (2018).

veckling än flyktinginvandrare med lägre nivå. Det är mycket små skillnader i sysselsättningsutveckling över tid mellan flyktingar som kommit till Sverige vid olika tidpunkter. Sysselsättningsutvecklingen har dock varit något mer gynnsam för dem som invandrat till Sverige i tider av högkonjunktur än för dem som anlant vid lågkonjunktur. Att konjunkturläget, såväl som det lokala arbetsmarknadsläget, är av betydelse för flyktingarnas möjligheter till framgångsrik integration på arbetsmarknaden framkommer också av Åslund och Rooth (2007).

Andra studier, såsom Andersson Joona (2020), konstaterar att det tar relativt lång tid för flyktingar och deras anhöriga att etablera sig på arbetsmarknaden, samt att det finns könskillnader i etableringsmönstret där män i allmänhet etablerar sig snabbare än kvinnor på arbetsmarknaden. Av Ekberg (2016) framkommer att arbetsmarknadsintegrationen av de flyktingar som invandrat från exempelvis Bosnien varit något mer lyckosam än den varit för flyktingar med ursprung i länder utanför Europa.

Tabell 2.9 visar sysselsättningsutvecklingen för dem som invandrade 2010, vilket är den kohort som kan följas under längst tid. Liksom i tidigare avsnitt framkommer skillnader

mellan män och kvinnor. Efter åtta år i landet var 67 procent av männen och 46 procent av kvinnorna registrerade som sysselsatta. Arbetsmarknadsetableringen går något snabbare för de flyktingar som kommit till Sverige under de allra senaste åren än för dem som kom till Sverige tidigare under observationsperioden. Efter fem år i landet var knappt 63 procent av de manliga flyktingar som kom till Sverige 2013 registrerade som sysselsatta. Motsvarande andel efter fem år i landet för de flyktingar som kom till Sverige 2010 var knappt 48 procent. Ett liknande mönster framkommer för de flyktingar som varit tre år i landet. Bland de manliga flyktingar som kom till Sverige 2010 var knappt 29 procent registrerade som sysselsatta efter tre år i landet, medan motsvarande andel var 58 procent bland de flyktinginvandrare som kom till Sverige 2015.

Ett likartat mönster kan noteras för kvinnliga flyktingar. Av dem som kom till Sverige 2013 var 39 procent registrerade som sysselsatta efter fem år i landet. Motsvarande andel av dem som kom till Sverige 2010 var drygt 25 procent. För de kvinnor som kom till Sverige 2010 var knappt 14 procent sysselsatta efter tre år i landet. Bland de kvinnliga flyktinginvandrare som kom till Sverige 2015 var 31 procent registrerade som sysselsatta efter tre år i landet.

Som framgått tog Sverige emot ett stort antal flyktinginvandrare under åren 2015 och 2016. Tabell 2.9 visar alltså att dessa etablerat sig relativt väl på arbetsmarknaden i jämförelse med tidigare års flyktingar. Under den korta tid vi kan observera sysselsättningsutvecklingen för dessa flyktingar kan vi konstatera att nästan 49 procent av männen som kom till Sverige under 2016 var sysselsatta efter två år i landet. Det är en högre andel än vad som kunnat observeras efter två år i landet bland de män med flyktingbakgrund som togs emot under de föregående åren. Bland män som kom 2017 var drygt 30 procent sysselsatta efter ett år i landet, vilket även det är en högre andel än vad som kunnat observeras efter ett år i landet bland de flyktingar som kommit till Sverige under tidigare år.

Sysselsättningen bland kvinnliga flyktingar uppvisar ett liknande mönster. Av dem som togs emot 2016 var strax över 21 procent sysselsatta efter två år i landet. Andelen sysselsatta efter ett år i landet för dem som togs emot år 2017 var 9 procent. I båda fallen är sysselsättningen högre än den sysselsättning som kunnat observeras vid motsvarande vistelsetid i Sverige bland de kvinnliga flyktingar som kommit under tidigare år.

Som nämnts är såväl flyktingarnas utbildningsnivå som konjunkturläget vid invandring till Sverige och det lokala arbetsmarknadsläget av betydelse för möjligheterna till etablering på arbetsmarknaden. Det är mot denna bakgrund rimligt att tro att det goda konjunkturläget under senare år påverkat flyktingars sysselsättningsutveckling positivt.

Sammanfattningsvis har således sysselsättningsutvecklingen för flyktingar i stort sett varit oförändrad under de senaste

Tabell 2.9 Andel sysselsatta flyktingar med olika ankomstår (20–64 år), procent.

		Ankomstår								
		Män								
Antal år i Sverige	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
0	3,9	4,6	6,2	8,8	5,9	5,0	6,3	9,9	8,7	
1	13,6	14,2	21,4	24,3	20,9	21,5	26,5	30,2		
2	21,2	25,6	33,1	38,2	40,3	42,4	48,9			
3	28,6	32,5	41,1	49,3	52,8	58,4				
4	37,3	44,5	53,7	57,1	60,1					
5	47,5	59,3	62,9	62,5						
6	59,5	67,2	67,6							
7	65,1	70,4								
8	67,1									
		Kvinnor								
0	1,9	1,9	2,3	2,3	2,5	1,9	2,1	2,1	3,3	
1	5,9	4,6	7,0	7,2	7,5	7,5	8,1	9,1		
2	10,1	11,7	13,3	14,7	18,3	18,0	21,1			
3	13,9	17,4	20,6	24,6	28,0	31,0				
4	18,8	24,1	30,9	31,7	36,0					
5	25,2	33,9	38,1	39,0						
6	34,8	40,7	44,2							
7	40,0	46,0								
8	46,0									

Anm.: Som sysselsatta definieras de personer som är definierade som förvärvsarbetande av SCB.

Källa: SCB (2020).

årtiondena. En viss förbättring har dock kunnat skönjas de allra senaste åren. Detta bör ses i ljuset av den statistik över invandringen till Sverige som visade att antalet människor som invandrat till Sverige av flykting- eller anhörigskäl ökat under de senaste åren. Att möjligheterna till sysselsättning för den enskilda flyktingen förbättras med vistelsetiden i Sverige är inte detsamma som att samhällets utmaningar med att integrera flyktingar minskar över tiden. Antalet människor som invandrat till Sverige av flykting- eller anhörigskäl har legat på en hög nivå under hela 2010-talet. Integrationsutmaningarna för samhället har därmed blivit större på senare år. Gruppen av människor som invandrat av flykting- eller anhörigskäl, och som saknar de färdigheter som efterfrågas på arbetsmarknaden, har vuxit i storlek samtidigt som den tid det tar för flykting- och anhöriginvandrare att etablera sig på arbetsmarknaden i stort sett varit oförändrad.

15. ISCO står för *International Standard Classification of Occupations* och har utarbetats av den Internationella arbetsorganisationen (ILO).

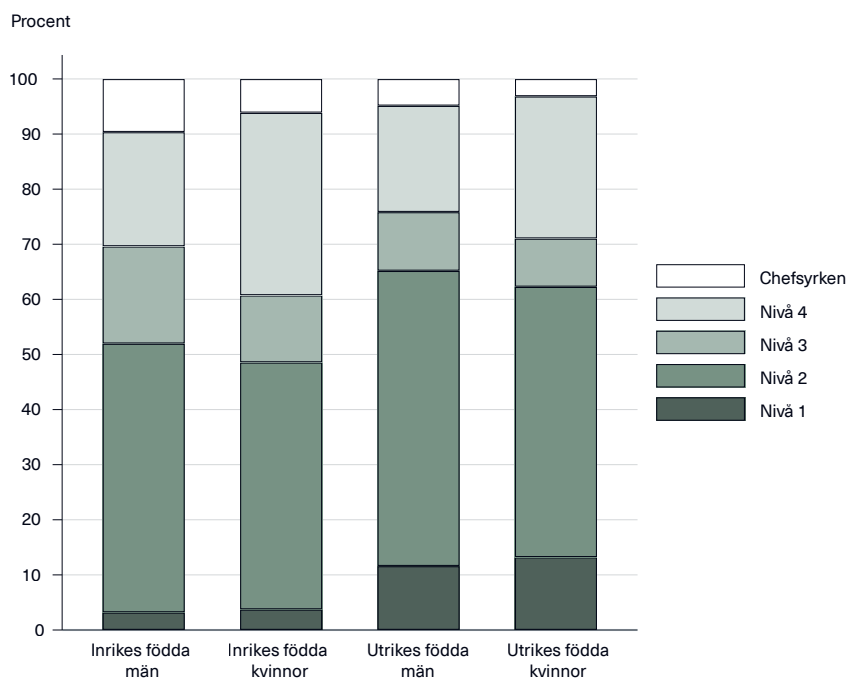
2.5 Utrikes födda i enkla jobb

I detta avsnitt studeras i vilken utsträckning utrikes födda är anställda på jobb med låga kvalifikationskrav. Vi undersöker också på vilken typ av jobb med låga kvalifikationskrav utrikes födda personer är anställda. Jobben har delats in efter de kvalifikationsnivåer som definieras i Standard för Svensk Yrkesklassificering (SSYK). SSYK bygger på den internationella standarden ISCO.¹⁵ Den delar in alla yrken i fyra olika kategorier: (1) maximalt grundskola, det vill säga inga eller låga formella utbildningskrav, (2) gymnasial eller kortare eftergymnasial utbildning, (3) praktisk eller yrkesspecifik eftergymnasial utbildning och (4) längre teoretiska eftergymnasiala utbildningar. Kvalifikationerna ska motsvara dessa utbildningsnivåer, men behöver inte nödvändigtvis förvärfvas genom utbildning. Kategorin chefsjobb räknas inte in i någon av de fyra kvalifikationsnivåerna.

Figur 2.3 visar att utrikes födda män och kvinnor är överrepresenterade på vad som definieras som jobb med låga kvalifikationskrav. Bland de utrikes födda männen som hade anställning var 12 procent anställda på jobb med låga kvalifikationskrav. Motsvarande andel bland utrikes födda kvinnor var 13 procent. Bland inrikes födda män och kvinnor med anställning var 3 respektive 4 procent anställda på jobb med låga kvalifikationskrav.

Tabell 2.10 visar andelen utrikes och inrikes födda personer på olika typer av jobb med låga kvalifikationskrav (kvalifikationsnivå 1) av det totala antalet personer med sådana jobb år 2017. Av de utrikes födda männen var 61 procent anställda i yrken i kategorin städare och hemservicepersonal. Motsvarande andel för de utrikes födda kvinnorna var 27 procent. Här framkommer en könsskillnad vid en jämförelse med inrikes

Figur 2.3 Andel utrikes och inrikes födda på jobb med olika kvalifikationsnivå år 2017 (16–64 år), procent.



Anm.: Kvalifikationsnivåerna definieras enligt följande: (1) maximalt grundskola, (2) gymnasial eller kortare eftergymnasial utbildning, (3) praktisk eller yrkesspecifik eftergymnasial utbildning och (4) längre teoretiska eftergymnasiala utbildningar. Sysselsättningen avser november.

Källa: Egna beräkningar från LISA-databasen.

födda. Bland inrikes födda som är anställda på jobb med låga kvalifikationskrav var 37 procent av kvinnorna och 9 procent av männen anställda i yrken i kategorin städare och hemservicepersonal.

En fjärdedel av de utrikes födda männen och en tredjedel av de utrikes födda kvinnorna som var anställda i lågkvalificerade jobb var anställda i kategorin snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden. Runt 19 procent av de utrikes födda kvinnorna och 9 procent av de utrikes födda männen var sysselsatta i kategorin tidningsdistributörer och vaktmästare. Även i den sistnämnda kategorin framkommer en könsskillnad vid en jämförelse med inrikes födda. Bland inrikes födda med lågkvalificerade jobb var 31 procent av männen och 14 procent av kvinnorna anställda i kategorin tidningsdistributörer, vaktmästare och övriga servicearbetare.

2.6 Vad säger tidigare forskning?

Det är framför allt personer med ursprung i länder i Afrika och Asien, ofta flyktingar och anhöriga till flyktingar, som har svårigheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Det finns också stora skillnader i etableringen på arbetsmarknaden mellan utrikes födda personer med olika utbildningsnivå.

Vilka förklaringar till detta går att finna i tidigare forskning? En förklaring finns i de utrikes föddas humankapital. En relativt stor andel av dem som invandrat till Sverige de senaste åren har låg utbildning. Utbildningar och erfarenheter förvärvade utomlands är i många fall heller inte fullt ut användbara på den svenska arbetsmarknaden. Dessutom har den svenska arbetsmarknaden förändrats under senare årtionden, inte minst genom att den tekniska utvecklingen gjort att konkurrensen om arbetstillfällen för lågutbildad arbetskraft ökat. Denna utveckling – i kombination med strukturen på den svenska arbetsmarknaden, med omfattande kollektivavtal, relativt höga minimilöner och relativt låg lönespridning – gör det svårt för flyktingar att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.¹⁶

I forskningen om utrikes föddas position på den svenska arbetsmarknaden har ett antal faktorer lyfts fram som avgörande för möjligheterna till lyckad integration. Hit hör de utrikes föddas formella utbildningsnivå och språkkunskaper. Det är väl belagt att färdigheter belönas på den svenska arbetsmarknaden. Som understryks av bland annat Calmfors med flera (2018), och som framkom i avsnitt 2.3, ökar sysselsättningsgraden bland utrikes födda såväl med formell utbildning som med förbättrad läs- och skrivkunnskap i svenska. Vidare visar olika studier att tillgång till sociala nätverk och metoder för att söka efter arbete samt förekomst av diskriminering är av betydelse för utrikes föddas möjligheter på den svenska arbetsmarknaden.

UTBILDNINGSNIVÅ OCH SPRÅKKUNSKAPER

Både svenska och internationella studier visar att utbildning förbättrar möjligheterna för utrikes födda att etablera sig på arbetsmarknaden.¹⁷ Bland svenska studier finner exempelvis Hammarstedt (2003) att både sannolikheten att vara sysselsatt och arbetsinkomsten ökar med antalet år i utbildning. Rooth och Åslund (2006) visar att utbildningsinvesteringar är särskilt lönsamma för de grupper som har svårt att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden, framför allt personer födda utanför Europa. Rooth och Åslund (2006) visar vidare att utbildning förbättrar möjligheterna på arbetsmarknaden oavsett om utbildningen är genomförd i Sverige eller utomlands, dock är avkastningen på utbildningen högre om åtminstone någon del av den har genomförts i Sverige. Av Lundborg

16. En omfattande diskussion om detta finns i Calmfors med flera (2018).
17. För internationella studier kring utbildning och integration på arbetsmarknaden, se exempelvis Friedberg (2000), Bratsberg och Ragan (2002) samt Hartog och Zorlu (2009).

Tabell 2.10 Typer av jobb med låga kvalifikationskrav samt andel personer i dessa av det totala antalet anställda i jobb med låga kvalifikationskrav (20–64 år) 2017, procent.

SSYK 2012	Typ av lågkvalificerat jobb	Inrikes födda		Utrikes födda	
		Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
911	Städare och hemservicepersonal med flera	9	37	61	27
912	Tvättare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare	7	2	1	4
921	Bärplockare och plantörer med flera	2	1	1	1
931	Grovarbetare inom bygg och anläggning	7	0	0	4
932	Handpaketerare och andra fabriksarbetare	9	4	3	4
933	Hamnarbetare och ramppersonal med flera	11	1	0	3
941	Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden med flera	14	39	25	34
952	Torg- och marknadsförsäljare	0	0	0	0
961	Återvinningsarbetare	11	1	0	3
962	Tidningsdistributörer, vaktmästare och övriga servicearbetare	31	14	9	19
Summa		100	100	100	100

Anm.: Med låga kvalifikationskrav avses att jobben kräver maximalt grundskola. Sysselsättningen avser november. Anställda som under höstterminen var inskrivna på högskoleutbildning har exkluderats.
Källa: Egna beräkningar från LISA-databasen.

(2013) framkommer att sysselsättningsskillnaderna mellan högutbildade flyktingar och högutbildade inrikes födda är mindre än sysselsättningsskillnaderna mellan lågutbildade flyktingar och lågutbildade inrikes födda.

Vid sidan av utbildningsnivån har språkkunskaper visat sig vara viktiga för utrikes föddas möjligheter till etablering på arbetsmarknaden.¹⁸ Såväl Delander med flera (2005) som Rooth och Åslund (2006) har visat att kunskaper i svenska språket ökar både individens sannolikhet att få anställning och individens inkomster. Språkkunskapers betydelse för integrationen av utrikes födda diskuteras mer utförligt i kapitel 3.

18. Internationellt har exempelvis Dustmann och Fabbri (2003) visat att goda kunskaper i invandringslandets språk förbättrar utfallet på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund.

NÄTVERK OCH SÖKMETODER

Tillgång till sociala nätverk har också visat sig betydelsefulla för utrikes föddas möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden.¹⁹ Bethoui (2007) har med hjälp av svenska enkätdata studerat tillgången till och kvaliteten på olika personers nätverk. Han finner att personer födda i icke-västliga länder ingår i »sämre« sociala nätverk än inrikes födda i så mening att dessa nätverk i mindre utsträckning består av personer med kvalificerade arbeten. Vidare visar Åslund med flera (2014), att chefer ofta anställer personer med bakgrund som liknar deras egen. Utrikes födda chefer tenderar att anställa utrikes födda medan inrikes födda chefer anställer inrikes födda. En senare studie av Hammarstedt och Miao (2020) visar på liknande resultat då man finner att utrikes födda personer som driver eget företag oftare än inrikes födda egenföretagare anställer personer med samma etniska bakgrund som deras egen. Av studien framgår även att personer som är födda i länder utanför Europa, och driver eget företag, i högre grad än andra anställer personer som är födda i länder utanför Europa.

Det finns även forskning som visar på fördelar för utrikes födda av att bo i invandratäta områden, eftersom det ökar möjligheterna att få tillgång till etniska nätverk som kan förbättra arbetsmarknadsutfallet. Edin med flera (2003) finner att inkomsten för lågutbildade utrikes födda ökar då man bor i invandratäta områden. Denna positiva effekt beror på exempelvis arbetsinkomster och sysselsättning bland de utrikes födda som bor i området. Utrikes födda som tillhör en etnisk grupp med höga arbetsinkomster vinner på att bo i ett invandratätt område, medan utrikes födda som tillhör en etnisk grupp med relativt låga arbetsinkomster och hög arbetslöshet förlorar på att bo i ett sådant område.

Nära knutet till de sociala nätverken är de metoder som utrikes födda använder när de söker efter arbete. En studie av Carlsson med flera (2017) visar att utrikes födda i högre grad än inrikes födda söker arbete via informella vägar, såsom att kontakta arbetsgivare direkt eller via vänner och släktingar. Arbeten som erhålls med hjälp av den typen av sökmetoder ger lägre löneinkomster än arbetstillfällena som erhålls via mer formella sökvägar.

DISKRIMINERING

En möjlig förklaring till de observerade skillnaderna i arbetsmarknadsutfall mellan utrikes och inrikes födda är förekomsten av etnisk diskriminering. Det finns i dag flera studier som har använt sig av fältexperiment för att studera förekomsten av etnisk diskriminering på såväl arbets- som bostadsmarknaden i Sverige.²⁰ Carlsson och Rooth (2007) har med hjälp av fältexperiment dokumenterat förekomsten av diskriminering mot sökande med typiskt arabiska namn på arbetsmarknaden. Även senare fältexperiment av Carlsson (2010), Bursell (2012)

19. För en översikt av forskningen, se Ioannides och Loury (2004).
20. En inflytelserik tidig studie på området är Bertrand och Mullainathan (2004).

och Arai med flera (2016) har kommit till liknande resultat. Att diskriminering förekommer på den svenska arbetsmarknaden understryks också i en studie av Arai och Skogman Thoursie (2009) som visar att utrikes födda personer från länder utanför Europa kan förbättra sina möjligheter på arbetsmarknaden genom att byta till ett mer svenskklingande efternamn.

Det är även relevant att understryka boendets betydelse för möjligheterna på arbetsmarknaden på såväl kort som längre sikt. Aldén och Hammarstedt (2016) påvisar boendesegregationens betydelse för flyktinginvandrades möjligheter till arbete och försörjning. Bostadsområdet påverkar även barns möjligheter att lyckas på arbetsmarknaden längre fram i livet. Exempelvis visar Grönqvist (2006) att barn till utrikes födda som bor i områden med en hög koncentration av utrikes födda presterar sämre i skolan än andra invandrabarn.²¹

Ahmed och Hammarstedt (2008) och Ahmed med flera (2010) har med hjälp av fältexperiment studerat förekomsten av etnisk diskriminering på den svenska bostadsmarknaden. I båda studierna dokumenterades diskriminering då sökande med typiskt svenska namn fick fler positiva svar från hyresvärdarna än sökande med typiskt arabiska namn. De svårigheter som utrikes födda möter på bostadsmarknaden försämrar sannolikt också deras möjligheter att framgångsrikt etablera sig på arbetsmarknaden. Det finns därför goda skäl att tro att svårigheterna för framför allt utrikes födda från länder utanför Europa att etablera sig på arbetsmarknaden till viss del kan förklaras av diskriminering på såväl arbetsmarknaden som på bostadsmarknaden.

21. För internationella studier om hur boendet påverkar hur barn lyckas på arbetsmarknaden senare i livet, se exempelvis Evans med flera (1992) och Angrist och Lang (2004).

3. Tidigare forskning om språkkunskaper, språkutbildning och integration

TIDIGARE FORSKNING PEKAR PÅ att goda kunskaper i värdlandets språk förbättrar utrikes föddas utfall på arbetsmarknaden. Det finns ett antal studier som till exempel finner att språkliga färdigheter påverkar sysselsättningsmöjligheter och löner positivt.²² Dessutom finns det forskning som tyder på att goda språkkunskaper hos utrikes födda ökar dessa färdigheter även i nästa generation, det vill säga hos de barn som är födda i värdlandet.²³ Språkliga färdigheter hos utrikes födda kan alltså ha långsiktiga effekter på arbetsmarknadsutfall, utsträckta över generationer. Det finns förhållandevis få studier som undersöker hur språkutbildning påverkar utrikes föddas utsikter på arbetsmarknaden, men några av dessa pekar på att sysselsättning och arbetskraftsdeltagande ökar. De flesta empiriska studier om betydelsen av språkkunskaper och språkutbildning är dock behäftade med metodproblem, vilket gör att resultaten måste tolkas med försiktighet.

Vi noterade i kapitel 2 att en stor andel av flyktinginvandrare i Sverige är lågutbildade. De nyanlända har i regel bristfälliga kunskaper i svenska. Flera enkätundersökningar visar att arbetsgivare uppfattar detta som ett problem vid rekryteringar. Enligt en enkät riktad till arbetsgivare utgör svaga språkkunskaper hos utrikes födda ett hinder för anställning i både kvalificerade och mindre kvalificerade yrken (Rooth och Åslund, 2006). I en annan enkätstudie finner Lundborg och Skedinger (2016) att många arbetsgivare upplever att flyktingar ofta har otillräckliga språkkunskaper, vilket bidragit till att man undvikit att anställa fler flyktingar. Andra enkäter till arbetsgivare visar på liknande resultat: bristande språkkunskaper uppfattas ofta som ett problem vid subventionerade anställningar av utrikes födda och det är dessutom fler arbetsgivare som anger detta som ett problem än som hänvisar till bristande yrkeskunskaper (Behrenz med flera, 2015; Calmfors med flera, 2018).

22. Se Chiswick och Miller (2014) samt Yao och van Ours (2015) för översikter av tidigare studier om effekter på sysselsättning och löner.

23. Se Casey och Dustmann (2008).

De flesta yrken ställer krav på språkliga färdigheter, men det finns stora skillnader i hur höga dessa krav är mellan olika yrken. Dessa skillnader avspeglar i vilken utsträckning språkfärdigheter ökar produktiviteten. Yrken där man i hög grad interagerar med andra, exempelvis medarbetare eller kunder, ställer större krav på språkkunskaper än andra yrken. Högkvalificerade yrken har typiskt också högre krav på språklig förmåga än yrken med lägre kvalifikationskrav. Språkraven inom yrken med låga kvalifikationskrav varierar också beroende på arbetsuppgifter, vilket vi kommer att visa i detta kapitel. Det är därför av särskilt intresse att närmare granska de sektorer där utrikes födda har störst sannolikhet att få sitt första jobb.

Språkraven i ett yrke kan även påverkas av utbuds- och efterfrågeförhållanden på arbetsmarknaden. I yrken med efterfrågeöverskott och under högkonjunkturer kan arbetsgivare sänka språkraven och vice versa för yrken med utbudsöverskott och under lågkonjunkturer. För de flesta yrken med de lägsta kvalifikationskraven i Sverige är det god tillgång på arbetskraft, enligt Arbetsförmedlingen (2019). I den nuvarande djupa konjunkturedgången till följd av covid-19-pandemin har detta mönster blivit än mer påtagligt. Det utbudsöverskott som funnits under lång tid hänger sannolikt samman med relativt höga minimilöner i låglönebranscher (Ek och Skedinger, 2019). En högre lön än vid marknadsjämvikt innebär fler sökande per vakans och att den genomsnittliga kvalifikationsnivån hos de sökande ökar.²⁴ Det finns även forskning som tyder på att ett strikt anställningskydd medför högre krav på kvalifikationer hos arbetskraften.²⁵

Detta kapitel diskuterar inledningsvis teoretiska aspekter kring språkliga färdigheter hos utrikes födda och deras arbetsmarknadsutfall. Därefter diskuteras resultaten i den empiriska forskningen om hur språkkunskaper och språkutbildning påverkar utrikes föddas möjligheter på arbetsmarknaden och de olika metodproblem som finns i studierna. Slutligen kartlägger vi hur språkraven ser ut i olika yrken, med fokus på enkla jobb. Kartläggningen baseras huvudsakligen på uppgifter från en amerikansk databas. Vi argumenterar för att dessa data kan belysa språkrav i grova drag även på den svenska arbetsmarknaden. Vi diskuterar också en mer begränsad undersökning baserad på svenska data.

3.1 Teoretiska aspekter kring språkliga färdigheter och arbetsmarknadsutfall

Att som utrikes född lära sig sitt nya hemlands språk är förknippat med både kostnader och intäkter. Kalkylen påverkas inte bara av individuella egenskaper utan också av förhållanden i såväl ursprungs- som värdlandet. Forskarna Barry Chiswick och Paul Miller har i ett antal arbeten identifierat

24. Enligt Bergfors (2011) har en välkänd svensk snabbmatskedja omkring 100 sökande per utannonserad tjänst.

25. Se till exempel Skedinger (2008, 2010) för forskningsöversikter.

flera avgörande faktorer som de sammanfattar i »de tre e:na«: ekonomiska incitament, exponering och effektivitet (se till exempel Chiswick och Miller, 2014).

Det finns *ekonomiska incitament* att tillgodogöra sig värdlandets språk i den mån som detta förbättrar utsikterna på arbetsmarknaden. Som vi ska se i vår genomgång av den empiriska forskningen längre fram i detta kapitel så tycks också goda språkkunskaper öka sannolikheten för utrikes födda att få sysselsättning och en högre lön jämfört med om dessa färdigheter är bristfälliga. De språkliga färdigheterna kan betraktas som en investering i individens humankapital. Färdigheterna bidrar till minskade sökkostnader på arbetsmarknaden och högre produktivitet på arbetsplatsen (se kapitel 4 för en mer detaljerad diskussion om humankapitalteori). Avkastningen på investeringen kan bli särskilt hög om individen inte bara har goda språkkunskaper utan samtidigt också är rättmatchad i detta avseende, det vill säga arbetar i ett yrke som kräver goda språkliga färdigheter.

De ekonomiska incitamenten att lära sig språket ökar ju längre tid individen förväntas vistas i värdlandet. En utrikes född som räknar med en kort vistelse eller är osäker på hur lång vistelsen kommer att bli, till exempel på grund av att permanent uppehållstillstånd ännu inte beviljats, har svagare incitament att tillgodogöra sig det nya språket. Avkastningsperiodens längd förkortas också mer ju äldre individen är vid invandringstillfället, vilket minskar incitamenten att investera i språkkunskaper.

Begreppet *exponering* syftar på möjligheterna för den utrikes födda att höra, läsa och skriva värdlandets språk. En exponering för språket kan ha förekommit redan i ursprungslandet om det handlar om ett världsspråk, som engelska, franska eller spanska, eller om ursprungslandet är en före detta koloni till värdlandet. Exponeringen i värdlandet kan minska på grund av etnisk segregering i skolan, i arbetslivet och på bostadsmarknaden, samt genom att umgängeskretsen består av människor med samma etniska bakgrund. Exponeringen antas dock öka med en längre vistelsetid i värdlandet, med fler kontakter med inrikes födda och med en lägre ålder vid invandringstillfället. Det är rimligt att tro att exponeringen är större om den utrikes födda personen har ett jobb, även om det har låga kvalifikationskrav, än om personen är arbetslös. Barn i hushållet har tvetydiga effekter på exponeringen för värdlandets språk. Exponeringen kan öka om barnen fungerar som »språklärare« för föräldrarna, men även minska om barnen minskar hushållets utbud av arbetskraft, vilket med högre sannolikhet inträffar för kvinnor. Exponeringen ökar även för utrikes födda som är gifta eller sammanboende med inrikes födda.

Med *effektivitet* avses förmågan att omvandla exponeringen till språkliga färdigheter. Denna effektivitet avtar med stigan-

de ålder vid invandringstillfället. Det finns teorier om en kritisk ålder för språkinläring, efter vilken förmågan att lära sig språket minskar. Om den utrikes födda har en hög utbildning från ursprungslandet förbättras emellertid förmågan att lära sig det nya språket. Språkinläringen underlättas också om det så kallade lingvistiska avståndet är kort mellan den utrikes föddas modersmål och värdlandets språk. Med lingvistiskt avstånd avses hur olika språk är i ordförråd, grammatik och uttal.

Vad kan den teoretiska diskussionen ovan säga om nyanlända flyktingars förutsättningar att lära sig svenska? Teorin pekar på ett antal försvårande omständigheter, som att många i denna grupp är lågutbildade, bor i etniskt segregerade områden och är gifta eller sammanboende med andra utrikes födda. Dessutom har mycket få flyktinginvandrare exponerats för det svenska språket tidigare och så gott som samtliga har ett modersmål med ett stort lingvistiskt avstånd till svenska. I vårt fältexperiment i kapitel 6 figurerar sökande från Syrien och arabiska tillhör den grupp av språk med störst lingvistiskt avstånd till svenska (tillsammans med andra icke-germanska och icke-romanska språk). Förutsättningarna för språkinläring kan vara särskilt ogynnsamma för kvinnliga flyktingar med svag anknytning till arbetsmarknaden, till exempel på grund av omvårdnad av barn.

Policyåtgärder kan påverka flyktinginvandrarnas förutsättningar för språkinläring. De kurser i svenska för invandrare (sfi) som tillhandahålls kostnadsfritt minskar kostnaderna för att lära sig språket. Sfi framstår som ett potentiellt mycket viktigt policyinstrument, särskilt mot bakgrund av de många försvårande omständigheterna för språkinläring i övrigt. Det finns också exempel på åtgärder som kan minska incitamenten att skaffa sig kunskaper i svenska. År 2016 infördes mer restriktiva regler för uppehållstillstånd i Sverige. Enligt de nya bestämmelserna ska asylsökande endast beviljas temporära uppehållstillstånd, medan permanenta uppehållstillstånd varit normen tidigare. Eftersom osäkerheten om vistelsetidens längd därigenom ökar blir incitamenten för språkinläring svagare. Ett annat exempel är den kostnadsfria tillgången till tolktjänster vid kontakter med myndigheter, sjukhus och andra vårdinrättningar – oberoende av vistelsetid.²⁶ Tolktjänsterna minskar incitamenten att lära sig svenska, även om dessa tjänster kan motiveras utifrån ett behov av rätts- och patientsäkerhet.

De flesta EU-länder har i dag språkkrav för att bevilja permanent uppehållstillstånd och medborgarskap. Det är tänkbart att något liknande kommer att införas även i Sverige, i enlighet med direktiven för migrationskommittén (Dir 2019:70). Hur språktest i samband med detta påverkar incitamenten att lära sig svenska beror bland annat på tillgången till språkutbildning och vilka krav som ställs för godkänt resultat (se kapitel 7 för en mer utförlig diskussion).

26. Villkoren för tillgång till kostnadsfria tolktjänster tycks överlag vara mer generösa i Sverige än i övriga nordiska länder (SOU 2018:83).

3.2 Avkastning på språkfärdigheter för utrikes födda

Det finns flera metodologiska svårigheter med att på ett rättvisande sätt identifiera effekten av språkliga färdigheter på arbetsmarknadsutfall. För det första kan dessa färdigheter samvariera med andra icke-observerade egenskaper som också förbättrar utsikterna på arbetsmarknaden, vilket leder till att effekten överskattas. För det andra är det inte osannolikt att en etablering på arbetsmarknaden i sig förbättrar de språkliga färdigheterna (vilket medför så kallad omvänd kausalitet). Även detta förhållande orsakar att språkkunskapernas betydelse överskattas. För det tredje kan självrapporterade mått på språkkunskaper, vilka är gängse i forskningslitteraturen, vara behäftade med olika typer av mätfel eftersom svaren är subjektiva – individer kan både underskatta och överskatta sin språkliga förmåga. Om mätfelen är slumpmässiga innebär det att effekten av språkkunskaper underskattas, men det finns vissa indikationer på att mätfelen är systematiska.²⁷

Det är en fördel att ha tillgång till mindre subjektiva mått på språkkunskaper, exempelvis färdighetstester, men mycket få studier använder sådana mått. Även om en individ enligt objektiva mått har goda språkkunskaper är det inte heller självklart att detta uppfattas på ett korrekt sätt av presumtiva arbetsgivare – inte ens vid en personlig intervju. Till exempel kan språkförmågan hos en arbetsökande som talar med brytning underskattas.²⁸

Givet att språkkunskaper förefaller vara viktiga överlag för utrikes föddas integration på arbetsmarknaden är det av intresse att också veta hur stor betydelse det lingvistiska avståndet mellan ursprungslandets och värdlandets språk har. Inte heller sådana undersökningar är förskonade från metodproblem, eftersom språk är komplexa och därför inte utan vidare kan analyseras med kvantitativa mått. Även om det inte är svårt att fastställa att det lingvistiska avståndet mellan exempelvis svenska och arabiska är större än avståndet mellan svenska och engelska, så är det inte självklart hur *mycket* större avståndet är.

Förhållandevis få studier undersöker hur språkkunskaper påverkar utrikes föddas sysselsättningsmöjligheter. Rooth och Åslund (2006) analyserar flera olika svenska datamaterial. De finner att både de utrikes födda som har god läsförmåga på svenska och som talar språket bra har omkring 10 procentenheters högre sannolikhet att vara sysselsatta än dem som har dåliga färdigheter i dessa avseenden. Även flera studier för andra länder visar på en positiv effekt på sysselsättningen, men det är svårt att jämföra storleken på effekterna eftersom goda språkkunskaper definieras på olika sätt i studierna. Positiva sysselsättningseffekter påvisas till exempel i Dustmann och Fabbri (2003) och Shields och Wheatley Price (2001) för Storbritannien. Yao och van Ours (2015) finner däremot

27. Se Dustmann och van Soest (2001, 2002) för en utförlig diskussion om mätfel i självrapporterade språkkunskaper. Resultat i Rooth och Åslund (2006) tyder på att både inrikes och utrikes födda systematiskt *överskattar* sina färdigheter i svenska.
28. De flesta som lär sig ett nytt språk i vuxen ålder talar det med brytning i någon grad. Brytningen finns även hos personer med mycket goda färdigheter i språket (se till exempel Pinget med flera, 2014).

inte några effekter av språkliga färdigheter på vare sig sysselsättningssannolikheten eller på antalet arbetade timmar för Nederländerna.

När det gäller löneeffekter finner Rooth och Åslund (2006) att utrikes födda med goda språkkunskaper har omkring 10 procent högre lön än utrikes födda med svaga förmågor. Även flertalet studier för andra länder visar att goda språkkunskaper är förbundna med en högre lön för utrikes födda.²⁹ Det finns emellertid några studier med mer blandade resultat. Som exempel kan nämnas Yao och van Ours (2015) som för Nederländerna finner mycket stora skillnader mellan könen, med en stor lönepremie för kvinnor och en obefintlig för män. Författarna förklarar resultaten med att kvinnliga utrikes födda i högre utsträckning arbetar i yrken som kräver interaktion med andra personer och att svaga språkkunskaper mer sannolikt leder till arbetslöshet eller att man helt lämnar arbetskraften. Damas de Matos (2017) jämför invandrare från Brasilien, med portugisiska som modersmål, och invandrare från Östeuropa. Trots de stora initiala skillnaderna mellan de två grupperna i färdigheter i värdlandet Portugals språk finner hon att de i genomsnitt har en liknande lönenivå och ungefär samma löneökning över tid.

Ipsording och Otten (2014) finner att invandrare till Tyskland och USA med ett modersmål som har stort lingvistiskt avstånd till respektive värdlands språk har större svårigheter att lära sig detta. Helgertz (2013) skattar effekten av lingvistiskt avstånd separat från effekten av ursprungsregion för utomnordiska utrikes födda från elva länder (inklusive Irak och Iran) i Sverige. Han finner att utrikes födda från regioner med mindre lingvistiskt avstånd till svenska generellt har en högre sannolikhet för sysselsättning, men att detta avstånd inte spelar någon roll för lågutbildade.

Forskningen säger inte mycket om i vilken utsträckning utrikes födda med goda språkliga färdigheter får en högre lön för samma jobb eller om dessa får jobb som betalas högre än andra jobb. Ett undantag är Aldashev med flera (2009), vilka finner att löneeffekten av språkkunskaper för utrikes födda i Tyskland försvinner när hänsyn tas till sektor och yrke. Detta indikerar att löneeffekten kan vara indirekt, det vill säga att språkkunskaperna i första hand påverkar de utrikes föddas sysselsättningsmöjligheter i yrken med olika språkrav.

Hur mycket av skillnaderna i arbetsmarknadsutfall mellan inrikes och utrikes födda kan förklaras av skillnader i språkkunskaper? Även om detta är svårt att kvantifiera tyder resultaten från forskningen på området på att en mycket stor del av skillnaderna förklaras av språkkunskaper. Samtliga studier i vår genomgång nedan utnyttjar tester på språkliga färdigheter.

För Sverige visar Parelussen (2019) att det inte finns några skillnader mellan personer med inhemsk respektive utländsk bakgrund i sysselsättningsgraden när hänsyn tas till läsförmå-

29. Se till exempel Bleakley och Chin (2004) för USA, Budría och Swedberg (2015) samt Di Paolo och Raymond (2012) för Spanien, Dustmann och Fabbri (2003) samt Miranda och Zhu (2013) för Storbritannien och Dustmann och van Soest (2002) för Tyskland. Dessa skattningar försöker ta hänsyn till de olika metodsvårigheter som diskuterats ovan, bland annat genom att använda individens ålder vid ankomsten till värdlandet och information om det språk som talas i hushållet som indikator på språkkunskaperna.

ga och andra personliga bakgrundsegenskaper. Däremot finns en högre sannolikhet för de senare personerna att vara överkvalificerade för sina jobb, men denna sannolikhet minskar om man genomgått sin högsta utbildning eller vuxenutbildning i Sverige (se diskussionen om över- och underutbildning på arbetsmarknaden i kapitel 4). Pærlussen (2019) visar även att personer med svag läsförmåga har lägre sysselsättningsgrad i Sverige än i andra länder han jämför med, samtidigt som lönerna för denna grupp är högre i Sverige. Detta talar för att höga minimilöner i Sverige utgör en barriär på arbetsmarknaden för personer med låga färdigheter. Calmfors med flera (2018) finner att personer i Sverige med utländsk bakgrund med de högsta färdigheterna i läs- och skrivkunnighet till och med hade något högre sysselsättningsgrad än personer med inhemsk bakgrund på samma nivå, vilket vi diskuterade i kapitel 2. Av deras undersökning framkommer också att de två grupperna hade ungefär lika hög lön på denna prestationsnivå.

Även studier för andra länder pekar på liknande resultat. Ferrer med flera (2006) finner för Kanada att inrikes och utrikes födda får ungefär samma avkastning på läs- och skrivkunnighet i form av arbetsinkomster, men att dessa färdigheter föga förvånande är avsevärt lägre i genomsnitt för de utrikes födda. Himmler och Jäckle (2018) studerar löne- och sysselsättningsgap mellan inrikes och utrikes födda i Tyskland och drar slutsatsen att dessa gap helt och hållet kan förklaras av att den senare gruppen har sämre språkkunskaper.

Sammanfattningsvis tyder forskningen på att utrikes födda med goda kunskaper i värdlandets språk i regel får högre lön och har en högre sannolikhet att vara sysselsatta än dem som har svaga kunskaper. Jämförelser med inrikes födda understryker betydelsen av språkliga färdigheter ytterligare, eftersom skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan de två grupperna tycks minska avsevärt eller försvinna helt när hänsyn tas till skillnader i läs- och skrivkunnighet.

3.3 Effekter av formell språkutbildning för utrikes födda

Eftersom de flesta studier påvisar att utrikes föddas språkliga färdigheter ger avkastning i form av högre sysselsättning och lön är det av stort policyintresse om man genom utbildningsinsatser kan öka dessa färdigheter. Både tillgången till och kvaliteten på språkutbildning kan påverkas genom olika åtgärder från samhällets sida. Å ena sidan kan utbildningen öka deltagarnas språkkunskaper och möjligheter till sysselsättning, å andra sidan kan det finnas en inläsningseffekt på kort sikt eftersom sökaktiviteten på arbetsmarknaden kan minska under den tid som utbildningen pågår.

Det är få studier som undersöker vilken effekt formell språkutbildning har för utrikes föddas utfall på arbetsmarknaden, trots den uppenbara policyrelevansen. Kunskapen är dessutom begränsad om huruvida formell språkutbildning för utrikes födda är mer effektiv än till exempel interaktion med andra människor på en arbetsplats och i andra sammanhang.

En utmaning med att utvärdera effekter av språkutbildning är att deltagande sällan är slumpmässigt; icke-observerade faktorer kan påverka både deltagande i språkutbildning och utfallen på arbetsmarknaden. Även om de flesta studier på området tar hänsyn till ett stort antal bakgrundsegenskaper hos både deltagare och icke-deltagare är det inte uppenbart att de skattade sambanden kan tolkas kausalt. Ofta saknas dessutom lämpliga kontrollgrupper att jämföra med.

Svenska för invandrare (sfi) är ett omfattande kursprogram, som består av flera studievägar och delkurser. Eftersom så många av de utrikes födda som anlänt till Sverige i vuxen ålder deltar i kurserna är det vanskligt att finna bra jämförelsegrupper. Kennerberg och Åslund (2010) jämför arbetsmarknadsutfallen för deltagare och icke-deltagare i sfi med en uppföljningstid på 10 år. De närmaste åren efter avslutad utbildning är sysselsättningsgraden lägre för deltagare än för icke-deltagare. Det tar över 5 år innan det över huvud taget uppstår positiva effekter på sysselsättningsgraden för dem som deltagit, och efter 10 år är den 5 procentenheter. Effekten är begränsad till dem som fullföljer programmet; för avhopparna finns ingen skillnad gentemot icke-deltagarna. Sysselsättningseffekterna var störst för kvinnor och lågutbildade. Några positiva effekter på deltagarnas förvärvsinkomster kan däremot inte påvisas oavsett tidshorisont. Även Bonfanti och Nordlund (2012) finner att de som fullgjort sfi lyckas bättre än dem som hoppat av. Sysselsättningssannolikheten var 50 procent högre för fullföljarna, medan sannolikheten att uppnå en viss minimiinkomst var 30 procent högre.³⁰

Sfi är i dag en obligatorisk åtgärd för nyanlända flyktinginvandrare inom ramen för etableringsprogrammet, som kan pågå i upp till två år. Sfi har återkommande kritiserats för kvalitetsproblem. Bristfällig kvalitet kan leda till att många antingen inte fullföljer programmet eller genomgår det utan att få tillräckliga kunskaper i svenska. (Det finns heller inget som talar för att avhopparna får adekvata språkkunskaper på annat sätt.) Till exempel har Riksrevisionen (2015) och Skolinspektionen (2018) dragit slutsatsen att sfi inte i tillräckligt hög grad är målgruppsinriktad och individualiserad. Skolinspektionen (2018) finner även att andelen lärare som är behöriga att bedriva undervisning i svenska för invandrare, eller har annan pedagogisk högskoleutbildning, är lägre i de granskade verksamheter som har brister i individualiseringen än i andra verksamheter.

30. Minimiinkomsten motsvarar den lägsta förvärvsinkomst som krävdes för att ansöka om permanent uppehållstillstånd 2012, det vill säga 13 000 kr per månad.

Enligt Karlsdóttir med flera (2017) fungerar program som kombinerar arbetspraktik och språkutbildning bättre än renodlad sfi, vilket också får stöd av Delander med flera (2005). De senare undersöker ett särskilt pilotprogram för utrikes födda i Stockholms län (Sesam) som kombinerade arbetsrelaterad språkutbildning med arbetspraktik och finner att deltagande i programmet ökade sannolikheten att snabbare övergå till sysselsättning och annan utbildning. Men få flyktingar, förutom i Stockholm och ett antal andra regioner, har tillgång till denna åtgärd.

Det är svårt att avgöra om det är arbetspraktiken, språkutbildningen eller en kombination av dessa som påverkar resultaten i Delander med flera (2005). Det verkar inte finnas mycket forskning om hur mycket svenska man faktiskt lär sig på arbetspraktiken inom ramen för sfi. En studie av Sandwall (2013) indikerar att möjligheterna kan vara begränsade under en relativt kort praktikperiod i yrken med lite interaktion med chefer och arbetskamrater.

En dansk studie av Clausen med flera (2009) undersöker språkutbildning för nyanlända utrikes födda inom ramen för den aktiva arbetsmarknadspolitiken. Liksom i Sverige finns kurser på olika nivåer, beroende på deltagarnas förkunskaper. Enligt resultaten ökar sannolikheten att snabbare övergå till sysselsättning tydligen för individer som under utbildningsperioden förbättrat sina kunskaper i danska, även efter att hänsyn tagits till deltagande i andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Men denna effekt kan inte tolkas kausalt, eftersom deltagandet i språkkurserna antagligen inte är slumpmässigt och det saknas information om språkkunskaperna hos gruppen av utrikes födda som inte deltog i undervisningen.

Hayfron (2001) studerar hur statligt organiserad språkutbildning för utrikes födda i Norge påverkar deras möjligheter på arbetsmarknaden. Studiens data bygger på en enkät riktad till invandrare från Chile, Pakistan och Marocko. Författaren finner att kurserna bidrog till ökade språkliga färdigheter, men detta hade inte någon effekt på deltagarnas förvärvsinkomster.

Lochmann med flera (2019) utnyttjar en administrativ regel i Frankrike, som innebär att de utrikes födda endast får tillgång till språkutbildning om de i ett diagnostiskt test fått ett resultat som ligger under en viss tröskel.³¹ Detta är en studie där det finns stor anledning att tolka resultaten kausalt. Lochmann med flera (2019) visar att deltagande i kurserna ökar arbetskraftsdeltagandet, men effekten är mindre för kvinnor, äldre och anhöriginvandrare (i förhållande till arbetskraftsinvandrare och flyktingar). Däremot tycks ingen effekt på sysselsättningssannolikheten finnas, men eftersom analysen är kortsiktig kan positiva effekter på längre sikt inte uteslutas.

Som nämnts ovan är det många som inte fullföljer sfi. Åslund och Engdahl (2018) studerar i vilken utsträckning finansiella bonusar förbättrar deltagarnas prestationer i detta avseende.

31. Metoden benämns *regression discontinuity design* i forskningslitteraturen och innebär att författarna jämför arbetsmarknadsutfall för individer nära tröskeln, men på ömse sidor av denna.

Undersökningen bygger på ett pilotprojekt 2009–2010 där vissa slumpmässigt valda kommuner fick möjlighet att på detta vis belöna nyanlända som lyckats fullgöra sfi inom ett år från kursstart och inte senare än 15 månader efter ankomsten till Sverige. Bonusarna visade sig inte förbättra deltagarnas prestationer i genomsnitt, förutom i en region (Stockholm). Att resultaten pekar åt något olika håll är i linje med vad tidigare forskning säger om bonusar i det generella utbildningssystemet.

Incitamenten att genomgå sfi kan också påverkas av villkoren för att erhålla uppehållstillstånd, vilket vi diskuterade i avsnitt 3.1. Blomqvist med flera (2020) undersöker effekterna av de mer restriktiva regler för uppehållstillstånd som infördes 2016 i Sverige. Liksom i Lochmann med flera (2019) jämförs grupper på ömse sidor om en gräns, i detta fall asylsökande före och efter datumet då reformen genomfördes. Enligt resultaten, som kan ges en kausal tolkning, påverkades varken benägenheten att påbörja sfi eller antalet timmar man deltog i undervisningen när asylsökande endast beviljades temporära uppehållstillstånd.³²

Flera av studierna pekar således på att språkutbildning för invandrare har gynnsamma effekter, men metodproblem gör att studierna måste tolkas med försiktighet. Det fältexperiment som vi redovisar i kapitel 6 och som gör slumpmässig åtskillnad mellan utrikes födda som anger att de fullföljt sfi respektive inte anger detta, kan därför bidra till att kasta ytterligare ljus på effekterna av denna språkutbildning.

3.4 Matchning mellan språkliga färdigheter och språkrav

Språkraven i ett yrke behöver inte nödvändigtvis matcha de språkliga färdigheter som individerna i yrket har. Det finns inte någon entydig definition av språkrav, men dessa mäts ofta som de genomsnittliga språkliga färdigheterna i yrket. Individer som befinner sig på denna nivå kan sägas vara rättmatchade i språkligt hänseende. Individer med större eller mindre språkkunskaper än genomsnittet kan sägas vara överrespektive underkvalificerade.

Resonemanget är analogt med den diskussion om allmän över- och underutbildning, enligt motsvarande definition, som finns i forskningslitteraturen (se kapitel 4). Där har man genomgående funnit att personer som är överutbildade i förhållande till den genomsnittliga utbildningsnivån för alla i yrket har en högre lön än andra i yrket, men lägre lön än individer med samma utbildningsnivå som är rättmatchade i andra yrken. Personer som är underutbildade är lägre betalda än dem som är rättmatchade i samma yrke, men högre betalda än individer på samma utbildningsnivå som är rättmatchade

32. Däremot ökade sannolikheten att vara sysselsatt, påbörja annan utbildning än sfi samt att validera en utbildning från ursprungslandet.

i andra yrken. Resultaten pekar på betydelsen av att individer med relativt hög utbildningsnivå inte blir felmatchade på arbetsmarknaden, eftersom de då riskerar att förlora i produktivitet med minskat resursutnyttjande som följd.

Det är förstås knappast en slump att vissa personer blir felmatchade på dessa sätt. Överutbildade kan ha andra egenskaper som gör dem mindre produktiva än rättmatchade på samma utbildningsnivå och på motsvarande sätt kan underutbildade vara mer produktiva än rättmatchade på samma utbildningsnivå. Forskningen visar dock att de effekter på lönerna som diskuteras ovan kvarstår även efter att hänsyn tagits till sådana selektionseffekter.

Chiswick och Miller (2013) finner i en studie för USA liknande löneffekter av språkliga färdigheter som tidigare påvisats för utbildning. Av Chiswick och Miller (2010) framkommer vidare att lönen ökar (i) ju högre färdigheter i engelska som individen har, (ii) ju högre krav på kunskaper i språket som krävs i yrket och (iii) när individer med höga färdigheter i engelska arbetar i yrken med höga krav på färdigheter i detta språk, det vill säga när dessa personer är rättmatchade. De två studierna utnyttjar data på språkkrav i databasen O*NET, vilken beskrivs mer detaljerat i nästa avsnitt.

3.5 Språkkrav i olika yrken

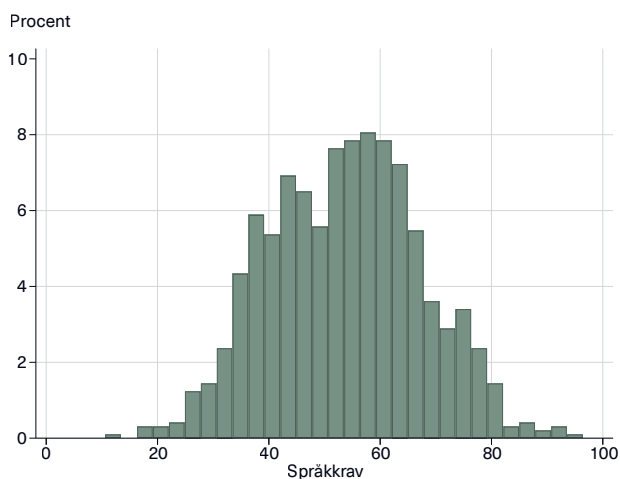
För att belysa vilka språkkrav som ställs i olika yrken använder vi oss bland annat av databasen O*NET (*Occupational Information Network*). Databasen är sammanställd av det amerikanska arbetsmarknadsdepartementet och innehåller bland annat anställdas självrapporterade svar på frågan hur höga krav på kunskaper i engelska (och ett stort antal andra områden) som ställs i deras yrke.³³ Kraven avser kunskap om engelska språkets struktur och innehåll, inklusive ords betydelse och stavning samt grammatiska regler. Genom att inte utgå från respondentens faktiska färdigheter undviks det tidigare diskuterade problemet med eventuell felmatchning.

Det tycks inte finnas några svenska data som utgår från de språkkrav som anställda i olika yrken uppger. Däremot har tidningen *Arbetet* genomfört en undersökning av de språkkrav som arbetsgivare formulerar i jobb som utannonserats på Arbetsförmedlingens portal Platsbanken (Martinsson, 2018). Vi återkommer till denna undersökning senare i detta avsnitt.

Figur 3.1 visar den procentuella fördelningen av språkkrav i 968 yrken på den amerikanska arbetsmarknaden, enligt O*NET. Språkkraven mäts i figuren med en skala från 1 till 100. Det framgår att det är stor spridning i hur höga dessa krav är i genomsnitt och de är approximativt normalfördelade, med ett medelvärde på 53,7. Bland de tio yrkena med högst språkkrav finns lärare inom vissa akademiska ämnen och skönlitterära

33. Se Handel (2016) för en mer detaljerad beskrivning av databasen och en diskussion om dess förtjänster och svagheter. Det är oklart hur representativa data är för arbetsmarknaden som helhet, men variabeln för krav på »English« är förhållandevis starkt och positivt korrelerad med den genomsnittliga lönen i yrket, vilket talar för en hög validitet i dessa data.

Figur 3.1 Fördelning av samtliga yrken med avseende på språkkrav, procent.



Anm.: Uppgifterna avser genomsnitt för 968 yrken där arbetstagare i USA svarat på frågan »Vilken nivå på engelska språket krävs för att utföra ditt nuvarande jobb?«. I den ursprungliga skalan är språkkraven rangordnade från 0 till 7, där 0 anger de lägsta kraven och 7 de högsta. Liksom i Chiswick och Miller (2010, 2013) och för att underlätta jämförelser med denna studie har data standardiserats till en poängskala 1–100 enligt formeln $S = [(O-L)/(H-L)] \times 100$, där S är de standardiserade poängen, O det ursprungliga värdet, H det högsta möjliga värdet (7) och L det lägsta möjliga (0). Proceduren bygger på antagandet att det är samma avstånd mellan värdena på skalan 0–7. Medelvärde 53,7, standardavvikelse 13,7.

Källa: Databasen O*NET.

författare, medan de tio yrkena med lägst krav bland andra inkluderar diskare, skogsarbetare, lödare och mässingssmeder samt operatörer av sågmaskiner och roterande borrar. Dessa resultat återspeglar sannolikt skillnader både i hur mycket man behöver interagera med andra på arbetsplatsen och vilken språklig nivå som krävs för att göra detta. Det bör betonas att figuren visar den procentuella fördelningen av språkkrav mellan yrken och inte fördelningen mellan arbetstagare (eftersom olika yrken har olika många anställda).

Vi har nu fått en överblick över hur språkkraven – som de anställda upplever dem – ser ut för den amerikanska arbetsmarknaden som helhet. Hur ser språkkraven ut i de enkla jobb som står i fokus i denna rapport? Figur 3.2 visar hur fördelningen av språkkrav ser ut i yrken med låga kvalifikationskrav i Sverige, givet att de följer sina amerikanska motsvarigheter.

Figur 3.2.a åskådliggör fördelningen av språkkrav i de amerikanska motsvarigheterna till de svenska yrkesgrupper som har lägst kvalifikationskrav enligt SSK2012 (se kapitel 2 för en närmare beskrivning av dessa yrkesgrupper). Koderna i SSK har inte alltid exakta motsvarigheter i O*NET och det är inte heller självklart att arbetsuppgifterna är likadana i USA och Sverige även om yrkesbeteckningarna är identiska.³⁴ Det visade sig möjligt att matcha 39 yrken i O*NET med yrkena med lägst kvalifikationskrav i SSK, baserat på en jämförelse av yrkesbeteckningarna. Överföringen av de amerikanska språkkraven på svenska yrkesgrupper måste därför betraktas som ungefärlig. Inte desto mindre framträder ett tydligt mönster i figuren: språkkraven i jobben med låga kvalifikationskrav enligt SSK:s definition är betydligt lägre i genomsnitt (medelvärde 38,7) än för genomsnittet av samtliga yrken i databasen (i figur 3.1), men även inom den förra gruppen finns en relativt stor spridning. Språkkraven är högst inom de amerikanska motsvarigheterna till yrkesgrupperna återvinningsarbetare (SSK 961) och grovarbetare inom bygg och anläggning (SSK 931) och lägst för yrkesgrupperna tvättare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare (SSK 912) och handpaketerare och fabriksarbetare (SSK 932). De två sistnämnda yrkesgrupperna kan antas behöva interagera i liten utsträckning med andra på arbetsplatsen.

De fyra yrkesgrupperna med relativt höga respektive låga språkkrav svarar dock för en tämligen liten andel av det totala antalet anställda i enkla jobb på den svenska arbetsmarknaden, endast 13,7 procent år 2015 (Calmfors med flera, 2018). De tre yrkesgrupperna städare och hemservicepersonal med flera (SSK 911), snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden med flera (SSK 951) samt tidningsdistributörer, vaktmästare och övriga servicearbetare (SSK 962) stod däremot för hela 81,7 procent av alla anställda i de enkla jobben samma år. Det är därför av intresse att undersöka hur höga språkkraven är i dessa – i termer av antalet anställda – helt dominerande yrkesgrupper. Enligt figur 3.2.b är medelvärdet (37,4) något lägre än för hela gruppen av enkla jobb. De kan alltså sägas utgöra en mellangrupp vad gäller språkkraven.

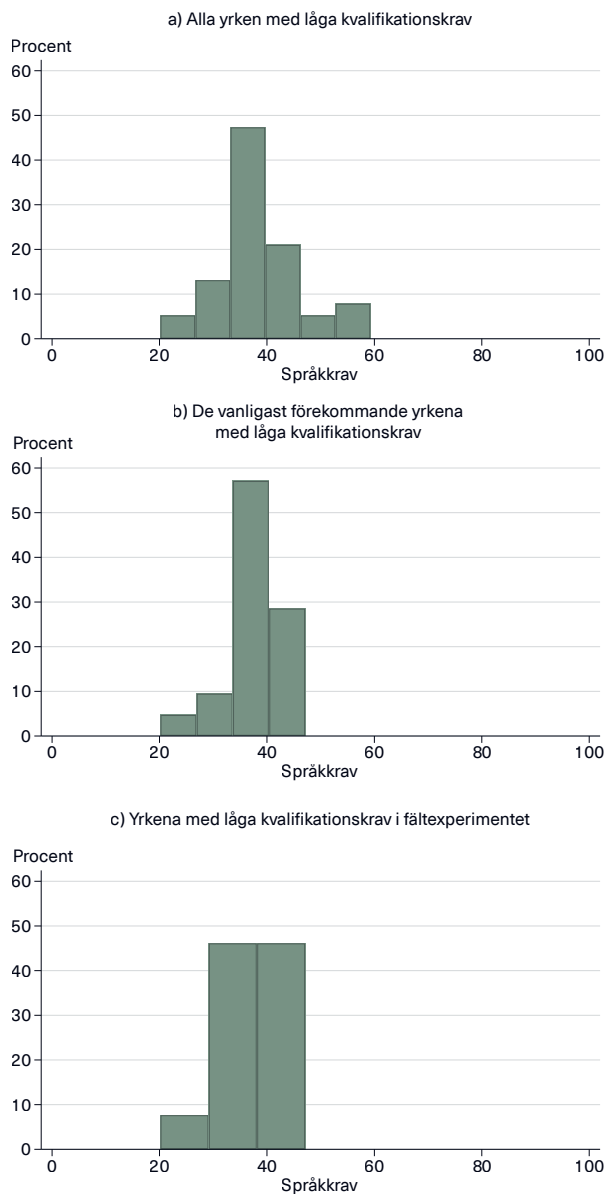
Slutligen visar figur 3.2.c hur språkkraven fördelas i de yrken med låga kvalifikationskrav som utvalts för att ingå i vårt fältexperiment med fiktiva ansökningar (städare, hemservicepersonal, snabbmatpersonal, restaurangbiträden, handpaketerare, se kapitel 6).³⁵ Medelvärdet ligger mycket nära det i föregående figur (37,0).

Sammanfattningsvis framgår av figurerna att det finns ett stort spann i språkkrav mellan yrken, så som arbetstagare uppfattar dessa krav. Språkkraven är i genomsnitt betydligt lägre i lågkvalificerade än i mer kvalificerade yrken. Även inom gruppen av lågkvalificerade yrken finns det en inte obetydlig variation i språkkraven. Dessa förefaller i genomsnitt vara nå-

34. Till exempel saknas en särskild kod för tidningsdistributörer i O*NET och (vissa) städare och vaktmästare är sammanslagna i en och samma kod, medan de har olika koder i SSK.

35. Tidningsdistributörer ingår inte (se fotnot 34).

Figur 3.2 Fördelning av yrken med låga kvalifikationskrav med avseende på språkkrav, procent.



Anm.: a) Genomsnitt för 39 yrken i O*NET motsvarande lågkvalificerade yrken i SSYK2012 911, 912, 921, 931, 932, 933, 941, 952, 961, 962. Medelvärde 38,7, standardavvikelse 7,8.
 b) Genomsnitt för 22 yrken i O*NET motsvarande lågkvalificerade yrken i SSYK2012 911, 941 och 962. Medelvärde 37,4, standardavvikelse 5,7.
 c) Genomsnitt för 14 yrken i O*NET motsvarande lågkvalificerade yrken i SSYK2012 (städare, hemservicepersonal, snabbmatpersonal, restaurangbiträden, handpaketerare). Medelvärde 37,0, standardavvikelse 6,7.
 Se även anm. till figur 3.1.
 Källa: Databasen O*NET och SSYK.

got lägre i de lågkvalificerade yrken som är vanligast förekommande på den svenska arbetsmarknaden än i andra enkla jobb.

Data i figurerna 3.1 och 3.2 avser USA, men det är rimligt att tro att de övergripande slutsatserna är giltiga även för den svenska arbetsmarknaden. Det finns dock viktiga skillnader gentemot amerikanska arbetsmarknadsförhållanden. En individ som inte behärskar svenska särskilt bra men däremot har goda kunskaper i engelska kan klara sig hyggligt i många yrken på den svenska arbetsmarknaden eftersom så många inrikes födda har goda kunskaper i engelska. Eftersom engelska också tillhör den germanska språkgruppen underlättas därigenom inläring av svenska. Någon motsvarande effekt finns inte på den amerikanska arbetsmarknaden (eller i andra anglosaxiska länder).

Enligt Arbetets undersökning, som alltså baseras på Platsbankens annonser, har språkraven ökat kraftigt på den svenska arbetsmarknaden (Martinsson, 2018). År 2006 förekom sökordet »svenska« i 13 procent av samtliga annonser, medan motsvarande siffra för 2017 var 40 procent.³⁶ Även då sökningen avgränsas med tillägget »tal och skrift« är ökningen tydlig: från 4 till 18 procent. För yrkesgruppen städare noterades dessa sökord i 23 procent av annonserna för 2017, det vill säga en högre andel än genomsnittet på 18 procent. Undersökningen redovisar inte om språkraven har ökat för yrken med låga kvalifikationskrav och inte heller resultat för andra krav än kunskaper i svenska.

Språkrav formulerade av arbetsgivare är inte direkt jämförbara med språkrav som de anställda upplever. De förra kan avspegla de faktiska krav som arbetsuppgifterna medför, men kan också vara ett sätt för arbetsgivare att begränsa antalet ansökningar när antalet sökande är stort. Vidare kan språkrav som inte är sakligt motiverade vara uttryck för etnisk diskriminering och frågan har tagits upp i ett antal domar i Arbetsdomstolen. De allmänt ökade språkrav som undersökningen påvisar ligger dock i linje med den ökade konkurrens om enkla jobb som Arbetsförmedlingen (2019) förutspår i framtiden.

36. Undersökningen tar inte hänsyn till i vilken kontext »svenska« eller andra sökord förekommer. Till exempel kan »svenska« vara en del i företagets namn.

4. Tidigare forskning relaterad till enkla jobb

DETTA KAPITEL DISKUTERAR forskning relaterad till enkla jobb. Först behandlas olika teoretiska aspekter på lågkvalificerade och lågbetalda jobb och vart dessa leder. Sedan går vi igenom empiriska studier av löne- och yrkesrörlighet, utrikes föddas löneassimilering relativt inrikes födda samt över- och underutbildning.

4.1 Teoretiska aspekter på lågkvalificerade och lågbetalda jobb

Arbetsmarknaden för lågkvalificerade arbetstagare skiljer sig från arbetsmarknaden för mer kvalificerade arbetstagare på flera sätt. I genomsnitt är lönerna lägre (vilket vi kommer att se i avsnitt 4.2), anställningsformerna osäkrare, anställningstiderna kortare, personalomsättningen högre samt tillgången till arbetsplatsutbildning mindre på arbetsmarknaden för lågkvalificerade. Variationen är dock stor mellan anställda, företag och branscher inom denna sektor.³⁷ Det finns också mycket som talar för att både de enkla jobben, och arbetsplatserna där dessa finns, är mer homogena än vad som är fallet på arbetsmarknaden för mer kvalificerade jobb. De anställda är med andra ord sannolikt mer utbytbara och olika typer av friktioner på arbetsmarknaden – i samband med att jobb söks och vakanser tillsätts – antagligen mindre framträdande.

Vi beskriver i detta avsnitt teorier som kan förklara under vilka omständigheter som anställda på lågkvalificerade jobb kan *avancera* till bättre betalda arbeten i stället för att fastna på jobb med låga löner. Vi menar att detta är en fråga med hög policyrelevans när det gäller de enkla jobben. Det finns flera national-ekonomiska teorier som behandlar sådan rörlighet mellan jobb under karriären. Vi diskuterar här humankapitalteori, social nätverksteori, signaleringsteori samt sök- och matchningsteori.

37. Personalomsättningen är särskilt hög inom lågkvalificerade branscher som handel, hotell och restaurang, samt övriga tjänster och service (Svenskt Näringsliv, 2018). Calmfors med flera (2018) visar att visstidsanställningar är mycket vanligare i jobb på den lägsta kvalifikationsnivån enligt SSYK än i andra yrken. Eurostats (2020) *Adult Education Survey* visar vidare att anställda i yrken på den lägsta kvalifikationsnivån enligt SSYK har mindre än hälften så stor sannolikhet att delta i informell utbildning som anställda i genomsnitt i Sverige.

HUMANKAPITAL

Humankapitalteorin definierar humankapital som den samling produktiva egenskaper en individ har. Dessa kan vara förvärvade genom arbetslivserfarenhet och utbildning.³⁸ Humankapitalet kan definieras brett och även innefatta personlighetsrelaterade produktiva förmågor som samarbetsförmåga och noggrannhet. Detta kapital kan antingen vara generell användbart eller specifikt. I det senare fallet är det till nytta enbart inom exempelvis arbetsuppgiften, yrket, företaget eller branschen. I forskningen används också begreppet »landsspecifikt« humankapital, vilket avser kunskaper i och om ett lands språk, seder och bruk. Det är särskilt relevant vid studier av utrikes födda på arbetsmarknaden. En central insikt i teorin är att ett jobs attraktivitet inte enbart bestäms av dess egenskaper i form av lön och andra förmåner, utan också av vilka *förändringar* i humankapitalet som jobbet ger upphov till och som är överförbara till andra sammanhang.

Det kan vara rationellt att ta ett jobb med lägre lönenivå än vad personen annars skulle kunnat få för att det ger större möjligheter att senare byta till ett bättre betalt arbete än vad som annars varit möjligt. Detta gäller till exempel om jobbet innebär att den anställda tillägnar sig kunskaper – genom erfarenhet eller arbetsplatsutbildning – som är användbara också i andra sammanhang och inte bara på det specifika jobbet.³⁹ Givet att någon är anställd på ett visst jobb kan man alltså förvänta sig att möjligheten för personen att senare övergå till ett mer kvalificerat jobb beror på i vilken grad jobbet ökar, eller minskar, personens humankapital.

Anta att en arbetslös person står inför valet att acceptera eller avböja ett erbjudande om ett enkelt jobb. Personens beslut kommer enligt denna teori att bero av följande faktorer (utöver lön och andra förmåner i det enkla jobbet): jobbets påverkan på humankapitalet, hur fortsatt arbetslöshet påverkar detta kapital – ofta antas att det minskar i värde när en arbetslös inte aktivt utnyttjar det – samt vilka jobb personen kan få i framtiden och deras påverkan på humankapitalet, om personen tar respektive inte tar det lågkvalificerade jobbet. Anställda i yrken långt ned på karriärstegen kan alltså lära sig färdigheter som också är värdefulla för yrken högre upp på stegen. De mindre kvalificerade yrkena kan då fungera som »testmiljöer« med låg risk och de anställda kan sedan gå vidare till mer kvalificerade yrken.⁴⁰

SOCIALA NÄTVERK

En typ av tillgångar som kan analyseras på liknande sätt som humankapital är arbetstagares personliga nätverk på arbetsmarknaden, vilka är en del av individens så kallade sociala kapital.⁴¹ Många tjänster tillsätts via informella kanaler. Det är därför rimligt att tro att en individ sätter värde på att utöka sitt nätverk, både i termer av antal personer som ingår i nätverket

38. Se Becker (1964) och Mincer (1974).

39. Se Rosen (1972).

40. Se Jovanovic och Nyarko (1997).

41. Se Coleman (1988).

och hur värdefull kontakten med varje person är.⁴² Ett arbete som ger eller ökar chansen att få tillgång till ett större professionellt nätverk av högre kvalitet kan därmed ses som mer värdefullt för en individ än ett som inte gör det. Detta borde leda till att individer är villiga att till exempel acceptera mindre kvalificerade uppgifter och/eller lägre löner i det första än i det andra fallet eftersom det förra ger bättre möjligheter att via de utökade informella kanalerna senare finna ett mer kvalificerat/bättre betalt arbete. Som vi noterade i kapitel 2 har utrikes födda i Sverige i hög utsträckning »sämre« sociala nätverk än vad inrikes födda har, i så måtto att nätverken för de utrikes födda i mindre grad består av personer med kvalificerade jobb.

42. Se Calvó-Armengol och Jackson (2004).

43. Se Lockwood (1991).

44. Däremot är det svårt att tro att denna mekanism skulle leda vidare till jobb med högre krav på kvalifikationer än vad personen har.

SIGNALERING VID OFULLSTÄNDIG INFORMATION

Signaleringsteori behandlar, till skillnad från humankapitalteori, effekterna av ofullständig information på arbetsmarknaden.⁴³ Om en arbetsgivare inte kan observera en arbetstagares produktiva egenskaper perfekt före en anställning finns det möjlighet för parterna att skicka signaler till varandra genom olika handlingar. Till exempel kan en arbetstagare signalera hög produktivitet genom att genomgå en utbildning. För en utrikes född på den svenska arbetsmarknaden kan det bland annat handla om att signalera goda språkkunskaper genom fullgjord kurs i svenska för invandrare, sfi (vilket vi analyserar närmare i kapitel 6). En arbetstagare kan också signalera hög produktivitet för framtida arbetsgivare genom att skaffa sig arbetslivserfarenhet (vilket vi också studerar i kapitel 6). En negativ signal kan i stället uppstå om en person är arbetslös under lång tid. På samma sätt kan arbetsgivares handlingar, till exempel att säga upp en anställd, skicka signaler till andra arbetsgivare.

Särskilt viktigt för frågeställningarna i denna rapport är att ett jobb med låga kvalifikationskrav, men som till exempel är svårt eller krävande att utföra, kan fungera som en produktivitetssignal jämfört med att vara fortsatt arbetslös. Det kan därmed leda vidare till andra anställningar, även om det inte förbättrar den anställdas humankapital.⁴⁴

SÖK- OCH MATCHNINGSTEORI

Sök- och matchningsteori utgår från att arbetsmarknaden kännetecknas av friktioner som gör att det krävs tid och ibland ansträngning för att arbetstagare och arbetsgivare ska finna varandra. Det är inte orimligt att tro att det tar tid för en utrikes född person, som inte har någon tidigare kunskap om den svenska arbetsmarknaden, att lära sig söka efter arbete och inse var denna bäst passar in. Enligt vissa teorier lär sig anställda, och ibland arbetsgivarna, mer om sina egna relativa styrkor och svagheter gentemot andra anställda, ju mer de jobbar. Detta leder till att anställda genom att byta jobb successivt kan närma sig det yrke de har störst fördel i.

Många utrikes födda med relativt höga kvalifikationer hittar ofta inte direkt ett jobb på rätt kvalifikationsnivå.⁴⁵ När det tar tid för en person att hitta ett adekvat arbete kan det vara optimalt att ta ett jobb med lägre krav än vad personen är kvalificerad för samtidigt som personen söker efter en mer kvalificerad anställning.⁴⁶ Det enkla jobbet kan då ses som en del av sökprocessen.⁴⁷ I sådana fall beror det framtida arbetsmarknadsutfallet på hur effektivt jobbsökandet är för arbetslösa respektive sysselsatta; om personen tvingas minska sitt sökande efter att ha blivit anställd i det lågkvalificerade jobbet minskar sannolikheten att personen (snabbt) hittar en annan tjänst.

4.2 Tidigare empiriska studier

Detta avsnitt diskuterar empiriska studier av löne- och yrkesrörlighet, utrikes föddas löneassimilering relativt inrikes födda samt över- och underutbildning. Fokus ligger på svenska undersökningar.

LÖNERÖRLIGHET BLAND LÅGAVLÖNADE⁴⁸

Vilka som är lågavlönade, hur stor lönerörligheten är bland dessa samt vilka som lämnar lågavlönade jobb och vad som avgör om de klättrar uppåt i lönefördelningen har stått i centrum för tidigare forskning. Ett antal studier undersöker effekten av att som arbetslös ta ett lågbetalt jobb. Ofta analyseras då huruvida jobben leder vidare till jobb med högre löner eller om personerna fastnar i de lågavlönade jobben. Detta kan till exempel bero på i vilken utsträckning de anställdas human kapital ökar eller minskar, eller om jobben sänder en positiv eller negativ signal till andra arbetsgivare, enligt vår tidigare teoretiska diskussion. Det finns också några studier som jämför olika länder för att undersöka om det finns ett samband mellan lönespridning och lönerörlighet.⁴⁹

Studierna behandlar ofta tillståndet som lågavlönad som ett binärt utfall, det vill säga antingen är man lågavlönad eller inte. Vanligast är att en låg lön definieras som en lön under två tredjedelar av medianlönen eller i den lägsta tiondelen av lönefördelningen. Det innebär att mycket små löneförändringar kan leda till att en person som tidigare legat nära gränsen klassificeras som att ha inträtt i, eller lämnat, det lågavlönade stadiet. Dessutom har vissa studier stora problem med mätfel i lön, till exempel när de uppgifter som används är självrapporterade, vilket leder till överskattningar av rörligheten.⁵⁰ En annan begränsning i forskningen är att det är mycket svårt att helt ta hänsyn till alla relevanta skillnader mellan personer som både påverkar sannolikheten att ta ett lågavlönat jobb och framtida arbetsmarknadsutsikter.

Ett generellt resultat i studierna är att kvinnor, äldre och

45. En relativt hög andel av arbetslösa utrikes födda som anställs på enkla jobb har någon form av högskoleutbildning (se Calmfors med flera, 2018). Det är dock inte säkert att detta beror av just sökfriktioner, utan det kan finnas andra förklaringar.

46. Det kan också, enligt Sicherman och Galor (1990), vara värt att ta en lägre befattning än vad som skulle vara möjligt att få om den med större sannolikhet senare leder till en befördran.

47. Se till exempel Hall och Kudlyak (2019).

48. Detta avsnitt baseras på Ek och Skedinger (2019).

49. Se Bachmann (2016) och Garnero med flera (2019). Se också Cardoso (2006) för en diskussion och analys av hur institutioner på arbetsmarknaden, som anställningsskyddslagstiftning, kan påverka lönerörlighet.

50. Se Pavlopoulos med flera (2012).

anställda med lägre kvalifikationer har en lägre sannolikhet att lämna låga löner än män, yngre respektive mer kvalificerade anställda. Vidare tycks utbildning – både arbetsplatsrelaterad och formell – påverka rörligheten ur låga löner positivt. Också företagets egenskaper tycks spela roll; i företag med många lågavlönade är en lågavlönad anställning oftare en »återvändsgränd« än i företag med få lågavlönade. I det förra fallet finns det färre högre avlönade positioner att avancera till än i det senare. Slutligen verkar också det allmänna konjunkturläget kunna påverka lönerörligheten även om de direkta beläggen för detta är få.⁵¹

Forskningen om effekterna av att ta lågavlönade jobb har funnit att dessa kan leda till att det lågavlönade jobbet ger upphov till lägre löner i framtiden.⁵² Samtidigt finns indikationer på att sådana jobb kan fungera som språngbräddor till högre betalda jobb. Lågavlönade jobb tycks särskilt skapa en väg (tillbaka) in i sysselsättning för personer som har dåliga arbetsmarknadsutsikter på grund av låga kvalifikationer och/eller långa arbetslöshetsperioder. Vissa av de studier som undersöker fenomenet finner också att personer kan fastna i upprepade cykler av låga löner och arbetslöshet när de tar lågavlönade jobb.

För Sverige finns tre studier som behandlar lönerörlighet och som gör åtskillnad mellan inrikes och utrikes födda: Forslund med flera (2012), Konjunkturinstitutet (2014) och Calmfors med flera (2018).⁵³

Den första studien visar att den stora merparten av dem som hade löner i den lägsta tiondelen av lönefördelningen år 2000 på elva års sikt, men ofta mycket tidigare än så, rörde sig uppåt i lönefördelningen (Forslund med flera, 2012). Merparten av förändringen skedde redan det första året. Författarna visar också att kvinnor, lågutbildade och utrikes födda löper större risk att fastna på låga löner än män, högutbildade respektive inrikes födda. Vidare är personens relativa betyg och om denna samtidigt var universitetsstuderande betydelsefullt för sannolikheten att lämna de låga lönerna.

Även Konjunkturinstitutet (2014) studerar personer som ett visst år (2008) hade en lön i den lägsta tiondelen av lönefördelningen. De undersöker också vilka delar av lönefördelningen dessa personer förflyttade sig till i framtiden. På fem års sikt (2013) var knappt 30 procent kvar i den lägsta tiondelen. Ytterligare 30 procent befann sig i den näst lägsta tiondelen och cirka 40 procent hade klättrat till ännu högre löner. Studien finner vidare att anställda i större företag upplevde större lönerörlighet än anställda i mindre företag och att utbildningsnivå spelar stor roll för sannolikheten att avancera från både den lägsta och näst lägsta tiondelen av lönefördelningen. Kvinnor och män har ungefär samma sannolikhet att lämna de lägsta lönerna, men männen klättrade i genomsnitt högre. Utrikes födda har en något lägre sannolikhet att nå

51. Se Schnabel (2016).

52. Forskningen har också försökt utröna, med svag framgång, om detta tillståndsberoende är »genuint« eller inte, det vill säga om det är den låga lönen i sig, och inte till exempel de anställdas egenskaper i övrigt, som ger upphov till de lägre framtida lönerna (se Skedinger, 2014).

53. Ett gemensamt problem för dessa studier är att alla personer inte kan följas över tid och att sannolikheten att en person kan observeras flera på varandra följande år beror av företagsstorlek. Det riskerar att snedvridda resultaten om lönerörligheten skiljer sig mellan små och stora arbetsgivare. Vikter används för att åtminstone delvis ta hänsyn till sannolikheten att ingå i urvalet.

högre löner än inrikes födda. Unga personer klättrade oftare än äldre uppåt i lönefördelningen. Slutligen visar studien att de som lyckats nå högre löner oftare har bytt yrke, företag och sektor samt att de har skaffat mer utbildning.⁵⁴ Cirka två tredjedelar av dem som nådde löner över den näst lägsta tiondelen av lönefördelningen hade bytt yrke.

Två av författarna till föreliggande rapport har tidigare studerat lönerörligheten bland arbetslösa som 2005 anställdes i yrken på den lägsta kvalifikationsnivån enligt SSYK (Calmfors med flera, 2018). Den initiala positionen i lönefördelningen skiljde sig markant åt mellan olika grupper: 2005 befann sig drygt 80 procent av utrikes födda kvinnor, knappt 70 procent av inrikes födda kvinnor och cirka 60 procent av utrikes födda män i den lägsta tiondelen av lönefördelningen. Motsvarande siffra för inrikes födda män var ungefär 25 procent. Efter tio år var andelen dock i stort sett lika för grupperna (cirka 10 procent), förutom för utrikes födda kvinnor som hade 20 procent sannolikhet att vara kvar på de lägsta lönerna. De som hade förflyttat sig till högre löner hade dock inte rört sig särskilt långt upp i lönefördelningen.

Vi undersökte också vilka personer som så småningom nådde mer kvalificerade yrken. Enligt vår studie hade cirka 43 procent av personerna som 2005 anställdes på lågkvalificerade jobb åtta år senare avancerat till mer kvalificerade yrken, medan cirka 18 procent inte längre var sysselsatta. De som hade avancerat rörde sig dock inte särskilt långt, utan de flesta bytte till ett yrke på den näst lägsta kvalifikationsnivån. Sannolikheten att senare arbeta i ett mer kvalificerat yrke var minst för utrikes födda kvinnor följt av utrikes födda män och inrikes födda kvinnor. Störst sannolikhet hade inrikes födda män. Däremot var sysselsättningsökningen (även på lång sikt) av att nyanställas på ett jobb med låga kvalifikationskrav större för utrikes än för inrikes födda.

När vi jämförde arbetslösa som nyanställts på lågkvalificerade jobb med personer som var fortsatt arbetslösa vid samma tidpunkt framkom att den förra gruppen hade en lägre sannolikhet att åtta år senare befinna sig i mer kvalificerade jobb men en högre sannolikhet att vara sysselsatta än den senare gruppen. Den förra gruppen hade också, på grund av den högre sysselsättningen, en högre genomsnittlig arbetsinkomst än den senare.

UTRIKES FÖDDAS FRAMGÅNG PÅ ARBETSMARKNADEN

Med assimilering avses i vilken utsträckning som utrikes födda kommer i kapp inrikes föddas löner och sysselsättningsgrad. Ett antal studier undersöker hur lång tid detta tar och vad det är som driver denna process. Resultaten är inte helt entydiga.

Både Husted med flera (2001) och Nielsen med flera (2004) finner att löneutvecklingen för utrikes födda som invandrat till Danmark av andra orsaker än arbete till stor del

54. Denna del av studien fokuserar på anställda i offentlig sektor och i stora företag.

beror på deras anknäytning till arbetsmarknaden, mätt som erfarenhet i heltidssysselsättning. Det gäller särskilt för män. Dessa resultat tyder på att det finns ett värde av att komma i sysselsättning tidigt efter invandring för att senare kunna nå högre löner.

Barth med flera (2012) finner, något förvånande, att lönegapet mellan utrikes och inrikes födda i Norge ökar med år sedan invandring.⁵⁵ Den huvudsakliga förklaringen är att inrikes födda i högre utsträckning än utrikes födda byter till jobb i företag med högre genomsnittliga löner. Författarna finner alltså inte något stöd för att utrikes födda lyckas komma i kapp inrikes föddas löner genom att »klättra på jobbstegen« i snabbare takt. Eliasson (2013) visar dock att det är viktigt att ta hänsyn till icke-observerade skillnader mellan utrikes och inrikes födda och selektion in i sysselsättning. När det görs minskar skillnaden i lön mellan utrikes och inrikes födda i Sverige med tid sedan invandring. Eliasson (2013) visar också, i likhet med Barth med flera (2012), att löneassimileringen inte är resultatet av att utrikes födda har en högre yrkes- och företagsrörlighet än inrikes födda. Det är i stället främst löneökningar inom yrken och företag som driver den relativa ökningen.

Utöver forskning om löneassimilering finns det också en anseblig mängd studier både för Sverige och för andra länder som studerar arbetsinkomster och sysselsättningsgrad för utrikes födda efter tid sedan invandring.⁵⁶ Forslund med flera (2017) finner att utrikes födda i Sverige ofta får sina första jobb i små låglöneföretag.⁵⁷ Tidigare var dessa företag inte sällan verksamma inom tillverkning men numera återfinns de nästan uteslutande i tjänstesektorn. Författarna visar också att den första kontakten med arbetsmarknaden ofta leder till mer stabil sysselsättning.

Relaterat till detta är Rickne (2019), som undersöker hur vanligt det är bland företag som tagit emot rutavdrag att anställa kvinnor med flyktningbakgrund. Analysen visar att företag som utnyttjat rutavdrag sysselsatt många utrikes födda kvinnor men att dessa relativt sällan tillhör gruppen flyktninginvandrare – den grupp som har det svårast på arbetsmarknaden – vilket tyder på att det är svårt att med (även riktade) efterfrågestimulerande subventioner förbättra integrationen av de svagaste grupperna på arbetsmarknaden.

Ansala med flera (2020) studerar de tidiga stadierna av utrikes föddas integration på arbetsmarknaden i både Sverige och Finland. De finner tämligen likartade mönster, trots den stora skillnaden i invandringsvolym. Arbetsplatsens relativa position i arbetsinkomstfördelningen är betydelsefull för både initiala och framtida årliga arbetsinkomster hos de utrikes födda. Trots att det är svårt att dra några kausala slutsatser tyder det på att arbetsplatsens och det första jobbets karaktär påverkar hur det går på arbetsmarknaden även på sikt.

55. Brenzel och Reichelt (2017) finner också ett ökande lönegap över karriären mellan inrikes och utrikes födda i Tyskland. Detta drivs delvis av att de utrikes födda ofta byter jobb ofrivilligt på grund av uppsägning, medan inrikes födda ofta gör frivilliga, strategiska byten.
56. Se exempelvis Fasani med flera (2018) för en studie av flyktninginvandrare i flera europeiska länder och Hammarstedt och Shukur (2006) samt Ruist (2018) för fler studier av Sverige.
57. Se också Andersson Joona (2020).

Andersson Joona (2020) studerar hur vanligt det är att nyanlända flykting- och anhöriginvandrare som anställs i restaurangbranschen – där många får sina första jobb – på lång sikt blir kvar i samma bransch. Drygt hälften lämnade branschen på sju års sikt, och detta var vanligare bland invandrare med gymnasie- eller högskoleutbildning än bland dem med grundskoleutbildning.⁵⁸ Dessutom tycks kvinnor lämna branschen i högre utsträckning än män. Analysen visar vidare att nyanlända män hade lägre framtida inkomster om de vid en viss tidpunkt var anställda i restaurangbranschen än om de var anställda i andra branscher. Samtidigt hade den första gruppen högre framtida inkomster än dem som vid samma tidpunkt inte var sysselsatta.

Rooth och Ekberg (2006) använder intervjudata över yrkesstatus för flyktinginvandrare i Sverige från Chile, Eritrea, Etiopien, Iran, Rumänien och Ungern. Dessa fick ofta ett första jobb i Sverige med lägre kvalifikationsnivå enligt SSYK än sina senaste jobb i hemlandet. På 15 års sikt klättrar de till jobb med högre kvalifikationsnivå, men i genomsnitt når de inte samma nivåer som de hade i hemlandet. Det senare resultatet drivs främst av att de som hade högstatusyrken i hemlandet inte når upp till samma nivåer igen.

ÖVER- OCH UNDERUTBILDNING

Det finns ett stort antal studier som undersöker förekomsten och konsekvenserna av att vara över- respektive underutbildad för sitt jobb.⁵⁹ I genomgången fokuserar vi på effekterna av överutbildning för utrikes födda. I jobb med låga kvalifikationskrav är knappast frågan om underutbildning relevant, eftersom personer med mycket låg eller ingen utbildning har små utsikter att anställas i dessa yrken. De studier vi diskuterar är däremot särskilt relevanta för relativt välutbildade utrikes födda som anställs på lågkvalificerade jobb, eftersom det troligen främst är dessa som redan har de färdigheter som krävs för att utföra uppgifterna i andra, mer kvalificerade yrken.

I forskningen finns olika sätt att mäta skillnaden mellan en persons utbildningsnivå och den utbildning som krävs för att utföra personens jobb. Vissa studier använder anställdas självrapporterade skillnader mellan uppnådd utbildning och hur mycket utbildning som skulle krävas för att utföra jobbet. Andra studier utnyttjar experter för att bedöma vilka faktiska utbildningsbehov som vanligtvis förekommer. En tredje ansats är att använda mått baserade på den genomsnittliga eller vanligaste utbildningsnivån i olika yrken.

Ett problem i sammanhanget är att personer som är överutbildade, underutbildade respektive korrekt utbildade systematiskt kan skilja sig åt på andra sätt som inte går att observera. Till exempel skulle man förvänta sig att personer som har en lägre än genomsnittlig färdighetsnivå kan kompensera detta genom att skaffa sig mer utbildning än ett jobb eller

58. Orsaken till varför en individ lämnar branschen liksom jobb- och yrkesbyten inom denna beaktas dock inte i analysen.

59. Se till exempel Leuven och van Oosterbeek (2011) för en diskussion av forskningen om över- och underutbildning.

yrke »egentligen« kräver. Det skulle betyda att de är korrekt matchade till jobbet vad gäller färdigheter.⁶⁰ Vidare speglar utbildningsnivåer hos anställda i ett yrke inte nödvändigtvis vilka krav som arbetsuppgifterna i yrket ställer, utan också till exempel efterfråge- och utbudsförhållanden.

Andelen över- och underutbildade varierar något, beroende på vilka mått studierna använder. Generellt verkar yngre personer, kvinnor och utrikes födda ha en högre sannolikhet att vara överutbildade än äldre, män respektive inrikes födda. Vidare tycks anställdas färdighetsnivå bortsett från utbildning samvariera negativt med sannolikheten att vara överutbildad (se diskussion ovan om kompensering utbildning). Ett övergripande resultat för löner är att överutbildade (underutbildade) har en högre (lägre) lön än anställda med korrekt utbildningsnivå, men att de överutbildade (underutbildade) tjänar mindre (mer) än personer som är på samma utbildningsnivå som dem men som arbetar i yrken med rätt utbildningskrav.

Andersson Joonas med flera (2014) undersöker överutbildning i Sverige och fokuserar på utrikes födda. Studien baserar över- och underutbildning på avvikelser från den genomsnittliga och vanligaste utbildningsnivån i ett yrke. Både förekomsten och persistensen i överutbildning, det vill säga hur länge en person är kvar i det tillståndet, är högre bland utrikes än inrikes födda personer. Vidare är lönepremien av att vara överutbildad lägre för den förstnämnda gruppen.⁶¹ Även Dahlstedt (2011) finner att utrikes födda generellt är mindre välmatchade till sina yrken när det gäller utbildningsnivå än inrikes födda i Sverige, men det finns stora skillnader mellan olika invandrargrupper.⁶² Nordlund (2018) visar att bland personer med eftergymnasial utbildning som arbetar i lågbetalda yrken för vilka de är klart överkvalificerade, har utrikes födda, särskilt från Afrika, betydligt lägre sannolikhet än inrikes födda att förflytta sig till bättre betalda yrken.⁶³

Pareliusson (2019) använder data från PIAAC. Studien visar att även om skillnader i läsförståelse är viktiga för att förklara skillnaden i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda kan de inte förklara skillnaden i överkvalificering, som baseras på personens egen uppfattning om vilka kvalifikationer som krävs för att utföra arbetet. Vidare löper utrikes födda lägre risk att vara överkvalificerade om de skaffat sig sina kvalifikationer i Sverige än om de gjort det i sitt hemland.

En studie som undersöker överutbildning bland utrikes födda i länder utanför Sverige är Aleksynska och Tritah (2013). Med hjälp av enkätdata för 22 europeiska länder visar de att utrikes födda har större risk att både vara över- och underutbildade, baserat på yrkets genomsnittliga utbildningsnivå, än inrikes födda men att denna felmatchning minskar med tid sedan invandring.

60. Senare studier försöker ta hänsyn till detta, men med oklar framgång. Det verkar som om överutbildning åtminstone till viss del kan förklaras av att dessa personer har lägre färdigheter i övrigt.

61. Ett problem med att jämföra inrikes och utrikes födda är att utbildning förvärvat i olika länder kan ha olika kvalitet. Examina från utlandet kan också vara svåra att översätta till värdlandets arbetsmarknad.

62. Denna studie utgår från kvalifikationsnivåerna i SSYK i stället för utbildningsnivån för anställda i ett visst yrke för att avgöra ett yrkes kvalifikationskrav. Den skiljer också mellan utbildning som är yrkesspecifik respektive generell.

63. Se också Korpi och Tähtlin (2009) som studerar över- och underutbildning med hjälp av intervjudata från Levnadsnivåundersökningarna. Studien finner en negativ lönepremie av att, vid en given utbildningsnivå, vara överutbildad jämfört med att vara korrekt matchad, och att denna lönepremie är ihållande över tid. Dessutom är under- och överutbildade mindre nöjda med sitt jobb än korrekt utbildade anställda, vilket enligt författarna styrker att det rör sig om felmatchning av färdigheter. Författarna studerar inte inrikes och utrikes födda separat.

SAMMANFATTNING

Avslutningsvis tycks utrikes födda löpa en större risk att fastna på låga löner och i lågkvalificerade yrken än inrikes födda. Samtidigt verkar lågbetalda jobb kunna fungera som vägar in på arbetsmarknaden, främst för personer med svag förankring till densamma. Till exempel visade Calmfors med flera (2018) att utrikes föddas sysselsättning verkar gynnas mer än inrikes föddas av att ta lågkvalificerade jobb.

Utrikes födda som kommer i sysselsättning tidigt har en större sannolikhet att nå relativt höga löner i framtiden och den första arbetsgivarkontakten utgör inte sällan en väg till mer stabil sysselsättning. Samtidigt visar flera studier på ett samband mellan egenskaperna hos det första jobbet för en utrikes född och personens framtida arbetsmarknadsutfall. Vidare verkar utrikes födda som närmar sig inrikes föddas löner över tid sedan invandring inte göra det genom att i högre utsträckning byta arbetsgivare eller yrke. Det visar på att det är viktigt både att hitta ett jobb snabbt och att hitta rätt jobb.

Utrikes födda förefaller i högre utsträckning vara överutbildade än inrikes födda i Sverige, och utrikes födda verkar också ha sämre möjligheter att över tid hitta ett jobb med rätt utbildningskrav. Däremot är det svårt att veta om detta betyder att de utrikes födda oftare är felmatchade vad gäller färdigheter.

5. Empirisk analys av enkla jobb och framtida arbetsmarknadsutfall

DETTA KAPITEL UNDERSÖKER i vilken utsträckning personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern med olika vistelsetid i Sverige anställs på enkla jobb samt hur det går på arbetsmarknaden på lång sikt för dessa personer: fastnar de på jobb med låga löner och låga arbetsinkomster eller rör de sig uppåt i löne- och inkomstfördelningen? Hur länge arbetar de kvar på lågkvalificerade jobb? I vilken utsträckning avancerar de till mer kvalificerade yrken?

Vi jämför arbetsmarknadsutfall för personer från Afrika och Mellanöstern som anställs på lågkvalificerade jobb med utfall för samtliga nyanställda, oavsett yrke, från dessa regioner. Vi jämför också arbetsmarknadsutfall för personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern som anställs på lågkvalificerade jobb med arbetsmarknadsutfall för inrikes födda personer som anställs på samma typ av jobb. Vi studerar slutligen hur det gick för arbetslösa personer som anställdes respektive inte anställdes i lågkvalificerade yrken. Vi får därigenom en bild av hur viktigt ett yrkes kvalifikationsnivå är för framtida arbetsmarknadsutfall och vi belyser frågan om vart de lågkvalificerade jobben leder för utrikes födda ur olika perspektiv.

Vi fokuserar på personer födda antingen i Afrika eller i Mellanöstern oavsett om de varit arbetslösa tidigare eller inte.⁶⁴ Orsaken till att vi studerar dessa grupper är att utrikes födda från dessa regioner ofta kommit till Sverige av andra orsaker än arbetsmarknadsskäl och ofta haft svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. De definitioner av lågkvalificerade jobb som vi använder är dels den lägsta kvalifikationsnivån enligt SSYK, dels en bredare kategori där vi dessutom inkluderar yrken som ligger nära SSYK:s lägst kvalificerade yrken i termer av månadslön och hur många av de anställda i yrket som har låg utbildning.

Datamaterialet utgörs av Statistiska centralbyråns databas LISA. Till dessa data har vi länkat data från Lönestruktursta-

64. Analyserna vidareutvecklar och uppdaterar undersökningen av Calmfors med flera (2018). Där studerades tidigare arbetslösa personer, både inrikes och utrikes födda, som anställdes i yrken på den lägsta kvalifikationsnivån enligt SSYK.

tistiken för månadslön, uppräknad till heltid.⁶⁵ Populationen som studeras är personer födda i Afrika och Mellanöstern vilka i november ett visst år mellan 2001 och 2013 var anställda av en arbetsgivare och på ett arbetsställe som de inte var anställda hos i november föregående år eller hade som största inkomstkälla föregående år. Slutåret är satt till 2013 då en ny yrkesklassificering (SSYK2012) implementeras i datamaterialet från och med 2014. Vi utgår från den äldre yrkesklassificeringen (SSYK96) och följer individerna under perioden 2000 till 2017. Vi inkluderar bara nyanställda personer för vilka vi har en aktuell yrkesuppgift på tresiffernivå enligt SSYK från Yrkesregistret. Vidare exkluderas nyanställda som var registrerade för studier på högskola, folkhögskola och yrkeshögskola under höstterminen det aktuella året.⁶⁶

Man bör vara försiktig med att tolka resultaten i detta avsnitt som kausala; vi kan inte säkert säga om de samband mellan exempelvis ett yrkes egenskaper och arbetsmarknadsutfall vi redovisar beror direkt av dessa egenskaper. Det finns sannolikt betydande skillnader, som vi inte kan observera, mellan till exempel personer som anställs i yrken med låga respektive höga kvalifikationskrav. Dessa egenskaper påverkar också de utfall vi studerar. Även om effekterna inte direkt kan ges en kausal tolkning kan vi ge en övergripande bild av karriärbanorna för utrikes födda som anställs på lågkvalificerade jobb.

5.1 Olika definitioner av enkla jobb

Det finns inga bra mått som i detalj fångar vilka kvalifikationer som krävs för att utföra arbetsuppgifterna i ett visst yrke. Som diskuterades i avsnitt 4.1 kan till exempel genomsnittlig utbildningsnivå eller formella utbildningskrav spegla inte bara kvalifikationskrav utan också utbuds- och efterfrågeförhållanden. Likaså innebär en låg lön inte nödvändigtvis att ett jobb är enkelt att kvalificera sig för eller att utföra. Det kan också bero av att jobbet har bra förmåner i övrigt, som god arbetsmiljö eller att det finns goda utvecklingsmöjligheter.

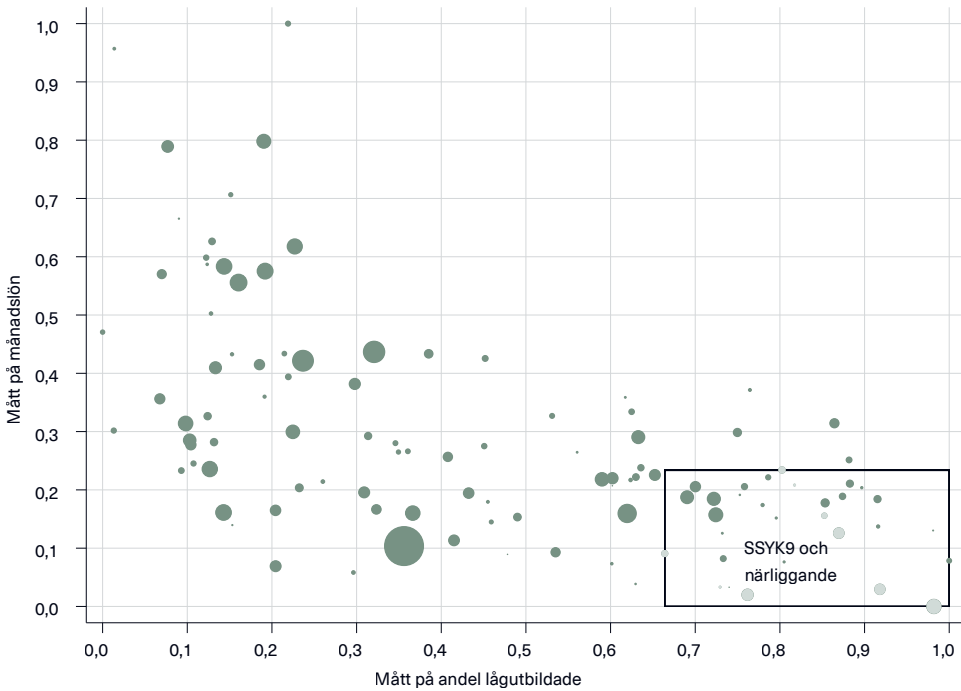
Det kanske mest vedertagna – men ändå begränsade – måttet är kvalifikationsnivåindelningen i SSYK (se kapitel 2 för en utförlig beskrivning). Den lägsta kvalifikationsnivån innehåller alla yrken i huvudgrupp nio (hädanefter SSYK9). Det är tydligt att yrkena på denna nivå, till exempel städare, köksbiträden och tidningsdistributörer, är just sådana jobb som ska kunna utföras utan särskilda kvalifikationer. Dock finns flera yrken även på den andra kvalifikationsnivån som skulle kunna klassificeras som lågkvalificerade.

Detta avsnitt försöker klargöra sambandet mellan yrken som på detta sätt klassificeras som lågkvalificerat och vilka egenskaper det har i termer av lönenivå och hur många per-

65. LISA står för »Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier« och samlar information från flera olika register. Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning som täcker ungefär hälften av alla anställda i Sverige. Samtliga företag med fler än 500 anställda och organisationer i offentlig sektor täcks medan ett stickprov dras av företag med färre än 500 anställda, där storlek också är positivt sammankopplad med sannolikheten att ingå i urvalet.

66. Vi betingar på att individen ska räknas som sysselsatt i november vid nyanställningsåret, vilket kräver en viss inkomst under månaden. Det innebär att vi sannolikt tappar observationer för säsongsarbetare och kortare anställningar som inte når upp till inkomstgränsen för att klassificeras som sysselsatt. Resultaten kan därför tolkas som hur det går för dem som »får in en ordentlig fot« i ett yrke.

Figur 5.1 Standardiserade mått på kvalifikationsnivå i yrken.



Anm.: Markörernas storlek varierar med antalet anställda i de olika yrkena. Ljusa markörer indikerar att yrket tillhör yrkesgrupp 9 i SSYK, det vill säga den lägsta kvalifikationsnivån. Den fyrkantiga boxen avser SSYK9 och närliggande yrken i termer av månadslön och andel lågutbildade. Uppgifterna avser anställda i åldrarna 20–64 år under åren 2000–2013 som inte samtidigt var registrerade som studerande. De standardiserade måtten baseras på regressioner som utöver yrke inkluderar variabler för år, födelseår och vilket län en person bor i. De beroende variablerna är logaritmerad månadslön uppräknad till heltid respektive en variabel som antar värdet ett om personen inte har högst gymnasial utbildning, och noll annars. Regressionerna har viktats med Lönestrukturstatistikens urvalsvikter. Källa: Egen bearbetning av data från Lönestrukturstatistiken och LISA.

soner med låg utbildning som arbetar i det, och därmed får antas kunna utföra det.

Utbildningsnivå och lön kan bero på många faktorer, inte minst en anställds ålder eftersom andelen av varje årskull som går på gymnasiet och läser vid högskolan har ökat stadigt över tid. Därför har vi med hjälp av regressionsanalys för varje yrke konstruerat ett standardiserat mått på månadslön och andelen lågutbildade (som saknar gymnasieutbildning) som tar hänsyn till ålder och bostadslän för alla personer. Yrket med högst månadslön har fått värdet ett, yrket med lägst månads-

lön värdet noll och övriga yrken har fått värden däremellan. Detsamma gäller måttet på andelen lågutbildade där yrket med högst andel lågutbildade fått värdet ett och det med lägst fått värdet noll. Värdena på dessa mått har ingen intuitiv tolkning i sig, utan det är den relativa skillnaden mellan olika yrken som är intressant.

De standardiserade måtten redovisas i figur 5.1, som alltså visar sambandet mellan genomsnittlig månadslön och andelen av alla anställda som saknar gymnasieutbildning i olika yrken. Varje markör symboliserar ett yrke. Storleken på varje markör bestäms av antalet anställda i yrket. De ljusa markörerna anger yrken inom SSYK9 (yrken på den lägsta kvalifikationsnivån).

Figuren visar, som väntat, på ett tydligt negativt samband mellan andelen lågutbildade och den genomsnittliga månadslönen i ett yrke. Vidare befinner sig alla de lägst kvalificerade yrkena enligt SSYK långt ned i lönefördelningen och har en hög andel lågutbildade.

Utöver att studera yrken inom SSYK9 har vi valt att skapa en bredare grupp av lågkvalificerade yrken som vi kallar för »SSYK9 och närliggande yrken«. Den inkluderar alla yrken som har en högre andel lågutbildade och lägre månadslön än det yrke på den lägsta SSYK-nivån med lägst andel lågutbildade (tidningsdistributörer och vaktmästare med flera) respektive det med högst månadslön (godshanterare och expressbud). Om ett yrke har en lägre lön och högre andel lågutbildade än den övre respektive undre gränsen inom SSYK9 ingår det alltså i denna bredare grupp. Alla lågkvalificerade yrken enligt SSYK9 ingår också per definition i gruppen.

Orsaken till att vi också använder denna grupp av yrken är att vi vill ha en bredare definition av yrken med låga kvalifikations- och utbildningskrav. På så sätt får vi också en bild av hur känslig analysen är för kvalifikationsindelningen i SSYK. Vidare kan vi påvisa intressanta skillnader mellan grupperna. Det finns tio yrkesgrupper (motsvarande cirka 5 procent av alla sysselsatta) som tillhör SSYK9 och 31 yrken (som inkluderar cirka 15 procent av alla sysselsatta) som ligger nära SSYK9. Appendix I redovisar vilka yrken som tillhör de olika grupperna och rangordnar dessa efter storlek.

5.2 Skillnader mellan utrikes och inrikes födda vad gäller sannolikheten att vara anställd på enkla jobb

Finns det då några skillnader mellan personer som är födda i Afrika och Mellanöstern och inrikes födda avseende sannolikheten att vara anställd i de yrkesgrupper som beskrevs i föregående avsnitt? Tabell 5.1 visar skillnaden i sannolikheten att vara anställd i ett lågkvalificerat yrke mellan å ena sidan ut-

Tabell 5.1 Skillnader i sannolikheten att arbeta i olika typer av lågkvalificerade yrken mellan personer födda i Afrika eller Mellanöstern och inrikes födda efter kön och vistelsetid.

	Män		Kvinnor	
	SSYK9	SSYK9 och närliggande yrken	SSYK9	SSYK9 och närliggande yrken
Afrika, 0–4 år	0,381 (0,004)	0,377 (0,004)	0,245 (0,005)	0,220 (0,005)
Afrika, 5–9 år	0,225 (0,003)	0,282 (0,003)	0,097 (0,003)	0,066 (0,003)
Afrika, 10–14 år	0,146 (0,002)	0,233 (0,003)	0,068 (0,002)	0,034 (0,002)
Afrika, 15– år	0,091 (0,001)	0,168 (0,002)	0,062 (0,001)	0,037 (0,001)
Mellanöstern, 0–4 år	0,204 (0,003)	0,298 (0,003)	0,107 (0,004)	0,108 (0,004)
Mellanöstern, 5–9 år	0,136 (0,002)	0,286 (0,002)	0,093 (0,002)	0,091 (0,002)
Mellanöstern, 10–14 år	0,104 (0,002)	0,241 (0,002)	0,081 (0,001)	0,072 (0,002)
Mellanöstern, 15– år	0,056 (0,001)	0,140 (0,001)	0,045 (0,001)	0,036 (0,001)
Antal observationer	15 381 009	15 381 009	17 871 908	17 871 908
R ²	0,041	0,128	0,090	0,120

Anm.: Se text för definition av yrkestyperna. Analysen inkluderar sysselsatta personer i åldrarna 20–64 år med en aktuell yrkesuppgift som inte var registrerade för studier på högskola, folkhögskola och yrkeshögskola under höstterminen det aktuella året. Vi skattar linjära sannolikhetsmodeller för perioden 2000–2013 med minstakvadratmetoden och kontrollerar utöver de redovisade variablerna även för ålder och dess kvadrat, utbildningsnivå, år och län. Jämförelsegruppen för de redovisade variablerna är inrikes födda personer av respektive kön. Robusta standardfel inom parentes. Alla koefficienter är statistiskt signifikanta på enprocentsnivån.

Källa: Egen bearbetning av data från Lönestrukturstatistiken och LISA.

rikes födda från länder i Afrika och Mellanöstern med olika tid sedan invandring till Sverige, och å andra sidan inrikes födda personer. Separata skattningar görs för män och kvinnor.⁶⁷

Utrikes födda med ursprung i Afrika eller Mellanöstern har högre sannolikhet att vara anställda i lågkvalificerade yrken än inrikes födda. Detta gäller för både män och kvinnor och är oberoende av vilken definition av lågkvalificerade yrken vi använder. Störst skillnad, jämfört med inrikes födda, observeras för personer födda i Afrika. Vidare är sannolikheten att vara anställd i ett lågkvalificerat yrke lägre för personer som varit i Sverige relativt länge än för dem med kort vistelsetid i landet. Här bör dock understrykas att vi inte följer personer över tid, utan jämför personer som kommit vid olika tidpunkter och som kan skilja sig åt på sätt som vi inte tar hänsyn till i analysen. Sannolikheten för kvinnor födda i Afrika eller Mellanöstern att vara anställda i lågkvalificerade yrken i förhållande till inrikes födda av samma kön är genomgående lägre än motsvarande sannolikhet för män med ursprung i dessa regioner. Att denna *relativa* sannolikhet är lägre för kvinnor födda i Afrika eller Mellanöstern kan bero på att denna grupp i högre utsträckning står utanför arbetskraften än vad som är fallet för män från dessa regioner.

Män som är födda i Afrika och som varit i Sverige kortare tid än fem år har hela 38 procentenheter högre sannolikhet än inrikes födda män att vara anställda i ett lågkvalificerat jobb. Motsvarande siffra för kvinnor är 22–25 procentenheter, beroende på definition. För dem som är födda i Afrika och har varit i Sverige längre tid än 15 år är motsvarande skillnader jämfört med inrikes födda personer 9–17 procentenheter för män samt 4–6 procentenheter för kvinnor.

Män som är födda i Mellanöstern och som varit i Sverige kortare tid än fem år hade 20–30 procentenheter högre sannolikhet än inrikes födda män att vara anställda i ett lågkvalificerat yrke enligt SSYK9 eller att ha ett lågavlönat jobb, medan motsvarande siffra för kvinnor är cirka 11 procentenheter. För personer födda i Mellanöstern som varit i Sverige 15 år eller längre uppgick motsvarande skillnad till 6–14 procentenheter för män och omkring 5 procentenheter kvinnor.

Sammantaget visar detta avsnitt att både sysselsatta män och kvinnor födda i Afrika och Mellanöstern är starkt överrepresenterade på lågkvalificerade jobb jämfört med inrikes födda män och kvinnor. Denna överrepresentation är betydligt starkare för grupper som relativt nyligen anlänt till Sverige, men den är betydande även för utrikes födda som invandrade för mer än 15 år sedan.

67. Resultaten för skillnaderna i arbetsmarknadsutfall mellan personer som anställs på lågkvalificerade jobb och på mer kvalificerade jobb som görs senare i detta kapitel är likartade för män och kvinnor, även om kvinnor i genomsnitt har lägre arbetsinkomster och månadslön (men inte lägre sysselsättning). Därför har vi valt att härnäst inte redovisa resultat uppdelat efter kön.

5.3 Utrikes födda som nyanställdes på enkla jobb

Detta avsnitt följer personer födda i Afrika eller Mellanöstern som vid något tillfälle under perioden 2001 till 2013 anställdes på ett lågkvalificerat jobb enligt de definitioner vi använder. Personerna följs under perioden 2000 till 2017. Vi studerar också samtliga personer från dessa regioner som nyanställdes, oavsett yrke. För personer som nyanställdes flera gånger utgår vi från det första tillfället. Syftet är att belysa det framtida arbetsmarknadsutfallet för personerna som anställdes på de lågkvalificerade jobben. Följande arbetsmarknadsutfall studeras för att få en så heltäckande bild av en persons anknytning till arbetsmarknaden som möjligt:

- › *Årliga arbetsinkomster*. Dessa inkluderar alla de löneinkomster en person fått från arbete under året, enligt kontrolluppgifter till Skatteverket.
- › *Månadslön*. Denna mäts i september eller november beroende på sektor och har räknats upp till att motsvara månadslön vid heltidsarbete. Eftersom sannolikheten att ingå i Lönestrukturstatistiken beror av sektor och företagsstorlek använder vi särskilda urvalsvikter när vi gör beräkningar baserade på månadslön.
- › *Sysselsättning*. En person klassificeras som sysselsatt om personen var förvärvsarbetande i november enligt den avgränsning som görs i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken.
- › *Arbetslöshet*. En person klassificeras som arbetslös om personen var registrerad som heltidsarbets sökande vid Arbetsförmedlingen i slutet av november.

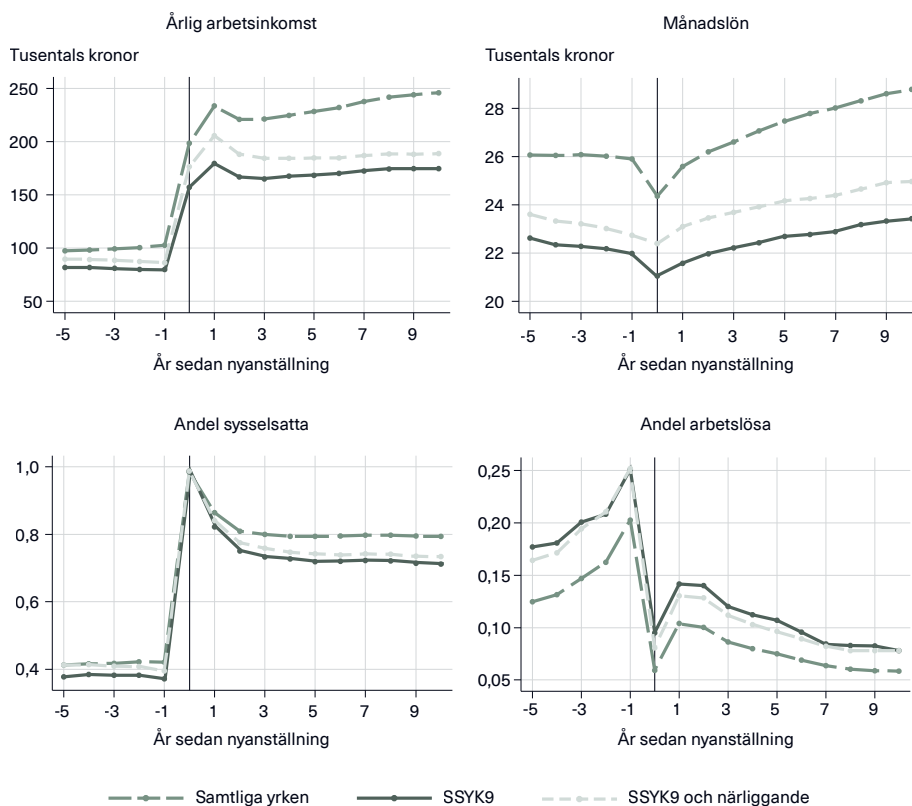
Figur 5.2 visar hur dessa variabler utvecklas före och efter det att nyanställningen skedde. Detta görs genom att skatta regressionsmodeller som både tar hänsyn till observationsår och år relativt nyanställningsåret. Figuren visar utvecklingen över tid sedan nyanställning för en person som anställdes ett genomsnittligt år. Eftersom vi kontrollerar för år tar vi hänsyn till att till exempel den genomsnittliga månadslönen och arbetsinkomsten ökat kontinuerligt under den studerade perioden. Utvecklingen i figuren beror alltså bara på år sedan nyanställning, och inte på någon generell trend över tid.⁶⁸

Arbetsinkomsterna ökar permanent efter nyanställningen, vilket tyder på att anställning på ett jobb – oavsett kvalifikationsnivå – leder till en bättre arbetsmarknadsanknytning även på lång sikt. Arbetsinkomsterna tycks i genomsnitt fördubblas från ett år före till ett år efter nyanställningen ägde rum.

Därefter ökar arbetsinkomsterna endast marginellt. Detta beror på att sysselsättningsgraden minskar något – från 100 procent per definition vid nyanställningen till cirka 70–80 procent tio år senare. Trots denna nedgång leder dock ny-

68. Ingen av de senare figurerna i avsnittet kontrollerar för detta. Där inkluderas alltså trenderna över tid i förändringen som beror av år sedan nyanställning.

Figur 5.2 Utveckling av olika arbetsmarknadsutfall efter år sedan nyanställning för personer födda i Afrika och Mellanöstern.



Anm.: Vi har skattat en separat regression för varje kombination av utfallsvariabel (till exempel månadslön) och yrkesgrupp (till exempel SSYK9). Koefficienterna från dessa regressioner för år sedan nyanställning, där referenskategori är år 0, har sedan lagts till genomsnittet av månadslönen för nyanställda samtliga år. Månadslön och arbetsinkomster anges i tusental och har räknats om till 2017 års priser.

Källa: Egen bearbetning av data från LISA och Lönestrukturstatistiken.

anställningarna till en nästan fördubblad sysselsättningsgrad på lång sikt, från cirka 40 procent ett år före anställningen.

Ökningarna i månadslön uppgår till 10–20 procent åren efter nyanställningen. Sannolikheten att vara registrerad som arbetslös i november under året ökar markant åren före nyanställningen och når sin högsta nivå det föregående året. Sannolikheten att vara arbetslös ökar något året efter nyanställningen, vilket förklaras av att anställningarna snabbt avslutas för en del av de nyanställda. Sannolikheten att vara arbetslös minskar kontinuerligt över tid efter nyanställningen, trots att

sysselsättningen faktiskt går ned. Det betyder att en del av dem som nyanställdes på sikt lämnade arbetskraften.

När vi jämför de olika kategorierna av lågkvalificerade yrken som helhet med samtliga nyanställda står det klart att det betydande avståndet mellan dessa två grupper kvarstår över tid, både när det gäller arbetsinkomst och månadslön. Däremot uppvisar grupperna en mer likartad sysselsättnings- och arbetslöshetsutveckling – skillnaden i sysselsättningsgrad är genomgående mindre och nästan lika stor före som efter inträdet. Det kan tolkas som att de lågkvalificerade yrkena erbjuder en väg in i sysselsättning, men inte fungerar som någon genväg till högre löner och arbetsinkomster.⁶⁹ Detta resultat beror dock inte nödvändigtvis på de lågkvalificerade yrkena i sig, utan eventuellt på andra faktorer som påverkar till exempel hur en persons inkomster utvecklas över tid. Utfallen för gruppen »SSYK9 och närliggande« ligger genomgående på en mer gynnsam nivå (högre inkomster och sysselsättning och lägre arbetslöshet) än utfallen för nyanställda inom SSYK9, men de kvalitativa slutsatserna är desamma. Det betyder att våra resultat verkar vara robusta för hur vi väljer att definiera lågkvalificerade jobb.

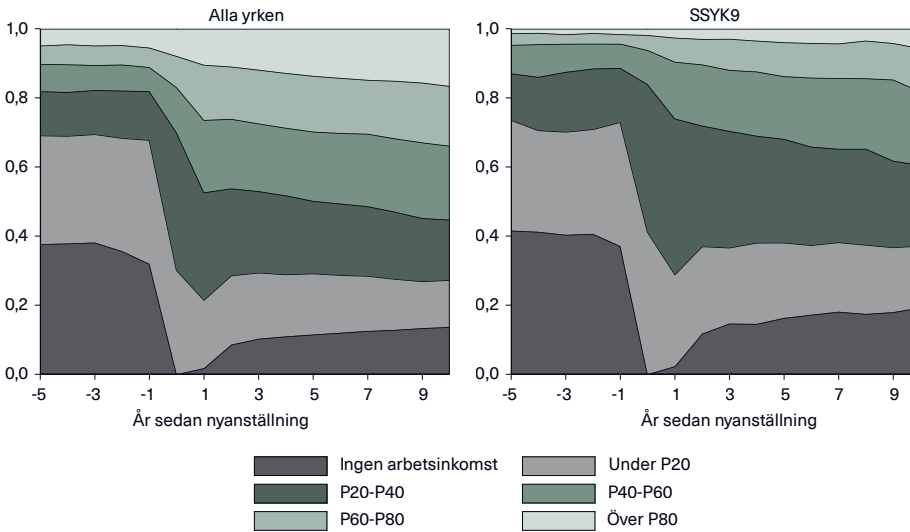
Figur 5.3 visar hur andelarna i olika delar av arbetsinkomstfördelningen för hela befolkningen i åldrarna 20–64 år förändras över tid för de personer från Afrika eller Mellanöstern som anställdes på lågkvalificerade jobb enligt SSYK9 liksom för samtliga nyanställda från länder i dessa regioner.⁷⁰ En stor andel av dem som fick lågkvalificerade jobb saknade tidigare helt inkomster från arbete. Flera år efter nyanställningarna är det också en stor andel som helt saknar arbetsinkomster, vilket tillsammans med den minskande andelen arbetslösa tyder på att de lämnat arbetskraften. Den stora skillnaden mellan dem som anställdes på lågkvalificerade jobb och samtliga nyanställda är att mycket få i den första gruppen når upp till de högsta delarna av inkomstfördelningen; mindre än fem procent når den högsta femtedelen av inkomster för personer med någon inkomst över huvud taget.

När vi i stället studerar månadslöner är det tydligt att många i de lågkvalificerade jobben anställs på löner i den lägsta tiondelen av lönefördelningen. Figur 5.4 visar andelen anställda i olika delar av lönefördelningen efter år sedan anställning. Omkring 60 procent av personerna från Afrika och Mellanöstern som nyanställdes i yrken i SSYK9 anställdes på löner i den lägsta tiondelen av lönefördelningen. I denna grupp når bara omkring 10 procent upp till den övre halvan av lönefördelningen tio år efter anställningen. Bland samtliga personer från Afrika och Mellanöstern som nyanställdes var motsvarande andel omkring 40 procent. Vidare har runt 20 procent av de personer från Afrika och Mellanöstern som anställdes på lågkvalificerade jobb månadslöner som ligger under den tionde percentilen tio år efter anställning.

69. Detta är i linje med slutsatserna i Calmfors med flera (2018).

70. Resultaten är liknande för »SSYK9 och närliggande«.

Figur 5.3 Position i arbetsinkomstfördelningen för personer födda i Afrika och Mellanöstern efter år sedan nyanställningen.



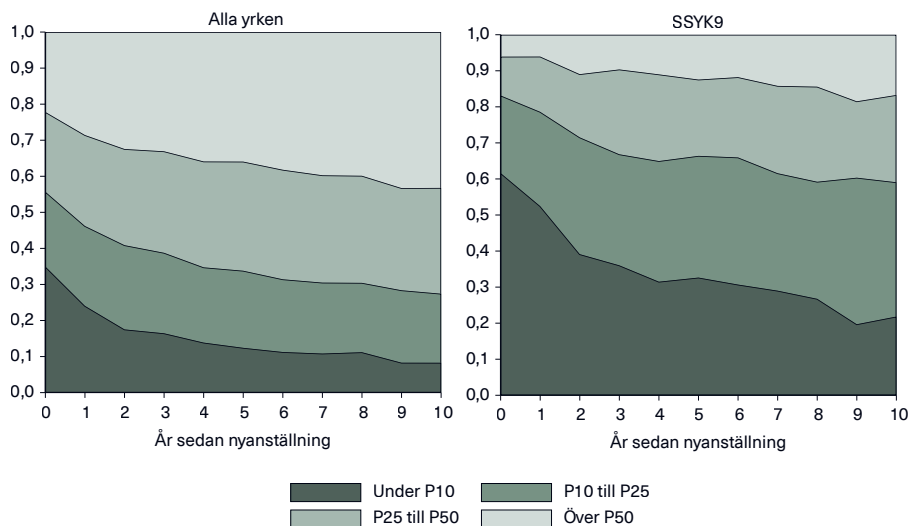
Anm.: På grund av begränsad beräkningskapacitet baseras figuren på ett tioprocentigt slumpmässigt urval av samtliga individer i LISA. Figuren visar andelen av samtliga nyanställda i en viss grupp, det vill säga samtliga nyanställda eller nyanställda i SSYK9-yrken, som befinner sig i olika delar av den totala arbetsinkomstfördelningen för hela befolkningen. Till exempel står P20 för den 20:e percentilen och innebär den arbetsinkomstnivå som 20 procent av befolkningen som har minst en krona i arbetsinkomst tjänar mindre än och 80 procent tjänar mer än. Under P20 innebär således att man befinner sig i den lägsta femtedelen av arbetsinkomstfördelningen för personer som har någon arbetsinkomst över huvud taget.

Källa: Egen bearbetning av data från LISA.

Figur 5.5 redovisar arbetsmarknadstillståndet för de nyanställda från Afrika eller Mellanöstern vid olika tidpunkter samt om de var anställda inom samma yrkesgrupp som de ursprungligen gick in i. Andelen ej sysselsatta och sysselsatta i ett yrke inom yrkesgruppen är per definition noll respektive 100 procent vid nyanställningsåret. Åren före nyanställningarna var bara cirka 20 procent anställda inom samma yrkesgrupp.⁷¹ Efter nyanställningstillfället minskar andelen som är kvar i respektive yrkesgrupp kontinuerligt. Av nyanställda inom SSYK9 är cirka två femtedelar kvar i samma yrkesgrupp, två femtedelar har bytt till andra yrken och drygt en femtedel är ej sysselsatta tio år senare. För yrkena nära SSYK9 är en större andel, närmare 60 procent, kvar i yrkesgruppen tio år senare. Det är inte förvånande eftersom denna yrkesgrupp innefattar många fler yrken än de andra. Det tyder på att många byter från yrken i SSYK9 till yrken med likartade genomsnittliga månadslöner eller andel lågutbildade, eller vice versa.

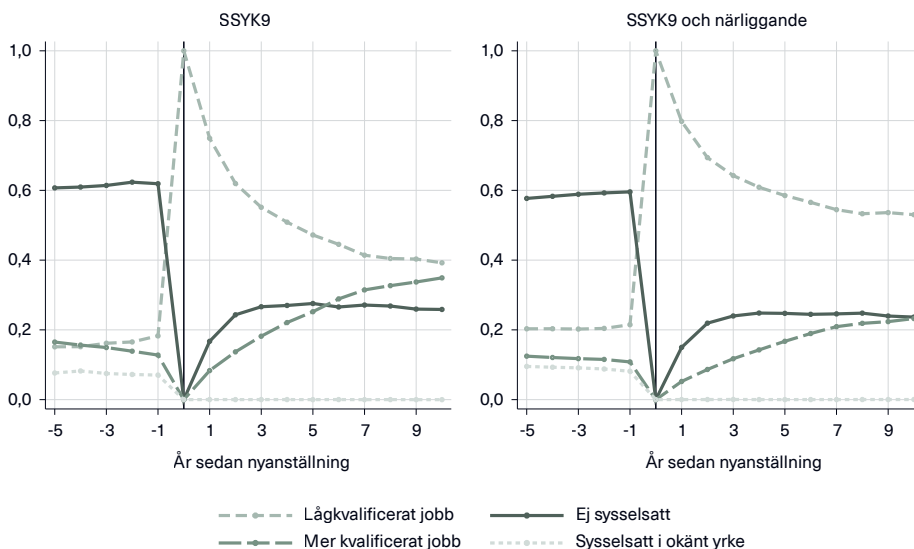
71. Orsakerna till att vi inte redan tidigare behandlar dessa personer som nyanställda är att den tidigare anställningen kom till stånd före vår studerade period, att de bytt yrke men inte arbetsgivare eller att de saknade en aktuell yrkesuppgift vid det tidigare nyanställningsåret. Även om de befinner sig i samma yrkesgrupp måste de ha bytt arbetsgivare för att vi ska räkna dem som nyanställda.

Figur 5.4 Andel anställda i olika delar av lönefördelningen för personer födda i Afrika och Mellanöstern efter år sedan nyanställningen.



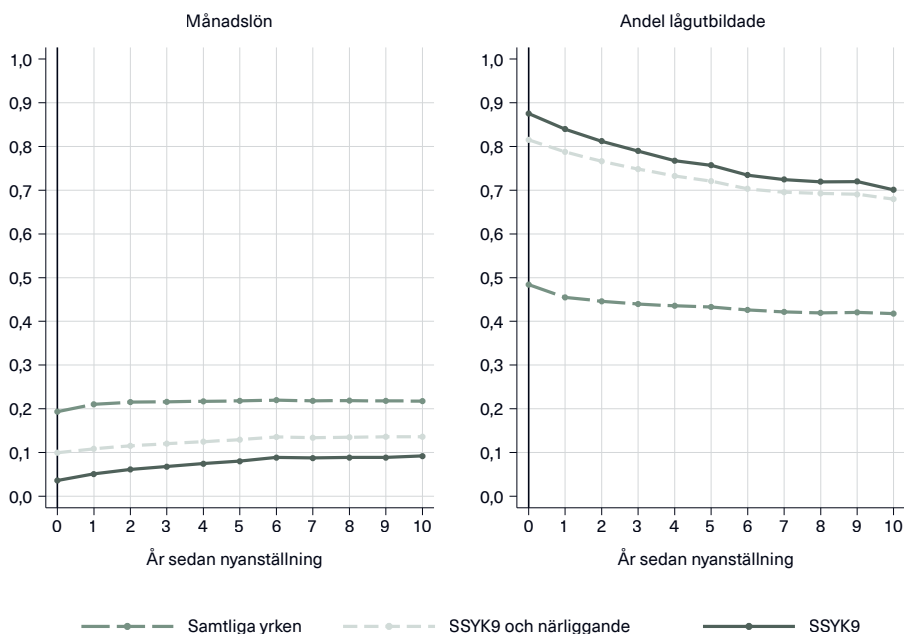
Anm.: P10, P25 och P50 står för den 10:e, 25:e respektive 50:e percentilen och baseras på aggregerad statistik från SCB. Beräkningarna är viktade med Lönestrukturstatistikens urvalsvikter.
Källa: Lönestrukturstatistiken (P10, P25 och P50) samt egen bearbetning av LISA och Lönestrukturstatistiken.

Figur 5.5 Andel i olika arbetsmarknadstillstånd efter år sedan nyanställningen för personer födda i Afrika eller Mellanöstern.



Anm.: Mer kvalificerat jobb definieras som yrken utanför den aktuella yrkesgruppen.
Källa: Egen bearbetning av data från LISA.

Figur 5.6 Genomsnittliga standardiserade mått på månadslön och andel lågutbildade i det nuvarande yrket för anställda födda i Afrika och Mellanöstern efter år sedan nyanställning.



Anm.: Vi observerar bara yrke för personer som var sysselsatta det aktuella året och som hade en aktuell yrkesuppgift i Yrkesregistret. Se figur 5.1 för mer information om de standardiserade måtten för månadslön och andel lågutbildade. Källa: Egen bearbetning av data från LISA och Lönestrukturstatistiken.

Att egenskaperna i de yrken som personer nyanställdes i och de yrken som de senare arbetade i delvis är likartade framgår tydligare av figur 5.6. Figuren redovisar värdet på de standardiserade mått för månadslön och andel lågutbildade som introducerades i figur 5.1 över tid sedan nyanställning. Vi följer varje person som nyanställdes i till exempel SSYK9 tio år framåt i tiden och ser vilket yrke personen befann sig i – och därmed vilka värden måtten på månadslön och andel lågutbildade antog – vid olika tidpunkter. Sedan beräknar vi ett genomsnitt för alla personer för varje tidpunkt. Eftersom måtten för varje yrke inte förändras över tid beror förändringarna i de genomsnittliga måtten enbart på att anställda byter yrken.

Det är tydligt att anställda i samtliga yrken oavsett kvalifikationsnivå i genomsnitt på ett års sikt bytte till något mer välbetalda yrken med en lägre andel lågutbildade, men ett år efter nyanställningen och framåt förändras genomsnitten av måtten mycket lite.

De som anställs på lågkvalificerade jobb upplever i stället en kontinuerlig ökning i yrkets månadslön och minskning i andelen lågutbildade i det yrke de arbetar i, men avståndet till jämförelsegruppen (samtliga nyanställda oavsett kvalifikationsnivå) minskar bara med knappt en tredjedel, beroende på mått, på tio års sikt. Även om många lämnade de lägst kvalificerade jobben tyder detta på att nyanställda på lågkvalificerade jobb också senare arbetar i sådana jobb i högre utsträckning än andra nyanställda.

Sammanfattningsvis har detta avsnitt visat att utrikes födda som anställs på lågkvalificerade jobb i framtiden inte verkar närma sig arbetsinkomsterna för utrikes födda som anställs på mer kvalificerade jobb. Skillnaderna tycks främst drivas av skillnader i genomsnittlig månadslön bland sysselsatta, även om den framtida sysselsättningsgraden också skiljer sig åt något mellan grupperna. Många som anställs på lågkvalificerade jobb lämnar de lägsta lönerna och de lägst kvalificerade yrkena. Men de klättrar inte särskilt högt upp i lönefördelningen. De yrken de byter till har också oftast ganska låga kvalifikationskrav.

5.4 Vilka avancerar till mer kvalificerade jobb?

Tabell 5.2 visar två regressioner för i vilken utsträckning det finns skillnader mellan å ena sidan personer med ursprung i Afrika och Mellanöstern med olika vistelsetid i Sverige, och å andra sidan inrikes födda personer som anställdes på lågkvalificerade jobb vad gäller sannolikheten att i framtiden avancera till mer kvalificerade jobb. För samtliga personer som nyanställdes i ett lågkvalificerat jobb enligt SSYK9 under perioden 2001–2008 har vi dels skattat sannolikheten att de är sysselsatta fem år senare, dels sannolikheten att de gått vidare till ett mer kvalificerat yrke fem år senare.

Utrikes födda från länder i Afrika och Mellanöstern har såväl lägre sannolikhet att vara sysselsatta som lägre sannolikhet att ha avancerat till ett mer kvalificerat jobb än inrikes födda personer som anställdes på lågkvalificerade jobb enligt SSYK9.

För utrikes födda med ursprung i Afrika och för utrikes födda med ursprung i Mellanöstern som varit i Sverige kortare tid än femton år och som anställdes på ett lågkvalificerat jobb är sannolikheten att vara anställd fem år senare 11–17 procentenheter lägre än för inrikes födda. För dem som varit i Sverige femton år eller längre är skillnaden i förhållande till inrikes födda mindre: 8–10 procentenheter.

Personer med ursprung i Afrika eller Mellanöstern som anställdes på ett lågkvalificerat jobb har också lägre sannolikhet än inrikes födda personer som anställdes på ett sådant jobb att avancera till ett mer kvalificerat jobb fem år senare.

Tabell 5.2 Skillnader i sannolikheten att på fem års sikt vara sysselsatt och att arbeta i mer kvalificerade yrken för nyanställda i yrken inom SSK9 mellan personer födda i Afrika och Mellanöstern efter vistelsetid och inrikes födda.

	(1)	(2)
	Sysselsatt i november	Mer kvalificerade yrken (utanför SSK9)
Afrika, 0–4 år	–0,131 (0,012)	–0,209 (0,012)
Afrika, 5–9 år	–0,141 (0,016)	–0,187 (0,016)
Afrika, 10–14 år	–0,143 (0,016)	–0,203 (0,014)
Afrika, 15– år	–0,095 (0,017)	–0,169 (0,016)
Mellanöstern, 0–4 år	–0,167 (0,014)	–0,248 (0,013)
Mellanöstern, 5–9 år	–0,106 (0,012)	–0,199 (0,012)
Mellanöstern, 10–14 år	–0,128 (0,013)	–0,184 (0,012)
Mellanöstern, 15– år	–0,079 (0,012)	–0,094 (0,013)
Antal observationer	120 985	120 985
R ²	0,020	0,085

Anm.: Jämförelsegruppen för de redovisade effekterna är inrikes födda personer. Vi skattar linjära sannolikhetsmodeller för alla personer som nyanställdes mellan 2001–2008 med minstakvadratmetoden och kontrollerar utöver de redovisade variablerna även för ålder och dess kvadrat, kön, utbildningsnivå, år och län samt för om en person är utrikes född men inte född i Afrika eller Mellanöstern och hur länge denna person vistats i Sverige. För att räknas som att ha ett mer kvalificerat jobb måste en person både vara sysselsatt och ha en yrkeskod som inte tillhör SSK9. Robusta standardfel inom parentes. Alla koefficienter är statistiskt signifikanta på enprocentsnivån.

Källa: Egen bearbetning av data från LISA och Lönestrukturstatistiken.

I detta fall uppgår skillnaden i huvudsak till mellan 15 och 20 procentenheter. Dessa effekter är relativt sett betydligt större än effekterna på sysselsättning eftersom den genomsnittliga sannolikheten att vara sysselsatt är mycket högre än den genomsnittliga sannolikheten att avancera till ett mer kvalificerat jobb. Lägst sannolikhet att avancera till ett kvalificerat jobb finner vi för personer från Mellanöstern som varit i Sverige kortare tid än fem år. För denna grupp är sannolikheten att avancera till ett mer kvalificerat jobb 25 procentenheter lägre än för inrikes födda som anställdes på ett lågkvalificerat jobb.

Sammantaget har utrikes födda lägre sannolikhet än inrikes födda att behålla sin sysselsättning och att avancera till mer kvalificerade jobb. Vidare ser vi inte någon tydlig skillnad i sannolikheten att vara sysselsatt och att avancera till mer kvalificerade jobb mellan nyanlända utrikes födda och utrikes födda som befunnit sig i Sverige relativt länge.

5.5 Arbetslösa som nyanställdes respektive inte nyanställdes på enkla jobb

Slutligen jämför vi även personer från Afrika och Mellanöstern som fick lågkvalificerade jobb med personer som inte fick något jobb alls. Då kan vi få en bild av hur viktig kvalifikationsnivån på ett ingångsyrtke är i relation till hur viktigt det är att finna ett jobb över huvud taget för senare arbetsmarknadsutfall.

Vi studerar här bara personer som tidigare varit arbetslösa och som därmed antas söka efter och vilja ha ett arbete. För att ingå i jämförelsen ska personerna ha varit arbetslösa i minst 60 dagar under året då vi observerar om de anställdes eller inte. Detta kriterium gör att vi vet att åtminstone delar av denna arbetslöshet har ägt rum före november, vilket är den månad vi observerar om de är anställda eller inte. Vi fokuserar på åren 2003–2009 för att kunna följa samtliga individer tre år bakåt och åtta år framåt i tiden.

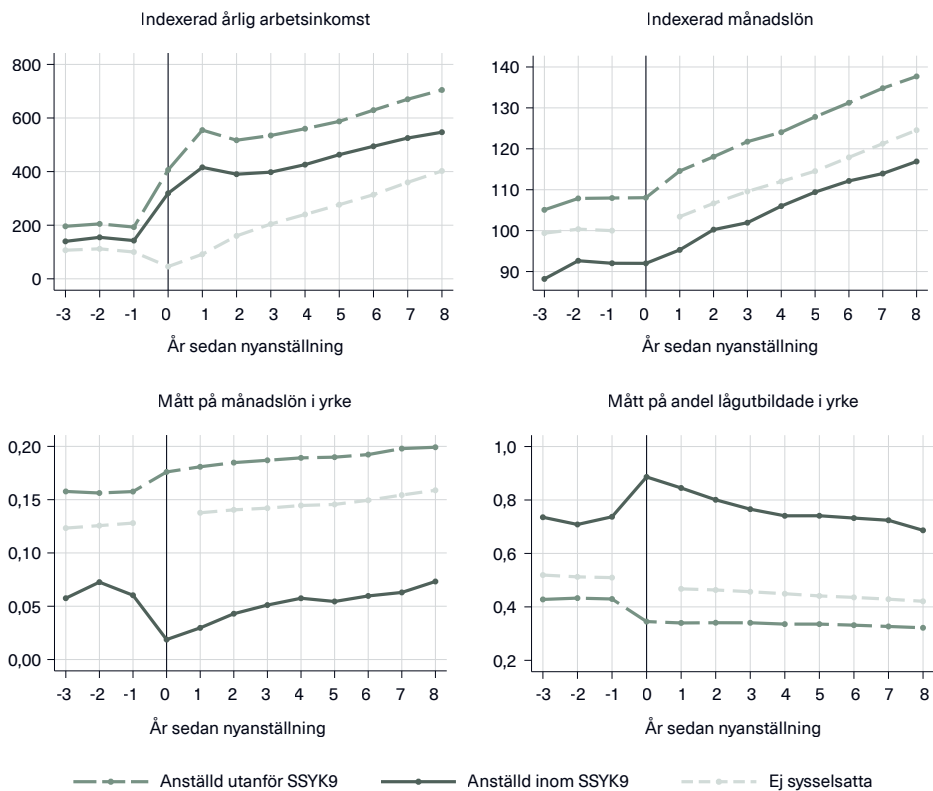
Vi inkluderar tre grupper i jämförelsen:

1. Personer som anställdes i ett yrke inom SSKY9 hos en arbetsgivare som de inte arbetade för föregående år.
2. Personer som anställdes i mer kvalificerade yrken, också hos en ny arbetsgivare
3. Personer som räknades som ej sysselsatta i november och som var registrerade som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen samma månad.

Figur 5.7 redovisar resultaten.^{72,73} Vi har indexerat inkomster och månadslöner så att de för grupp 3 (fortsatt arbetslösa) är lika med 100 året före nyanställningsåret (alltså tidpunkt -1 i figuren). Till exempel innebär ett värde på 120 alltså att en viss grupp hade 20 procent högre inkomster än vad grupp 3 hade året före nyanställningsåret.

72. Vi betingar inte på att grupp 1 och 2 inte är registrerade vid Arbetsförmedlingen i november, eftersom detta förfarande kan vara fallet när de fått en anställning, utan bara på att de klassificeras som sysselsatta.
73. För att göra de tre grupperna mer jämförbara med varandra har vi också använt så kallad matchning av typen *nearest neighbor*. Vi utgår då från individerna i den första gruppen. Sedan försöker vi för varje person i denna grupp finna två så lika personer som möjligt ur de andra två grupperna vad gäller bakgrundsvariabler som till exempel tidigare arbetsinkomster. Resten av grupp två och tre exkluderas sedan från analysen. Dessa resultat redovisas inte här, men kan erhållas från författarna på förfrågan. Matchningen påverkar nivåskillnaderna mellan grupperna i figur 5.7, men inte förändringarna över tid eller de kvalitativa slutsatserna.

Figur 5.7 Arbetsmarknadsutfall för tidigare arbetslösa personer födda i Afrika och Mellanöstern med lågkvalificerade jobb, mer kvalificerade jobb samt icke sysselsatta.



Anm.: Vi följer individer vilka nyanställdes 2003–2009 tre år bakåt och åtta år framåt i tiden. För att konstruera figuren har vi först separat för varje nyanställningsår indexerat inkomster och månadslöner så att inkomsterna och månadslöner för fortsatt arbetslösa (Grupp 3) är lika med 100 året före nyanställningsåret. Sedan har vi slagit samman alla nyanställningsår genom att beräkna ett genomsnitt för värdet på detta index (liksom för koefficienterna för månadslön och andel lågutbildade) för varje grupp och år sedan nyanställningsåret. Orsaken varför vi inte använder samma metod som i figur 5.2 är att personer tillhör olika grupper vid olika tidpunkter. Om vi betingar på att de inte räknats till någon grupp tidigare kan resultaten bli missvisande. Vi skulle i så fall till exempel kräva att dem som nyanställs i SSK9 inte varit arbetslösa minst 60 dagar och varit registrerade som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen i november något tidigare år. Källa: Egen bearbetning av data från LISA och Lönestrukturstatistiken.

Det finns tydliga skillnader i arbetsinkomst mellan grupperna som också är beständiga över tid. Gruppen av fortsatt arbetslösa tycks på sikt närma sig de andra två grupperna, men hinner aldrig i kapp gruppen av nyanställda inom SSYK9. Åtta år efter nyanställningen är skillnaden mellan nyanställda inom SSYK9 och de vid nyanställningsåret icke sysselsatta ungefär lika stor som den mellan nyanställda inom och utanför SSYK9.

Den genomsnittliga månadslönen, som bara avser personer som har en anställning, är genomgående lägst för gruppen av nyanställda inom SSYK9 och näst lägst för dem som inte var sysselsatta i november under nyanställningsåret. Högst är den genomsnittliga månadslönen för dem som nyanställdes utanför SSYK9. Det gäller både före och efter att nyanställningarna ägde rum. Det sker ingen märkbar konvergens över tid, men samtliga gruppers månadslöner utvecklas positivt.

När vi i stället ser till yrkets kvalifikationsnivå mätt som månadslön och andel lågutbildade framkommer att grupp 1 genomgående arbetar i yrken med en lägre månadslön och högre andel lågutbildade än både grupp 2 och 3. Individerna i grupp 2 arbetar i yrken med högst månadslön och lägst andel lågutbildade i yrket. En viss konvergens mellan grupperna tycks ske över tid. De som anställdes inom SSYK9 närmar sig de andra två grupperna när det gäller yrkesegenskaper. Denna process är dock tämligen långsam.

Resultaten i detta avsnitt kan tolkas som att lågkvalificerade yrken erbjuder en väg in i varaktig sysselsättning och därigenom högre arbetsinkomster för arbetslösa. Däremot kommer denna grupp aldrig i kapp *sysselsatta* i de andra grupperna när det handlar om månadslön eller det framtida yrkets kvalifikationsnivå. De lågkvalificerade jobben verkar alltså inte vara en genväg till högre löner och kvalifikationsnivåer.

5.6 Avslutande kommentarer

Detta kapitel har analyserat arbetsmarknadssituationen ur olika perspektiv för utrikes födda personer med ursprung i Afrika och Mellanöstern som anställs på enkla jobb. För att bättre förstå hur analyserna påverkas av vilka definitioner av lågkvalificerat jobb som används har vi inte bara studerat jobb med låga kvalifikationskrav enligt SSYK, utan även yrken som ligger nära dessa i termer av andelen lågutbildade anställda och genomsnittlig månadslön. Våra resultat är likartade oavsett vilket mått som används.

Vi finner att personer med ursprung i Afrika och Mellanöstern, oberoende av vistelsetid i landet, är överrepresenterade på enkla jobb i jämförelse med inrikes födda. Det är också så att personer med ursprung i Afrika och Mellanöstern som anställdes i lågkvalificerade yrken har lägre sannolikhet att vara sysselsatta och lägre sannolikhet att vara anställda i mer

kvalificerade yrken fem år efter anställningen än inrikes födda personer som anställdes i samma typ av yrken.

Enkla jobb verkar fungera som en väg in i sysselsättning och därigenom till högre arbetsinkomster för personer med ursprung i Afrika och Mellanöstern. Men de verkar inte utgöra någon genväg till mer kvalificerade jobb och högre löner. Det framkommer när vi jämför karriärutvecklingen för utrikes födda från dessa regioner som anställs på lågkvalificerade och lågbetalda jobb med den för samtliga nyanställda från dessa regioner, oavsett vilket yrke de anställdes i.

Tio år efter anställningen på ett lågkvalificerat jobb enligt SSYK var ungefär 40 procent fortfarande anställda i lågkvalificerade yrken, medan 40 procent hade avancerat till mer kvalificerade yrken och 20 procent inte längre var sysselsatta. Många av dem som anställs på enkla jobb, inklusive dem som bytt till mer kvalificerade yrken enligt SSYK, var dock kvar i yrken med relativt låga löner och med många lågutbildade anställda. De som bytte yrke verkar alltså inte röra sig till väsentligt mycket mer kvalificerade tjänster. Enbart knappt en femtedel av de fortsatt sysselsatta nyanställda når den övre halvan av lönefördelningen på tio års sikt efter nyanställningen.

För personer födda i Afrika och Mellanöstern som tidigare var arbetslösa är anställningar i lågkvalificerade yrken förknippade med högre sysselsättning och arbetsinkomster, även på lång sikt, jämfört med att vara fortsatt arbetslös vid samma tidpunkt. De som nyanställdes i de lågkvalificerade yrkena når dock i genomsnitt aldrig i kapp lönenivån och yrkeskvalifikationsnivån bland sysselsatta i den senare gruppen.

Resultaten kan jämföras med dem i Calmfors med flera (2018). Rörligheten från lågkvalificerade jobb till mer kvalificerade jobb och till högre löner tycks genomgående vara något lägre för vår studerade grupp av nyanställda personer födda i Afrika och Mellanöstern än för den bredare grupp av utrikes födda som undersöktes där. Den gruppen utgjordes av personer med minst 60 dagars arbetslöshet, oavsett ursprung, som anställdes på enkla jobb 2005. Det är i linje med att vi också i Calmfors med flera (2018) observerade att utrikes födda nyanställda hade ett sämre framtida arbetsmarknadsutfall än inrikes födda nyanställda. Samtidigt tycks sysselsättningen utvecklas mer positivt för gruppen som studeras i detta kapitel än i den tidigare studien. Det talar för att slutsatsen att enkla jobb kan bidra till varaktig etablering på arbetsmarknaden utan att snabbt leda vidare till mer kvalificerade jobb, gäller i ännu högre utsträckning för vår studerade grupp av särskilt utsatta individer.

Analysen i detta kapitel kan inte identifiera vilka mekanismer som ligger bakom våra resultat, men sådana tänkbara mekanismer diskuterades i kapitel 4. Att enkla jobb inte tycks erbjuda någon snabb väg till mer kvalificerade yrken och högre löner indikerar att de inte ger något stort tillskott till hu-

mankapitalet eller signalvärdet. Att arbetslösa som anställs på lågkvalificerade jobb inte senare når upp till de framtida lönerna för personer som i stället var fortsatt arbetslösa kan också tyda på att möjligheterna att aktivt söka efter ett mer kvalificerat jobb är sämre för personer som är anställda än för arbetslösa. Samtidigt verkar anställningar på lågkvalificerade arbeten kunna förbättra integrationen av utrikes födda på arbetsmarknaden genom att leda till högre varaktig sysselsättning och därigenom högre arbetsinkomster.

6. Ett fältexperiment med fiktiva arbetssökande

VI HAR I FÖREGÅENDE KAPITEL diskuterat tidigare forskning om enkla jobb och redovisat egna analyser baserade på registerdata som tyder på att sådana arbeten bidrar till mer varaktig sysselsättning för utrikes födda. Vi har också diskuterat forskning som indikerar att språkliga färdigheter har stor betydelse för integrationen på arbetsmarknaden. Detta kapitel redovisar resultaten från ett fältexperiment, där vi undersöker i vilken utsträckning möjligheterna för personer med flyktingbakgrund att få ett jobb med låga kvalifikationskrav förbättras av att de redan har ett annat sådant jobb och/eller har fullföljt språkutbildning.

Vår undersökning är en så kallad korrespondensstudie, vilket innebär att ansökningar om jobb skickas från fiktiva sökande till verkliga arbetsgivare. Vanligtvis innehåller ansökningarna i korrespondensstudier ett ansökningsbrev och ett cv. Genom att slumpmässigt variera de sökandes egenskaper kan man få kunskap om hur dessa påverkar återkopplingssannolikheten, det vill säga arbetsgivares benägenhet att kalla den sökande till intervju eller på annat sätt ge positiv respons på en ansökan. Detta förfarande möjliggör en kausal tolkning av hur de olika egenskaperna påverkar återkopplingssannolikheten.

Korrespondensstudier är en vanlig metod för att undersöka förekomsten av diskriminering på arbetsmarknaden, till exempel av personer med invandrarbakgrund i förhållande till personer med inhemsk bakgrund.⁷⁴ Vårt primära syfte är dock inte att studera diskriminering, utan betydelsen av enkla jobb och kunskaper i svenska för flyktingars etablering på arbetsmarknaden. Fördelen med den experimentella ansatsen är att det inte finns några produktiva egenskaper hos arbetskraften som observeras av arbetsgivaren men inte av forskaren. Detta gäller inte för studier baserade på registerdata, vilket gör att det inte går att utesluta att observerade skillnader i arbetsmarknadsutfall beror på egenskaper som inte fångas av data.

74. Se avsnitt 2.6 för en diskussion om svenska korrespondensstudier rörande etnisk diskriminering.

Vår experimentella ansats ger oss möjlighet att komplettera såväl den forskningslitteratur om språkkunskaper som diskuterades i kapitel 3 som den egna undersökningen och tidigare studier om betydelsen av enkla jobb som vi redovisat i kapitel 4 och 5.

Vid undersökning av betydelsen av språkkunskaper kan de sökandes uppgivna språkkunskaper i ansökningsbrev varieras på ett slumpmässigt sätt. I princip ska detta kunna leda till mer trovärdiga skattningar av språkets betydelse för möjligheterna till jobb. En stötesten med metoden är dock hur en utrikes född person ska kunna signalera sina språkkunskaper på ett trovärdigt sätt i en ansökan. En sökande kan ju till exempel ha fått hjälp av någon annan att formulera sin ansökan språkligt korrekt. Men samtidigt torde kostnaderna för en arbetsgivare att verifiera språkkunskaperna, genom ett telefonsamtal eller ett fysiskt möte, vara tämligen blygsamma.

I detta kapitel diskuterar vi tidigare korrespondensstudier av relevans, redogör för experimentets utformning och redovisar sedan våra resultat.

6.1 Tidigare korrespondensstudier

Korrespondensstudier av hur kunskaper i det språk som huvudsakligen talas i ett land påverkar svarsfrekvensen från arbetsgivare tycks vara mycket sällsynta. Ett av få exempel är Edo med flera (2019), vilken inkluderar flera olika signaler relaterade till kunskaper i franska för sökande med olika etnisk bakgrund i Frankrike.⁷⁵ De fiktiva sökande tilldelades franskklingande, nordafrikanskt klingande samt mer allmänt utländskt klingande namn. Samtliga uppgavs dock vara födda i Frankrike och hade därmed genomgått samma skolsystem sedan tidig ålder. Signalerna är att de sökande tidigare undervisat i franska eller haft fritidsaktiviteter där de i hög utsträckning använt det franska språket. De jobb som söktes var inte lågkvalificerade, utan avsåg olika yrken inom ekonomisk redovisning. Enligt resultaten hade sökande med icke-fransk bakgrund lägre sannolikhet att kallas till intervju, men för kvinnliga sökande halverades denna nackdel när information om språkkunskaper adderades till ansökningarna. För manliga sökande med utländsk bakgrund kunde ingen sådan effekt av språkinformation konstateras.

Det finns även ett fåtal korrespondensstudier som varierar kvaliteten på cv avseende arbetslivserfarenhet.⁷⁶ Några studier undersöker, liksom vi, i vilken utsträckning fiktiva arbetssökandes arbetslöshet påverkar utsikterna att kallas till jobbintervju i förhållande till om man varit anställd.

En välkänd amerikansk studie på området är Bertrand och Mullainathan (2004), som nämndes i kapitel 2. De påvisar främst skillnader mellan sökande vars namn förknippas

75. Oreopoulos (2011) är ett annat exempel. Färdigheter i flera språk fångas dock med en och samma variabel, vilket gör det svårt att avgöra vilken betydelse värdlandets språk har.

76. Variation i kvaliteten på cv avseende andra aspekter än arbetslivserfarenhet undersöks också till exempel av Koedel och Tyhurst (2012), Oreopoulos (2011) samt Patacchini med flera (2015).

med vita personer (majoritetsgruppen) respektive afro-amerikaner (minoritetsgruppen). De visar också att cv-kvalitet i form av arbetslivserfarenhet, frånvaro av »cv-hål«, certifieringar och kunskaper i främmande språk påverkar återkopplingsfrekvensen positivt för majoritetsgruppen men inte för minoritetsgruppen. Ett starkare cv verkar alltså fungera som en positiv signal till arbetsgivaren främst för gruppen som *inte* diskrimineras.

Baert med flera (2017) fokuserar i en belgisk studie på betydelsen av arbetslivserfarenhet av varierande längd. De sökande hade ingen arbetslivserfarenhet (0 år), 10 år eller 20 år, i ett yrke jämförbart med det som vakansen avsåg. Skillnaden i återkopplings sannolikhet mellan personer med utländskt respektive flamländskt klingande namn minskade med ökad erfarenhet. Det krävdes dock 20 års erfarenhet innan den förra gruppen uppnådde lika hög svarsfrekvens som den senare.⁷⁷

Eriksson och Rooth (2014) finner att pågående arbetslöshet som varat längre än nio månader har en negativ effekt på återkopplings sannolikheten på den svenska arbetsmarknaden, vilket kan tolkas som att arbetslösheten har en stigmatiserande effekt.⁷⁸ Korttidsarbetslöshet eller arbetslöshet före en nuvarande anställning medförde dock inga negativa effekter på återkopplingen. Vidare finner Eriksson och Rooth (2014) att inrikes födda män påverkas mer negativt av arbetslöshet än män med utländsk bakgrund, men få i den senare gruppen ingår i experimentet och skillnaden är inte signifikant. Författarna tolkar resultatet som att arbetsgivare fäster mindre avseende hos arbetslöshet i en grupp som i högre grad är arbetslös än andra.

Vernby och Dancygier (2019) undersöker vilken betydelse arbetslivserfarenhet har för arbetsgivare i den svenska restaurangbranschen. De finner att mer arbetslivserfarenhet, i förhållande till mindre, ökar återkopplings sannolikheten för de sökande något, men effekten är inte statistiskt säkerställd, oberoende av den sökandes födelseland. I studien ingick förutom inrikes födda även sökande från Irak, Polen och Somalia.

6.2 Experimentets utformning

Åtta fiktiva personer ingår i det randomiserade experimentet: fyra män och fyra kvinnor, samtliga med arabisk klingande namn, födda i Syrien, 23 år gamla, ensamstående, boende i samma närförort till Stockholm, med fullgjord gymnasieutbildning från hemlandet och som beviljats uppehållstillstånd i Sverige år 2016. Som vi såg i kapitel 2 har ett mycket stort antal av de flyktingar som fått uppehållstillstånd i Sverige under senare år syrisk bakgrund. Vi har valt att låta de arbetssökande vara relativt unga, eftersom vi vill undvika att ge dem en

77. Åldern på de sökande varierades för att matcha antalet år av erfarenhet. Om den etniska diskrimineringen är oberoende av ålder så kan skillnaden i återkopplings sannolikhet tolkas som en ren effekt av erfarenhet, i annat fall som en kombinerad effekt av erfarenhet och ålder.

78. Även Kroft med flera (2013) finner för USA att arbetslöshetens längd har betydelse för sannolikheten att kallas till intervju och att denna betydelse ökar vid hög efterfrågan på arbetskraft. Vidare finner denna studie att anställda generellt har en lägre återkopplings sannolikhet än personer med (kortare) arbetslöshet. Möjliga förklaringar är att arbetsgivare förväntar sig att arbetslösa är mer flexibla, till exempel vad gäller när de kan börja arbeta, eller har lägre lönekrav än personer med en befintlig anställning.

lång arbetslivshistoria, vilket skulle komplicera tolkningen av resultaten.

Samtliga åtta sökande skrevs in vid Arbetsförmedlingen i augusti 2016. Fyra av dem påbörjade en anställning i ett jobb med låga kvalifikationskrav – restaurangbiträde i en välkänd snabbmatskedja – i november 2017, medan de övriga fyra i stället fortsatte att vara inskrivna vid förmedlingen. Fyra av de sökande uppgav i sina ansökningar att de fullgjort »hela utbildningen« i svenska för invandrare (sfi), medan de övriga fyra inte nämnde något om denna utbildning. Genom detta förfarande får vi alltså följande fyra typer av sökande av vardera kön:

- › En som varit inskriven vid Arbetsförmedlingen hela tiden fram till ansökningstillfället och som inte nämner något om fullgjord sfi.
- › En som varit inskriven vid Arbetsförmedlingen hela tiden fram till ansökningstillfället och som uppger fullgjord sfi.
- › En som efter att ha varit inskriven vid Arbetsförmedlingen arbetat i ett enkelt jobb fram till ansökningstillfället och som inte nämner något om fullgjord sfi.
- › En som efter att ha varit inskriven vid Arbetsförmedlingen arbetat i ett enkelt jobb fram till ansökningstillfället och som uppger fullgjord sfi.

Vår hypotes är att fullgjord sfi och erfarenhet av ett enkelt jobb ska öka arbetsgivares benägenhet att ge någon form av positiv respons på en ansökan, eftersom dessa två egenskaper bör signalera högre produktivitet.⁷⁹ Visserligen är sfi en obligatorisk del i etableringsprogrammet för nyanlända flyktingar, men eftersom många inte fullföljer utbildningen är det rimligt att tro att en explicit hänvisning till att man faktiskt fullföljt den kan uppfattas som en positiv signal av arbetsgivaren. Under perioden 2014–2018 slutförde endast mellan 35 och 37 procent av deltagarna sfi-kurserna, enligt Skolverket (2019).

Arbetsgivarna svarade på ansökningarna via e-post eller telefonmeddelande. Vi delar in återkopplingen (*call-back*) i två olika kategorier: 1) återkoppling där den sökande får erbjudande om intervju eller förfrågan om mer information (än vad som framgår av ansökningsbrevet och bifogade cv) och 2) svar om intervju. Som förväntat svarade inga arbetsgivare med direkta jobberbjudanden, så inga sådana svar ingår i kategorierna.

Vi tolkar önskemål om mer information från den sökande som en positiv signal från arbetsgivaren, även om det inte skulle leda till anställningsintervju eller erbjudande om jobb. Ansökningsbrevet var enkelt utformade och tämligen korta, men författade på grammatiskt korrekt och rättstavad svenska. Exempel på ett ansökningsbrev finns i appendix 2. De kortfattade breven kan också ha motiverat vissa arbetsgivare att efterfråga ytterligare information.

79. Att gå igenom ansökningarna och svara på dem innebär ett visst besvär för de arbetsgivare som kontaktas, vilket ger upphov till ett etiskt dilemma. Etikprövningsnämnden i Stockholm gjorde bedömningen att experimentet inte behövde tas upp till prövning. För att minimera besväret för de arbetsgivare som gav positiv respons på ansökningarna tackade vi med minsta möjliga dröjsmål nej till de utannonserade jobben.

De åtta sökande fördelades slumpmässigt till jobb med låga kvalifikationskrav över hela landet som utannonserats på Arbetsförmedlingens portal Platsbanken. Vi valde ut fem yrken på den lägsta kvalifikationsnivån enligt SSYK: restaurang- och köksbiträde, städare, tidningsdistributör, hemtjänstassistent samt handpakterare. På denna kvalifikationsnivå tillhör dessa yrken de vanligast förekommande bland utrikes födda (se tabell 2.10). Som vi såg i kapitel 3 kännetecknas dessa yrken av låga språkkrav (och dessutom något lägre sådana än genomsnittet för samtliga yrken på den lägsta kvalifikationsnivån). De annonserade jobben inom dessa fem yrken söktes dock inte om det uttryckligen krävdes kvalifikationer som inte var angivna i samtliga ansökningsbrev (till exempel tidigare arbetslivserfarenhet, goda kunskaper i svenska eller andra språk, särskild utbildning, innehav av körkort eller lokalkännedom) eller om information om den sökande efterfrågades som vi inte kunde lämna (till exempel utförlig arbetslivshistoria, personnummer eller foto).⁸⁰ Vi uteslöt också jobb utannonserade av bemanningsföretag, eftersom vi saknar nödvändig information om det företag (klientföretaget) där den anställda kommer att arbeta. Dessutom uteslöt vi jobb i den aktuella snabbmatskedjan där en del av de fiktiva sökande redan arbetade. Det visade sig under experimentets gång att jobb inom de tre sistnämnda yrkena i stor utsträckning inte kunde sökas av ovan angivna skäl och var mycket få till antalet, så nästan alla ansökningar avsåg jobb som restaurang- och köksbiträde eller städare. Dessa yrken står dock för en mycket hög andel av de lågkvalificerade jobben bland utrikes födda, 86 procent för män och 61 procent för kvinnor (se tabell 2.10). I praktiken innebar restriktionerna också att enbart jobb i privat sektor kunde sökas, eftersom personnummer efterfrågades i jobbanonserna i offentlig sektor.

Experimentet genomfördes under perioden januari-december 2019. Totalt skickade vi ut 2 184 ansökningar, men endast 2 009 ingår i analysen eftersom vissa inte var möjliga att använda.⁸¹ Tabell 6.1 visar deskriptiv statistik för de variabler som ingår i vår analys. En första observation är att svarsfrekvenserna var låga; de var 3,9 procent för svar om intervju eller mer information och 1,3 procent för svar om intervju. Detta är en indikation på att det är hård konkurrens om de enkla jobb som många flyktinginvandrare i första hand är hänvisade till. Det är också möjligt att diskriminering bidrar till den låga svarsfrekvensen. Den positiva svarsfrekvensen i experimentet är ungefär lika låg som den Carlsson (2010) fick för en jämförbar grupp som också sökte arbeten med låga kvalifikationskrav, nämligen utrikes födda från Mellanöstern som sökte jobb som restaurangarbetare (7 procent) och butiksbiträden (3 procent). Vernby och Dancygier (2019) finner en något högre återkopplings sannolikhet för personer födda i Irak som sökte jobb i restaurangbranschen (10 procent), men

80. Begränsningen till annonser utan krav på exempelvis erfarenhet eller goda språkkunskaper motiveras av vårt syfte att fokusera på jobben med de allra lägsta kvalifikationskraven. En nackdel är att vi inte explicit kan undersöka hur sådana krav påverkar återkopplings sannolikheten.
81. Bortfallet på 175 observationer beror på att det inte gick att fastställa om annonserna avsåg en tillsvidare- eller visstidsanställning och/eller heltids- eller deltidstjänst. Regressionsresultaten för övriga förklaringsvariabler i avsnitt 6.3 påverkas inte om dessa observationer inkluderas.

Tabell 6.1 Beskrivning av variabler i fältexperimentet.

Variabel	Medelvärde	Standardavvikelse
Typ av återkoppling:		
Svar om intervju eller mer information	0,039	0,193
Svar om intervju	0,013	0,115
Egenskaper hos de sökande:		
Fullgjord sfi	0,508	0,500
Erfarenhet som restaurangbiträde	0,500	0,500
Kvinna	0,509	0,500
Egenskaper hos de sökta tjänsterna:		
Tillsvidareanställning	0,637	0,481
Heltidstjänst	0,449	0,498
Handpakterare	0,006	0,080
Hemtjänstassistent	0,002	0,050
Restaurang- och köksbiträde	0,685	0,464
Städare	0,302	0,459
Tidningsbud	0,003	0,059

Anm.: 2 009 observationer.

Källa: Egen bearbetning av egna insamlade data.

en tämligen låg för dem som var födda i Somalia (5 procent).

Samtliga sökande i vårt experiment är bosatta i en närförort till Stockholm, men har sökt jobb över hela landet. Vi kan inte se någon skillnad mellan återkopplings sannolikheterna för jobb sökta i Stockholmsområdet och jobb i övriga Sverige. Den låga svarsfrekvensen kan alltså inte förklaras av att vi har sökt många tjänster utanför Stockholmsområdet.

Påfallande höga andelar av de sökta tjänsterna avser visstidsanställning eller deltidstjänst, 36,3 respektive 55,1 procent. Enligt SCB var andelen visstidsanställda av samtliga anställda i Sverige 16,6 procent år 2019, medan andelen som arbetade deltid av samtliga sysselsatta var 21,5 procent. De jobb som ingår i experimentet är således inte bara lågkvalificerade, utan anställningsformerna är också atypiska i betydligt högre utsträckning än vad som generellt är fallet på arbetsmarknaden.

Tabell 6.2 redovisar mer detaljerad information om återkopplings sannolikheten, uppdelad på de åtta fiktiva sökande. Det är värt att notera att svarsfrekvenserna i vårt experiment är betydligt högre för kvinnliga än för manliga sökande i samtliga kategorier.⁸²

82. För svar om intervju eller mer information var de genomsnittliga svarsfrekvenserna 1,9 procent för män och 5,8 för kvinnor och för svar om intervju var motsvarande siffror 0,7 respektive 1,9 procent.

Tabell 6.2 Återkopplingssannolikhet för de åtta sökande i fältexperimentet.

Sökande	Kvinna	Erfarenhet som restaurangbiträde	Fullgjord sfi	Svar om intervju eller mer information	Svar om intervju
1				0,025	0,004
2			×	0,012	0,008
3		×		0,012	0,008
4		×	×	0,028	0,008
5	×			0,068	0,015
6	×		×	0,051	0,023
7	×	×		0,067	0,029
8	×	×	×	0,046	0,011

Anm.: 2 009 observationer.

Källa: Egen bearbetning av egna insamlade data.

6.3 Ekonometrisk analys

Detta avsnitt undersöker mer systematiskt med hjälp av regressionsanalys vilka bakgrundsfaktorer som påverkar sannolikheten för återkoppling från arbetsgivarna. Experimentet har registrerats hos *American Economic Association (registry for randomized controlled trials)*, vilket innebär att vi i förväg specificerade hur regressionerna skulle se ut och beräknade hur stort antalet ansökningar skulle behöva vara för att vi med en viss sannolikhet ska kunna dra säkra slutsatser om effekterna. Se appendix 3 för en mer detaljerad beskrivning.

Regressionerna i tabell 6.3 tar inte bara hänsyn till om de sökande anger att de har fullgjort sfi och har erfarenhet från ett enkelt jobb (som restaurangbiträde i en snabbmatskedja), utan innehåller även ett antal ytterligare kontrollvariabler: om den sökande är kvinna, om den sökta tjänsten avser en tillsvidareanställning (i stället för visstid) och är på heltid (i stället för deltid) samt det yrke som tjänsten avser. Eftersom handpakterare, hemtjänstassistenter och tidningsbud svarade för mycket få observationer har dessa yrken slagits ihop till en enda kategori (övriga yrken). Det är inte nödvändigt att inkludera dessa ytterligare variabler för att kunna identifiera effekter av tidigare arbetslivserfarenhet och sfi, eftersom de sökande fördelades slumpmässigt till jobben. Men det har ett visst intresse att också undersöka betydelsen av dessa extra

Tabell 6.3 Återkoppling i fältexperimentet, efter typ av svar.

	Svar om intervju eller mer information		Svar om intervju	
	Utan interaktion	Med interaktion	Utan interaktion	Med interaktion
Sfi	-0,009 (0,009)	-0,016 (0,012)	-0,001 (0,005)	0,006 (0,007)
Erfarenhet	-0,001 (0,009)	-0,008 (0,013)	0,002 (0,005)	0,009 (0,008)
Sfi × Erfarenhet		0,013 (0,017)		-0,015 (0,010)
Kvinna	0,038*** (0,009)	0,038*** (0,009)	0,013** (0,005)	0,013** (0,005)
Tillsvidareanställning	-0,017* (0,010)	-0,017* (0,010)	-0,005 (0,006)	-0,005 (0,006)
Heltidstjänst	-0,009 (0,009)	-0,009 (0,009)	-0,008 (0,005)	-0,008 (0,005)
Städare	0,003 (0,010)	0,003 (0,010)	-0,001 (0,006)	-0,000 (0,006)
Övriga yrken	0,005 (0,039)	0,005 (0,040)	-0,013*** (0,004)	-0,013*** (0,004)
Konstant	0,038*** (0,011)	0,041*** (0,012)	0,014** (0,006)	0,010 (0,006)
Antal observationer	2 009	2 009	2 009	2 009
R ²	0,013	0,014	0,005	0,006

Anm.: Regressionsmodellerna är skattade med en linjär sannolikhetsmodell med minstakvadratmetoden. Övriga yrken innefattar handpakterare, hemtjänstassistenter och tidningsbud. Referenskategori för yrke utgörs av restaurang- och köksbiträden. Robusta standardfel inom parentes. *, ** och *** indikerar statistisk signifikans vid 10-, 5- respektive 1-procentsnivån.
Källa: Egen bearbetning av egna insamlade data.

bakgrundsvariabler och om skattningarna av erfarenhet och sfi är robusta.

För varje mått på återkopplingen redovisar vi två specifikationer, en utan interaktion mellan sfi och erfarenhet och en med en interaktionsterm mellan dessa två variabler. Genom att inkludera en interaktionsterm kan vi undersöka om det finns en förstärkande effekt på återkopplingssannolikheten av att ange dessa båda förhållanden samtidigt i en ansökan.

Inte för något av de två måtten på återkoppling indikerar skattningarna att erfarenhet som restaurangbiträde eller fullgjord sfi bidrar till att öka arbetsgivarnas sannolikhet att

svara. I flera regressioner är de skattade effekterna till och med negativa, men de är inte i något fall statistiskt säkerställda. Inte heller interaktionseffekterna har något genomslag på återkopplings sannolikheterna.

Den enda variabel som systematiskt tycks påverka arbetsgivarnas benägenhet att svara är den sökandes kön: kvinnor har omkring 4 procentenheter högre sannolikhet än män att få förfrågan om intervju eller om mer information, men skillnaden minskar till 1 procentenhet avseende det snävare måttet intervju. Detta kan uppfattas som mycket små effekter, men om skattningarna relateras till den genomsnittliga återkopplings sannolikheten framstår de som betydligt större. Sannolikheten för förfrågan om intervju eller mer information ökar sålunda med 97 procent om den sökande är kvinna i stället för man, medan motsvarande ökning för svar om intervju uppgår till 100 procent, det vill säga en fördubbling av sannolikheten. Om tjänsten avser en tillsvidareanställning minskar benägenheten till svar om intervju eller mer information med 2 procentenheter (44 procent i relativa termer), men effekten är nära noll för enbart intervju. Att tillsvidareanställningar har en lägre återkopplings sannolikhet kan hänga samman med att dessa tjänster är mer attraktiva att söka, men arbetsgivare kan också vara mer kräsna i sina rekryteringar till tillsvidareanställningar. Vi ser dock inte någon effekt för heltidstjänster, som också bör vara mer attraktiva att söka.

Tabell 6.4 visar återkopplingen enligt måttet svar om intervju eller mer information uppdelat på kön. Inte heller i dessa regressioner kan någon positiv effekt av sfi eller erfarenhet upptäckas, förutom att interaktionstermen för manliga sökande är positiv och svagt signifikant. De enskilda effekterna av sfi och erfarenhet är dock negativa, om än ej statistiskt säkerställda, vilket indikerar en totaleffekt nära noll.

Vissa av jobben kunde enbart sökas via arbetsgivarnas egna webbportaler, alltså inte via e-post. Att en arbetsgivare väljer att kommunicera med sökande på detta sätt kan avspegla egenskaper som vi inte har möjlighet att observera och som kan påverka sannolikheten att återkomma med positiv respons, såsom företagets storlek och/eller resurser som ägnas åt att granska de sökande. I oredovisade körningar undersökte vi om webbportaler har någon effekt på återkopplings sannolikheterna. Sannolikheten att dessa ansökningar fick en intervjuförfrågan eller förfrågan om mer information från arbetsgivaren var omkring 1 procentenhet lägre än för övriga ansökningar, men relativt få ansökningar gjordes via sådana webbportaler och skattningen är inte statistiskt signifikant.

Tabell 6.4 Återkoppling i fältexperimentet avseende svar om intervju eller mer information, efter kön.

	Män		Kvinnor	
	Utan interaktion	Med interaktion	Utan interaktion	Med interaktion
Sfi	0,002 (0,009)	-0,013 (0,012)	-0,019 (0,015)	-0,018 (0,021)
Erfarenhet	0,002 (0,009)	-0,013 (0,012)	-0,004 (0,015)	-0,003 (0,023)
Sfi × Erfarenhet		0,030* (0,018)		-0,002 (0,029)
Tillsvidareanställning	-0,010 (0,011)	-0,010 (0,011)	-0,023 (0,016)	-0,024 (0,016)
Heltidstjänst	-0,007 (0,009)	-0,007 (0,009)	-0,010 (0,015)	-0,010 (0,014)
Städare	-0,005 (0,009)	-0,005 (0,009)	0,011 (0,016)	0,011 (0,016)
Övriga yrken	-0,025*** (0,007)	-0,028*** (0,008)	0,056 (0,105)	0,055 (0,105)
Konstant	0,028** (0,014)	0,036** (0,015)	0,085*** (0,018)	0,084*** (0,019)
Antal observationer	986	986	1 023	1 023
R ²	0,003	0,006	0,007	0,007

Anm.: Regressionsmodellerna är skattade med en linjär sannolikhetsmodell med minstakvadratmetoden. Övriga yrken innefattar handpaketerare, hemtjänstassistent och tidningsbud. Referenskategori för yrke utgörs av restaurang- och köksbiträden. Robusta standardfel inom parentes. *, ** och *** indikerar statistisk signifikans vid 10-, 5- respektive 1-procentsnivån.
Källa: Egen bearbetning av egna insamlade data.

6.4 Avslutande kommentarer

I vårt fältexperiment med fiktiva flyktingar från Syrien finner vi allmänt låga svarsfrekvenser på jobbansökningarna och vi kan inte belägga att vare sig fullgjord sfi eller erfarenhet som restaurangbiträde vid en välkänd snabbmatskedja bidrar till någon positiv respons från arbetsgivare. Vad kan förklara dessa onekligen nedslående resultat?

En förklaring som ligger nära till hands är att den arbetsmarknad vi studerar enligt Arbetsförmedlingen (2019) kännetecknas av större konkurrens om de tillgängliga jobben än i andra yrken, vilket diskuterades i kapitel 3. Arbetsförmedlingens bristindex avser genomsnitt för yrkena och det är troligt att utbudsoverskottet för personal med ingen eller liten

erfarenhet, som i vårt fältexperiment, är större än vad som framgår av indexet. Hård konkurrens kan ha särskilt negativa konsekvenser för den utsatta grupp som ingår i experimentet och inte bara leda till en generell låg återkopplings sannolikhet, utan även till liten »utväxling« på de signaler i form av kunskaper i svenska och produktivitet förvärvat genom arbetslivserfarenhet som ansökningarna innehåller. Studien av Baert med flera (2017) tyder på att det kan krävas tämligen lång erfarenhet – upp till tio år inom yrket – innan en »utväxling« blir märkbar.

Etnisk diskriminering som förklaring till den generellt låga återkopplings sannolikheten kan inte heller uteslutas. En sådan diskriminering gör det också svårare för utrikes födda att skaffa arbetslivserfarenhet. Ahmed med flera (2012) finner en betydande åldersdiskriminering i den svenska restaurang- och servicesektorn, men en sådan diskriminering bör snarast vara till fördel för de unga sökande i vårt fältexperiment.

Det är inte självklart hur arbetsgivare tolkar skrivningen att den sökande fullgjort »hela utbildningen« i sfi i termer av språkkunskaper. Utbildningen är uppbyggd i tre olika studievägar beroende på studievanor. Inom varje studieväg kan man avancera till kurser (A till D) med successivt högre svårighetsgrad, men med samma kunskapskrav oavsett studieväg (Skolverket, 2018). Det är osäkert hur väl insatta arbetsgivare är i utbildningens uppbyggnad. Tolkningen kan också kompliceras av att samtliga ansökningar är skrivna på felfri svenska, vilket kan försvaga signalen från fullgjord sfi.

Man kan föreställa sig att sfi inte har någon positiv effekt på återkopplings sannolikheten om en uppgift om sådan utbildning i en ansökan påminner arbetsgivaren om att den sökande tillhör en grupp med en uppfattad låg produktivitet (utrikes födda) eller om arbetsgivaren påminns om en utbildning som han eller hon har en skeptisk inställning till, även om den är fullgjord av den sökande. Skepticismen kan bero på att kraven i sfi uppfattas som alltför låga. Våra resultat är konsistenta med Kennerberg och Åslund (2010), som finner att sfi inte har några positiva effekter på sysselsättningen förrän efter fem år.

Till skillnad från Eriksson och Rooth (2014), men i likhet med Vernby och Dancygier (2019), kan vi för personer med utländskt klingande namn varken fastställa någon negativ effekt av arbetslöshet eller någon positiv effekt av arbetslivserfarenhet. Att arbetslöshet tillmätts så liten roll av arbetsgivarna i vår studie kan sammanhånga med att den grupp vi undersöker har en generell låg sysselsättningsgrad. Vidare är det möjligt att tidigare arbetslivserfarenhet är förknippad med vissa negativa effekter på sannolikheten till återkoppling på en ansökan. För den grupp vi undersöker kan det till exempel vara så att arbetslivserfarenheten är för kort (ungefär ett år) och inte tillräckligt kvalificerad för att kompensera för att en arbetslös kan anställas med lönesubventioner.⁸³ Nystartsjobb

83. Mot bakgrund av det stora utbudsöverskottet i de yrken vi undersöker är det däremot föga troligt att våra resultat kan förklaras av att arbetsgivare inte ser en anställning som en fördel i förhållande till arbetslöshet därför att personer i den senare gruppen kan anställas snabbare och har lägre lönekrav (vilket diskuterades i fotnot 78).

är framför allt tillgängliga för personer som är långtidsarbetslösa och för nyanlända. Flyktingar kan få nystartsjobb om de har uppehållstillstånd och har varit i Sverige maximalt tre år. Det är tänkbart att nystartsjobb och andra lönesubventioner minskar möjligheterna för flyktingar med kort erfarenhet från enkla jobb att konkurrera om jobben. I så fall rör det sig om en undanträngningseffekt på sysselsättningen som kan ses som problematisk, eftersom den finns *inom* en utsatt grupp.

Vi finner genomgående en högre återkopplings sannolikhet för kvinnliga sökande än för manliga. Den lägre återkopplings sannolikheten för män skulle kunna ses som något bekymmersamt, eftersom en övervägande andel av de nyanlända är män (se kapitel 2). Samtidigt har utomeuropeiskt födda kvinnor lägre arbetskraftsdeltagande än utomeuropeiskt födda män, varför det kan ses som särskilt önskvärt att öka sysselsättnings möjligheterna för den förra gruppen. Våra resultat kan ur den synvinkeln tolkas som något positivt, eftersom de tyder på att det finns en potential för dessa kvinnor att få återkoppling från arbetsgivare om de väl ger sig ut på arbetsmarknaden. Det kan möjligen vara så att jobbsökandet är en starkare signal om att man är anställningsbar för utomeuropeiska kvinnor än för män, då männen i högre grad förväntas att göra detta oavsett omständigheter i övrigt.

Det finns flera korrespondensstudier som finner att kvinnor får en högre svarsfrekvens än män i kvinnligt dominerade yrken, se Carlsson (2011) och Carlsson och Eriksson (2019) för svenska exempel. Även resultaten i Vernby och Dancygier (2019) för restaurangbranschen indikerar att återkopplings sannolikheten är högre för utrikes födda kvinnor än för utrikes födda män, men det finns inte någon skillnad mellan inrikes födda kvinnor och män. Författarna tolkar resultaten som att arbetsgivarna inte har någon generell preferens för kvinnliga sökande i denna bransch, utan att etniska stereotyper får större genomslag för män än för kvinnor. Eftersom inrikes födda inte ingår i vårt fältexperiment kan vi inte avgöra vilken betydelse denna förklaring har för våra resultat.

Carlsson och Eriksson (2019) visar att framför allt kvinnliga rekryterare föredrar kvinnliga sökande inom ett och samma yrke, vilket kan förstärka könssegregeringen på arbetsmarknaden. Som vi såg i kapitel 2 (tabell 2.10) är kvinnor i majoritet i yrkesgruppen »snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden med flera«, vilket är ett av de två vanligaste yrkena i vårt fältexperiment. I det andra vanliga yrket, »städare och hemservicepersonal med flera« är dock kvinnor i majoritet endast för de inrikes födda. För utrikes födda råder det motsatta förhållandet. I vårt fältexperiment tycks dock de utrikes födda kvinnorna ha en fördel även i städyrket (vilket framgår av ej redovisade skattningar).

Det är också möjligt att rekryterare med utländsk bakgrund varit mer benägna än inrikes födda att ge positiv respons på

ansökningarna, men det kan vi inte undersöka eftersom vi saknar uppgifter om rekryterarnas födelseland. I kapitel 2 diskuterades forskning som visar att särskilt utomeuropeiskt födda egenföretagare i Sverige har större sannolikhet än inrikes födda egenföretagare att anställa utrikes födda (Hammarstedt och Miao, 2020).

7. Avslutande diskussion

EN SLUTSATS FRÅN VÅR ANALYS av registerdata är att enkla jobb bidrar positivt till integrationen av utrikes födda, och särskilt för personer med bakgrund i Afrika och Mellanöstern, genom mer varaktig sysselsättning. Denna slutsats gäller trots att dessa jobb inte tycks utgöra någon genväg till mer kvalificerade och högre betalda arbeten. Vidare visar analysen att många av dem som träder in i enkla jobb senare går vidare till andra relativt lågkvalificerade yrken. Ett enkelt jobb tycks således framför allt underlätta för personer att etablera sig i det lågkvalificerade segmentet av arbetsmarknaden.

Det faktum att personer som anställs på enkla jobb inte avancerar till mer kvalificerade jobb snabbare än arbetslösa understryker utbildningens betydelse för framgång på arbetsmarknaden. Det är hård konkurrens om jobben med låga kvalifikationskrav. Om man kan öka möjligheterna för personer med enkla jobb att genom utbildning avancera till mer kvalificerade befattningar blir dessutom de lågkvalificerade jobben mer tillgängliga för personer som saknar tillräckliga kunskaper och färdigheter för att anställas på mer kvalificerade jobb.

Att jobben med låga kvalifikationskrav är svåra att få framgår av vårt fältexperiment med fiktiva arbetssökande från Syrien. Sannolikheten att bli kallad till anställningsintervju är mycket låg. Vi kan inte belägga att vare sig tidigare erfarenhet från ett enkelt jobb eller fullgjord utbildning i svenska för invandrare (sfi) ökar sannolikheten att kontaktas av en arbetsgivare.

Det tydligaste resultatet i fältexperimentet är att kvinnor har en högre sannolikhet än män att få förfrågan från arbetsgivarna om intervju eller mer information. Det är känt att utrikes födda kvinnor från länder utanför Europa oftare än män är arbetslösa och står utanför arbetskraften. Den lägre sysselsättning som vi observerar bland utrikes födda kvinnor än bland män verkar således inte kunna förklaras av att dessa kvinnor har svårare att bli kallade till intervju. Det tyder på

att utrikes födda kvinnors integration skulle förbättras om de sökte jobb i större utsträckning. Det är därför centralt att öka arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor från länder utanför Europa. Kunskapen om dessa kvinnors arbetskraftsdeltagande är knapphändig och mer forskning behövs för att kunna vidta rätt åtgärder för att öka deras arbetskraftsdeltagande.

Vi finner inget stöd för att enkla jobb skulle ha något betydande signalvärde när man söker arbete genom formella kanaler, det vill säga Arbetsförmedlingens jobbportal. Det betyder att positiva effekter av att anställas på sådana jobb då måste drivas till exempel av att man får större färdigheter eller bättre tillgång till informella karriärvägar, till exempel genom internrekrytering inom företag eller genom personliga nätverk. Vi kan således inte belägga att det finns någon ren signaliseringseffekt av erfarenhet från jobb med låga kvalifikationskrav. Sådan erfarenhet kan emellertid ge upphov till andra effekter som förbättrar utsikterna på arbetsmarknaden för utsatta grupper.

Det svaga signalvärdet för fullgjord sfi i fältexperimentet kan bero på att arbetsgivare anser att utbildningen inte håller tillräckligt hög kvalitet. Flera tidigare undersökningar har också pekat på kvalitetsproblem i sfi. Vår genomgång av språkkrav i olika yrken visade visserligen att dessa krav är betydligt lägre i enkla jobb än i mer kvalificerade, men det finns samtidigt indikationer på generellt ökade språkkrav på den svenska arbetsmarknaden. En ökad andel jobb inom tjänstesektorn, där många arbeten kräver direkt interaktion med andra personer, kan ha bidragit till denna utveckling.

En trolig bidragande orsak till den låga »utväxlingen« på formella meriter i fältexperimentet är att det råder stark konkurrens om jobben med låga kvalifikationskrav, med många sökande per vakans. Nyanlända personer med flyktingbakgrund blir utkonkurrerade av såväl arbetssökande personer som är födda i Sverige som av andra utrikes födda. Kunskaper i svenska och erfarenhet från ett lågkvalificerat jobb verkar inte vara tillräckligt för att nyanlända flyktingar ska kunna hävda sig i konkurrensen. En implikation av resultaten är att utrikes födda måste söka ett mycket stort antal jobb innan de får positiv respons från arbetsgivare.

Relativt höga minimilöner i kollektivavtalen och höga sociala avgifter har bidragit till höga kostnader för att anställa lågkvalificerad arbetskraft, vilket försvårar för nyanlända flyktingar att få reguljära jobb. En stel lönebildning för dessa jobb har med stor sannolikhet också medfört att lönerna för dessa arbeten inte har anpassats nedåt då utbudet av lågutbildad arbetskraft ökat genom flyktinginvandringen. Personer med svag läsförmåga har lägre sysselsättningsgrad i Sverige än i andra länder man kunnat jämföra med, samtidigt som lönerna för denna grupp är högre i Sverige. Även strikta regler för

anställningsskydd kan innebära ökade krav på kvalifikationer hos de sökande.

Även andra förklaringar till våra experimentella resultat är tänkbara. Tidigare studier visar att det finns diskriminering av personer med arabisk klingande namn på den svenska arbetsmarknaden. Studier från andra länder visar även att sökande från minoritetsgrupper verkar ha sämre avkastning på sina meriter i cv än andra sökande. Inte heller våra resultat pekar på någon positiv effekt av bättre cv-kvalitet i termer av arbetslivserfarenhet och kunskaper i svenska på sannolikheten att arbetsgivaren tar kontakt med den sökande. Generellt är det fullt möjligt att de signaler som skickas kan uppfattas som negativa av vissa arbetsgivare och positiva av andra. Det skulle kunna gälla för fullgjord sfi, där vissa ser det som en produktivitetssignal, medan andra i stället påminns om att den sökande inte har svenska som modersmål.

7.1 Policydiskussion

Arbetsförmedlingens (2019) bedömning är att konkurrensen om de enkla jobben kommer att öka i framtiden. Prognosen gjordes innan covid-19-pandemin bröt ut och den djupa konjunkturnedgång som pandemin leder till kommer att förvärra situationen ytterligare i de sektorer där många nyanlända flyktingar och deras anhöriga får sitt första jobb. Problemen rörande integrationen av flyktingar på arbetsmarknaden fanns dock långt före pandemin och kommer att finnas kvar även under överskådlig tid efter att den försvunnit. Sveriges förhållandevis stora population av flyktinginvandrare gör också att det är ännu viktigare än i andra länder att åstadkomma en välfungerande integration.

Hur kan vi underlätta för nyanlända att komma in på arbetsmarknaden och öka rörligheten uppåt från jobb med låga kvalifikationskrav?

1. *Lönebildningens betydelse.* Lönebildningen har inte stått i fokus i vår rapport, men den är av central betydelse för möjligheterna att skapa fler enkla jobb. I sin genomgång av forskningen om de kollektivavtalsreglerade minimilönernas sysselsättningseffekter i Sverige respektive de nordiska länderna drar Calmfors med flera (2018) samt Ek och Skedinger (2019) slutsatsen att de relativt höga minimilönerna i dessa länder bidragit till färre jobb för framför allt utsatta grupper på arbetsmarknaden. Författarna diskuterar också möjligheterna att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för utsatta grupper genom att skapa helt nya, enkla jobb med väsentligt lägre löner än dem som anges av kollektivavtalen. Enligt detta förslag skulle inga redan sysselsatta få sänkt lön, vilket skulle mildra de negativa konsekvenser

för inkomstfördelningen som lägre minimilöner medför. Eftersom språkraven är lägre i enkla jobb än i mer kvalificerade arbeten så underlättas också inträdet på arbetsmarknaden för utrikes födda.

2. *Utbildning och arbetslivserfarenhet.* Vår genomgång av forskningen visar på vikten av utbildning, inklusive arbetsplatsförlagd sådan, för möjligheterna att avancera från enkla jobb till mer kvalificerade och högre betalda arbeten. Vi ser det som särskilt betydelsefullt att göra det praktiskt möjligt för dem som har anställning att utbilda sig medan de arbetar. Det är väl dokumenterat att lågkvalificerade är kraftigt underrepresenterade bland dem som deltar i arbetsplatsförlagd utbildning. Detta talar för att arbetsgivare bör ges starkare incitament att tillhandahålla sådan utbildning för denna grupp, men sannolikt behöver även incitamenten för de lågkvalificerade att faktiskt delta i utbildningen förstärkas.

En relaterad fråga är i vilken utsträckning Arbetsförmedlingen bör ha ambitionen att placera arbetssökande på arbetsplatser med goda förutsättningar för karriärvägar. Vår analys av de enkla jobben visade bland annat att dessa i högre utsträckning tycks leda vidare till mer kvalificerade arbeten på arbetsplatser med många kvalificerade jobb. Att genom olika åtgärder, till exempel mer frikostiga anställningssubventioner, belöna arbetsgivare vars anställda lyckas etablera sig på arbetsmarknaden kan dock stå i motsättning till att skapa så många nya jobb som möjligt. Ett sådant system förefaller dessutom svårt att administrera. Integrationsproblemen är i dag av sådan omfattning att fokus bör ligga på att i första hand underlätta inträdet på arbetsmarknaden.

3. *Språkkunskaper och språkrav.* Sfi bör utvecklas på ett sådant sätt att arbetsgivare i högre grad kan förlita sig på att personer som genomgått sfi har tillräckliga kunskaper och färdigheter för att kunna hävda sig på arbetsmarknaden. Sfi kan behöva göras mer målgruppsinriktad och individanpassad. Brister i dessa avseenden tycks också hänga samman med en låg andel behöriga lärare. Ytterligare sfi-program som passar för personer som arbetar bör tillskapas, så att man kan utveckla sin svenska även när man fått ett jobb. Högre kvalitet i sfi bör också förstärka incitamenten att fullgöra utbildningen.

Sverige är ett av endast tre länder i EU som för närvarande inte har språkrav för medborgarskap (Forsberg Lundell, 2020). Sedan millennieskiftet har allt fler EU-länder infört sådana språkrav och nivån på dessa har dessutom höjts i flera länder. Sverige kan komma att införa någon form av språkrav i framtiden, eftersom det finns ett tryck på att åstadkomma mer likartade regler för att hantera flyktingströmmarna i unionen. I direktiven till migrationskommittén anges att denna ska lämna förslag som innebär att

godkänt prov i svenska och samhällskunskap ska vara krav för svenskt medborgarskap (Dir 2019:70).

Det verkar inte finnas någon forskning om hur språkrav för permanent uppehållstillstånd eller medborgarskap påverkar integrationen på arbetsmarknaden. Det är emellertid möjligt att flyktinginvandrare med gynnsamma förutsättningar för språkinlärning eller med stark motivation sporras att lära sig svenska snabbare med sådana språkrav. För denna grupp kan ett »kvitto« på goda kunskaper i svenska i form av ett godkänt språktest då också fungera som en starkare signal till arbetsgivare än vad fullgjord sfi tycks göra i dag. Ett alternativ till språkrav för permanent uppehållstillstånd eller medborgarskap är att i stället erbjuda snabbare tillgång till dessa rättigheter om man godkänns i språktest, vilket föreslagits av Rooth och Strömblad (2008).

Denna rapport har fokuserat på i vilken utsträckning enkla jobb och kunskaper i svenska kan förbättra integrationen av utrikes födda. Ett antal åtgärder har diskuterats i rapporten. Effekterna på integrationen av varje enskild åtgärd är sannolikt små och i flera fall osäkra. Därför bör, som framhålls av bland annat Calmfors med flera (2018) och Ek och Skedinger (2019), flera olika åtgärder användas för att förbättra utsikterna för utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden.

Appendix I

Tabell A.1 Lågkvalificerade yrken enligt SSYK96 samt närliggande yrken i termer av genomsnittlig månadslön och andelen personer som saknar gymnasieutbildning.

SSYK	Yrke	SSYK9	SSYK9 och närliggande
912	Städare m.fl.	x	x
832	Fordonsförare		x
413	Lager- och transportassistenter		x
828	Montörer		x
913	Köks- och restaurangbiträden	x	x
932	Handpaketerare och andra fabriksarbetare	x	x
919	Övriga servicearbetare	x	x
829	Övriga maskinoperatörer och montörer		x
827	Maskinoperatörer, livsmedelsindustri m.m.		x
824	Maskinoperatörer, trävaruindustri		x
833	Maskinförare		x
823	Maskinoperatörer, gummi- och plastindustri		x
933	Godshanterare och expressbud	x	x
822	Maskinoperatörer, kemisk-teknisk industri		x
914	Tidningsdistributörer, vaktmästare m.fl.	x	x
611	Växtodlare inom jordbruk och trädgård		x
915	Renhållnings- och återvinningsarbetare	x	x
714	Målare, lackerare, skorstensfejare m.fl.		x
826	Maskinoperatörer, textil-, skinn- och läderindustri		x
741	Slaktare, bagare, konditorer m.fl.		x
614	Skogsbrukare		x
813	Processoperatörer, glas och keramiska produkter		x
732	Drejare, glashyttarbetare, dekorationsmålare m.fl.		x
743	Skräddare, tillskärare, tapetserare m.fl.		x
742	Möbelsnickare, modellsnickare m.fl.		x
931	Grovarbetare inom bygg och anläggning	x	x
921	Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	x	x
834	Däckspersonal		x
744	Garvare, skinnberedare och skomakare		x
733	Konsthantverkare i trä, textil, läder m.m.		x
911	Torg- och marknadsförsäljare	x	x

Anm.: Yrkena har sorterats efter antalet observationer för anställda. Se kapitel 5 för definition av närliggande yrken till SSYK9.

Källa: Egen bearbetning av data från Lönestrukturstatistiken och LISA.

Appendix 2

EXEMPEL PÅ ANSÖKNINGSBREV⁸⁴

84. [] anger text som utelämnats här.

Sida 1

Till: [Arbetsgivare]

I er annons läste jag att ni söker efter en [Yrkesroll]. Jag är väldigt intresserad av anställningen. Jag är 23 år. Jag är född i Damaskus i Syrien och fick uppehållstillstånd i Sverige 2016. Jag bor för närvarande i Stockholm. Jag har gjort klart hela utbildningen i Svenska för invandrare (sfi).

Jag har en gymnasieutbildning från mitt hemland. För närvarande har jag anställning som restaurangbiträde på [Snabbmatskedja] i Stockholm (referenser lämnas på begäran).

Jag är singel och på min fritid är jag intresserad av träning, musik och att träffa kompisar.

Jag hoppas att få träffa er personligen och översänder min ansökan.

Sida 2

Meritförteckning

Personlig information:

Namn: [Namn]

Födelsedatum: [Födelsedatum]

Födelseort: Damaskus, Syrien

Adress: [Bostadsadress]

Email: [E-postadress]

Tel: [Telefonnummer]

Utbildning:

Gymnasieutbildning från Damaskus, Syrien

Fullföljt hela utbildningen Svenska för invandrare (sfi)

Arbetslivserfarenhet:

201608- Inskrivnen vid Arbetsförmedlingen

201711- Anställd som restaurangbiträde på [Snabbmatskedja]

Appendix 3

FÖRREGISTRERING AV FÄLTEXPERIMENTET

Korrespondensstudien registrerades hos *American Economic Association* (*registry for randomized controlled trials*) den 9 oktober 2019, det vill säga efter det att datainsamlingen påbörjades men innan den avslutades och innan några analyser av data gjordes (se <https://www.socialscienceregistry.org/trials/4832>).

Den analysplan som registrerades innehöll ett antal så kallade power-beräkningar. Dessa anger bland annat hur stor den verkliga effekten av till exempel avslutad svenska för invandrare (sfi) på återkopplingssannolikheten måste vara för att vi med en given stickprovsstorlek (antal ansökningar), ursprunglig återkopplingssannolikhet för kontrollgruppen som inte signalerar sfi (så kallad *baseline*) och signifikansnivå (sannolikheten att förkasta en sann nollhypotes) med viss sannolikhet – 80 procent är den nivå som vanligen används – kommer att förkasta nollhypotesen att det inte finns någon effekt.

Vi utgick i förregistreringen från ett stickprov på 3 000 ansökningar, en ursprunglig återkopplingssannolikhet på 5 procent och 5 procents signifikansnivå. Då kan vi med 80 procents sannolikhet upptäcka en effekt på cirka 2,5 procentenheter. Det faktiska antalet observationer i vår studie blev 2 009, det vill säga lägre än det som antogs i power-beräkningarna. Återkopplingssannolikheten för gruppen som inte uppger avslutad sfi eller erfarenhet i våra insamlade data är omkring 4,7 procent. Sammantaget innebär det att den verkliga effekten skulle behöva vara någon tiondels procentenhet större än 2,5 procentenheter för att vi med 80 procents sannolikhet kan dra slutsatsen att det finns en effekt av till exempel sfi.

Power-beräkningarna utgår från följande formel:⁸⁵

$$N = 2 \times \left(\frac{Z_{(1-\alpha)/2} + Z_{(1-\beta)}}{|P_1 - P_2|} \right)^2 \frac{1}{\sqrt{\frac{P_1 + P_2}{2} \times \left(1 - \frac{P_1 + P_2}{2}\right)}}$$

där N anger antalet observationer som behövs i behandlings- och kontrollgruppen ($N \times 2$ ger således experimentets totala storlek), i vårt fall gruppen som »behandlats« med erfarenhet från ett enkelt jobb eller fullföljd sfi respektive gruppen som inte har någon erfarenhet eller fullföljd sfi. $Z_{(1-\alpha)/2}$ är värdet från fördelningsfunktionen för standardnormalfördelningen associerat med ett tvåsidigt test vid 5 procents signifikansnivå,

85. Se till exempel https://sphweb.bumc.bu.edu/otlt/MPH-MODULES/BS/BS704_Power/BS704_Power_print.html.

$Z_{(1-\beta)}$ är värdet associerat med power-nivån $1-\beta$ (där β anger sannolikheten att göra ett typ II-fel, det vill säga att inte förkasta en falsk nollhypotes), $|P_1-P_2|$ är den absoluta skillnaden (effektstorleken) mellan behandlings- och kontrollgruppens andelar (P_1 respektive P_2).

Genom att anta P_1 och P_2 (och därmed effektstorleken), går det med hjälp av formeln att räkna ut antalet observationer som krävs vid en viss signifikans- (oftast $\alpha = 0,05$) och power-nivå (oftast $1-\beta = 0,8$). Det går också att utifrån ett förutbestämt antal observationer samt P_2 beräkna hur stor den sanna effektstorleken $|P_1-P_2|$ måste vara för att testet ska ha en särskild power-nivå.

Referenser

- AHMED, A., ANDERSSON, L. och HAMMARSTEDT, M. (2010), »Can Ethnic Discrimination in the Housing Market Be Reduced by Increasing the Information about the Applicants?«, *Land Economics*, vol. 86, s. 79–90.
- AHMED, A. M., ANDERSSON, L. och HAMMARSTEDT, M. (2012), »Does Age Matter for Employability? A Field Experiment on Ageism in the Swedish Labour Market«, *Applied Economics Letters*, vol. 19, s. 403–406.
- AHMED, A. och HAMMARSTEDT, M. (2008), »Discrimination in the Rental Housing Market – a Field Experiment on the Internet«, *Journal of Urban Economics*, vol. 64, s. 362–372.
- ALDASHEV, A., GERNANDT, J. och THOMSEN, S. L. (2009), »Language Usage, Participation and Earnings. Evidence for Foreigners in West Germany with Multiple Sources of Selection«, *Labour Economics*, vol. 16, s. 330–341.
- ALDÉN, L. och HAMMARSTEDT, M. (2015), »Utrikes födda på 2000-talets arbetsmarknad – en översikt och förklaringar till situationen«, *Ekonomisk Debatt*, årg. 43, s. 77–89.
- ALDÉN, L. och HAMMARSTEDT, M. (2016), *Boende med konsekvens – en ESO-rapport om etnisk bostadssegregation och arbetsmarknad*, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO), 2016:1, Stockholm.
- ALDÉN, L. och HAMMARSTEDT, M. (2019), »Refugee Immigration and Public Sector Finances: Evidence from Sweden«, *FinanzArchiv/Public Finance Analysis*, vol. 75, s. 297–322.
- ALEKSYNSKA, M. och TRITAH, A. (2013), »Occupation–Education Mismatch of Immigrant Workers in Europe: Context and Policies«, *Economics of Education Review*, vol. 36, s. 229–244.
- ANDERSSON JOONA, P. (2020), *Flyktning- och anhöriginvandrares väg till arbete*, SNS, Stockholm.
- ANDERSSON JOONA, P., DATTA GUPTA, N. och WADENSJÖ, E. (2014), »Overeducation among Immigrants in Sweden: Incidence, Wage Effects and State Dependence«, *IZA Journal of Migration*, vol. 3, s. 1–23.
- ANGRIST, J. D. och LANG, K. (2004), »Does School Integration Generate Peer Effects? Evidence from Boston’s Metco Program«, *American Economic Review*, vol. 94, s. 1613–1634.
- ANSALA, L., ÅSLUND, O. och SARVIMÄKI, M. (2020), »Immigration History, Entry Jobs, and the Labor Market Integration of Immigrants«, Discussion Paper 13089, IZA, Bonn.

- ARAI, M., BURSELL, M. och NEKBY, L. (2016), »The Reverse Gap in Ethnic Discrimination: Employer Stereotypes of Men and Women with Arabic Names«, *International Migration Review*, vol. 50, s. 385–412.
- ARAI, M. och SKOGMAN THOURSIE, P. (2009), »Renouncing Personal Names: an Empirical Examination of Surname Change and Earnings«, *Journal of Labor Economics*, vol. 27, s. 127–147.
- ARBETSFÖRMEDLINGEN (2019), »Var finns jobben? Bedömning för 2019 och på fem års sikt«, URA 2019:I, Stockholm.
- BACHMANN, R. (2016), »Wage Inequality and Wage Mobility in Europe«, *Review of Income and Wealth*, vol. 62, s. 181–197.
- BAERT, S., ALBANESE, A., DU GARDEIN, S., OVAERE, J. och STAPPERS, J. (2017), »Does Work Experience Mitigate Discrimination?«, *Economics Letters*, vol. 155, s. 35–38.
- BARTH, E., BRATSBERG, B. och RAAUM, O. (2012), »Immigrant Wage Profiles within and between Establishments«, *Labour Economics*, vol. 19, s. 541–556.
- BECKER, G. S. (1964), *Human Capital*, National Bureau of Economic Research (NBER), New York.
- BEHRENS, L., DELANDER L., FRÖDIN, O., MATTHIEU, C., MÅNSSON, J. och OTTOSSON, M. (2015), »Arbetsgivares perspektiv på subventionerade anställningar – en kartläggning«, Rapport 2015:17, Linnaeus University Centre for Labour Market and Discrimination Studies, Växjö.
- BERGFORS, R. (2011), »Sänk momsen och förbättra attityden«, *Dagens Industri*, 11 maj.
- BERTRAND, M. och MULLAINATHAN, S. (2004), »Are Greg and Emily More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination«, *American Economic Review*, vol. 94, s. 991–1013.
- BETHOUI, A. (2007), »The Distribution and Return of Social Capital: Evidence from Sweden«, *European Societies*, vol. 9, s. 393–407.
- BLEAKLEY, H. och CHIN, A. (2004), »Language Skills and Earnings: Evidence from Childhood Immigrants«, *Review of Economics and Statistics*, vol. 86, s. 481–496.
- BLOMQVIST, N., SKOGMAN THOURSIE, P. och TYREFORS, B. (2020), »Restricting Residence Permits – Short-run Evidence from a Swedish Reform«, i Blomqvist, N., *Essays on Labor Economics. The Role of Government in Labor Supply Choices*, Dissertations in Economics 2020:I, Stockholms universitet.
- BOGUSLAW, J. (2012), *Svensk invandringspolitik under 500 år: 1512–2012*, Studentlitteratur, Lund.

- BONFANTI, S. och NORDLUND, M. (2012), »Does 'Swedish for Immigrants' (SFI) Matter? A Longitudinal Assessment of the Impact of SFI on Migrants' Position in the Swedish Labour Market«, Working Paper 24/2012, Dipartimento di Scienze Economiche, Università degli Studi di Firenze.
- BRATSBERG, B. och RAGAN, J. (2002), »The Impact of Host Country Earnings on Schooling: A Study of Male Immigrants in the United States«, *Journal of Human Resources*, vol. 37, s. 63–105.
- BRENZEL, H. och REICHELT, M. (2017), »Job Mobility as a New Explanation for the Immigrant-Native Wage Gap: A Longitudinal Analysis of the German Labor Market«, *International Migration Review*, vol. 51, s. 1–26.
- BUDRÍA, S. och SWEDBERG, P. (2015), »The Impact of Language Proficiency on Immigrants' Earnings«, *Revista de Economía Aplicada*, vol. 23, s. 63–91.
- BURSELL, M. (2012), »Name Change and Destigmatization among Middle Eastern Immigrants in Sweden«, *Ethnic and Racial Studies*, vol. 35, s. 471–487.
- CALMFORS, L., DANIELSSON, P., EK, S., KOLM, A.-S., PEKKARINEN, T. och SKEDINGER, P. (2018), *Hur ska fler komma in på arbetsmarknaden?*, Dialogos, Stockholm.
- CALVÓ-ARMENGOL, A. och JACKSON, M. O. (2004), »The Effects of Social Networks on Employment and Inequality«, *American Economic Review*, vol. 94, s. 426–453.
- CARDOSO, A. R. (2006), »Wage Mobility: Do Institutions Make a Difference?«, *Labour Economics*, vol. 13, s. 387–404.
- CARLSSON, M. (2010), »Experimental Evidence of Discrimination in Hiring of First- and Second-generation Immigrants«, *Labour*, vol. 24, s. 263–278.
- CARLSSON, M. (2011), »Does Hiring Discrimination Cause Gender Segregation in the Swedish Labor Market?«, *Feminist Economics*, vol. 7, s. 71–102.
- CARLSSON, M. och ERIKSSON, S. (2019), »Age Discrimination in Hiring Decisions: Evidence from a Field Experiment in the Labor Market«, *Labour Economics*, vol. 59, s. 173–183.
- CARLSSON, M., ERIKSSON, S. och ROTH, D.-O. (2017), »Job Search Methods and Wages: Are Immigrants and Natives Different?«, *Manchester School*, vol. 86, s. 219–247.
- CARLSSON, M. och ROTH, D.-O. (2007), »Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data«, *Labour Economics*, vol. 14, s. 716–729.
- CASEY, T. och DUSTMANN, C. (2008), »Intergenerational Transmission of Language Capital and Economic Outcomes«, *Journal of Human Resources*, vol. 43, s. 660–687.

- CHISWICK, B. R. och MILLER, P. W. (2010), »Occupational Language Requirements and the Value of English in the US Labor Market«, *Journal of Population Economics*, vol. 23, s. 353–372.
- CHISWICK, B. R. och MILLER, P. W. (2013), »The Impact of Surplus Skills on Earnings: Extending the Over-education Model to Language Proficiency«, *Economics of Education Review*, vol. 36, s. 263–275.
- CHISWICK, B. R. och MILLER, P. W. (2014), »International Migration and the Economics of Language«, Discussion Paper 7880, IZA, Bonn.
- CLAUSEN, J., HEINESEN, E., HUMMELGAARD, H., HUSTED, L. och ROSHOLM, M. (2009), »The Effect of Integration Policies on the Time until Regular Employment of Newly Arrived Immigrants: Evidence from Denmark«, *Labour Economics*, vol. 16, s. 409–417.
- COLEMAN, J. S. (1988), »Social Capital in the Creation of Human Capital«, *American Journal of Sociology*, vol. 94, s. S95–S120.
- DAHLSTEDT, I. (2011), »Occupational Match: Over- and Undereducation among Immigrants in the Swedish Labor Market«, *Journal of International Migration and Integration*, vol. 12, s. 349–367.
- DAMAS DE MATOS, A. (2017), »Immigrant Language Fluency in the Low-skilled Labor Market«, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 70, s. 1176–1195.
- DELANDER, L., HAMMARSTEDT, M., MÅNSSON, J. och NYBERG, E. (2005), »Integration of Immigrants: The Role of Language Proficiency and Experience«, *Evaluation Review*, vol. 29, s. 24–41.
- DI PAOLO, A. och RAYMOND, J. L. (2012), »Language Knowledge and Earnings in Catalonia«, *Journal of Applied Econometrics*, vol. 15, s. 89–118.
- DIR. 2019:70, »Språk- och samhällskunskapskrav för svenskt medborgarskap och andra frågor om medborgarskap«, Justitiedepartementet, Stockholm.
- DUSTMANN, C. och FABBRI, F. (2003), »Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK«, *Economic Journal*, vol. 113, s. 695–717.
- DUSTMANN, C. och VAN SOEST, A. (2001), »Language Fluency and Earnings: Estimations with Misspecified Indicators«, *Review of Economics and Statistics*, vol. 83, s. 663–674.
- DUSTMANN, C. och VAN SOEST, A. (2002), »Language and the Earnings of Immigrants«, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55, s. 474–492.

- EDIN, P.-A., FREDRIKSSON, P. och ÅSLUND, O. (2003), »Ethnic Enclaves and the Economic Success of Immigrants – Evidence from a Natural Experiment«, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, s. 329–357.
- EDO, A., JAQUEMET, N. och YANNELIS, C. (2019), »Language Skills and Homophilous Hiring Discrimination: Evidence from Gender and Racially Differentiated Applications«, *Review of Economics of the Household*, vol. 17, s. 349–376.
- EK, S. och SKEDINGER, P. (2019), »Wage Policies and the Integration of Immigrants«, i Calmfors, L. och Sánchez-Gassen, N. (red.), *Integrating Immigrants into the Nordic Labour Markets*, Nordiska ministerrådet, Köpenhamn.
- EKBERG, J. (1999), »Immigration and the Public Sector: Income Effects for the Native Population in Sweden«, *Journal of Population Economics*, vol. 12, s. 411–430.
- EKBERG, J. (2009), *Invandringen och de offentliga finanserna*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO), 2009:3, Stockholm.
- EKBERG, J. (2011), »Will Future Immigration to Sweden Make It Easier to Finance the Welfare System?« *European Journal of Population*, vol. 27, s. 103–124.
- EKBERG, J. (2016), »Det finns framgångsrika flyktingar på den svenska arbetsmarknaden«, *Ekonomisk Debatt*, årg. 44, s. 6–11.
- EKBERG, J. och HAMMARSTEDT, M. (2002), »20 år av allt sämre arbetsmarknadsintegrering av invandrare«, *Ekonomisk Debatt*, årg. 30, s. 343–353.
- EKLUND, J. och LARSSON J. P. (2020), *När blir utrikes födda självförsörjande?*, Entreprenörskapsforum, Stockholm.
- ELIASSON, T. (2013), »Decomposing Immigrant Wage Assimilation – the Role of Workplaces and Occupations«, Working Paper 2013:7, IFAU, Uppsala.
- ERIKSSON, S. och ROTH, D.-O. (2014), »Do Employers Use Unemployment as a Sorting Criterion When Hiring? Evidence from a Field Experiment«, *American Economic Review*, vol. 104, s. 1014–1039.
- EUROSTAT (2020), »Participation Rate in Education and Training by Occupation«, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.
- EVANS, W. N., OATES, W. E. och SCHWAB, R. M. (1992), »Measuring Peer Group Effects: a Study of Teenage Behavior«, *Journal of Political Economy*, vol. 100, s. 966–991.
- FASANI, F., FRATTINI, T. och MINALE, L. (2018), »(The Struggle for) Refugee Integration into the Labour Market: Evidence from Europe«, Discussion Paper 11333, IZA, Bonn.

- FERRER, A., GREEN, D. A. och RIDDELL, W. C. (2006), »The Effect of Literacy on Immigrant Earnings«, *Journal of Human Resources*, vol. 41, s. 380–410.
- FORSBERG LUNDELL, F. (2020), *Krävande krav. Vad ska språkrav vara bra för?*, Timbro, Stockholm.
- FORSLUND, A., HENSVIK, L., NORDSTRÖM SKANS, O. och WESTERBERG, A. (2012), »Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner«, Rapport 2012:19, IFAU, Uppsala.
- FORSLUND, A., LILJEBERG, L. och ÅSLUND, O. (2017), »Flyktning- och anhöriginvandrares etablering på den svenska arbetsmarknaden«, Rapport, 2017:14, IFAU, Uppsala.
- FRIEDBERG, R. (2000), »You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital«, *Journal of Labor Economics*, vol. 18, s. 221–251.
- GARNERO, A., HIJZEN, A. och MARTIN, S. (2019), »More Unequal, But More Mobile? Earnings Inequality and Mobility in OECD countries«, *Labour Economics*, vol. 56, s. 26–35.
- GRÖNQVIST, H. (2006), »Ethnic Enclaves and the Attainments of Immigrant Children«, *European Sociological Review*, vol. 22, s. 369–382.
- HALL, R. E. och KUDLYAK, M. (2019), »Job-Finding and Job-Losing: A Comprehensive Model of Heterogeneous Individual Labor-Market Dynamics«, Working Paper 25625, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA.
- HAMMARSTEDT, M. (2003), »Income from Work among Immigrants in Sweden«, *Review of Income and Wealth*, vol. 49, s. 185–203.
- HAMMARSTEDT, M. och MIAO, C. (2020), »Self-employed Immigrants and Their Employees: Evidence from Swedish Employer-employee Data«, *Review of Economics of the Household*, vol. 18, s. 35–68.
- HAMMARSTEDT, M. och SHUKUR, G. (2006) »Immigrants' Relative Earnings in Sweden – a Cohort Analysis«, *Labour*, vol 20, s 285–323.
- HANDEL, M. J. (2016), »The O*NET Content Model: Strengths and Limitations«, *Journal of Labour Market Research*, vol. 49, s.157–176.
- HARTOG, J. och ZORLU, A. (2009), »How Important Is Homeland Education for Refugees' Economic Position in the Netherlands?«, *Journal of Population Economics*, vol. 22, s. 219–246.
- HAYFRON, J. E. (2001), »Language Training, Language Proficiency and Earnings of Immigrants in Norway«, *Applied Economics*, vol. 33, s. 1971–1979.

- HELGERTZ, J. (2013), »Pre- to Post-migration Occupational Mobility of First Generation Immigrants to Sweden from 1970–1990: Examining the Influence of Linguistic Distance«, *Population Research Policy Review*, vol. 32, s. 437–467.
- HIMMLER, O. och JÄCKLE, R. (2018), »Literacy and the Migrant-Native Wage Gap«, *Review of Income and Wealth*, vol. 64, s. 592–625.
- HUSTED, L., NIELSEN, H. S., ROSHOLM, M. och SMITH, N. (2001), »Employment and Wage Assimilation of Male First-generation Immigrants in Denmark«, *International Journal of Manpower*, vol. 22, s. 39–71.
- IOANNIDES, Y.M. och LOURY, L.M. (2004), »Job Information Network, Neighborhood Effects, and Inequality«, *Journal of Economic Literature*, vol. 42, s. 1056–1093.
- ISPHORDING, I. E. och OTTEN, S. (2014), »Linguistic Barriers in the Destination Language Acquisition of Immigrants«, *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 105, s. 30–50.
- JOVANOVIĆ, B. och NYARKO, Y. (1997), »Stepping-stone Mobility«, *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, vol. 46, s. 289–325.
- KARLSDÓTTIR, A., SIGURJÓNSDÓTTIR, H. R., STRÖM HILDESTRAND, Å. och CUADRADO, A. (2017), »Policies and Measures for Speeding Up Labour Market Integration of Refugees in the Nordic Region. A Knowledge Overview«, Working Paper 2017:8, Nordregio, Stockholm.
- KENNERBERG, L. och ÅSLUND, O. (2010), »Sfi och arbetsmarknaden«, Rapport 2010:10, IFAU, Uppsala.
- KOEDEL, C. och TYHURST, E. (2012), »Math Skills and Labor-market Outcomes: Evidence from a Resume-based Field Experiment«, *Economics of Education Review*, vol. 31, s. 131–140.
- KONJUNKTURINSTITUTET (2014), *Lönebildningsrapporten 2014*, Stockholm.
- KORPI T. och TÄHLIN, M. (2009), »Educational Mismatch, Wages, and Wage Growth: Overeducation in Sweden, 1974–2000«, *Labour Economics*, vol. 16, s. 183–193.
- KROFT, K., LANGE, F. och NOTOWIDIGO, M. J. (2013), »Duration Dependence and Labor Market Conditions: Evidence from a Field Experiment«, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 128, s. 1123–1167.
- LEUVEN, E. och OOSTERBEEK, H. (2011), »Overeducation and Mismatch in the Labor Market«, i Hanushek, E. A., Machin, S. J. och Woessmann, L. (red.), *Handbook of the Economics of Education*, vol 4, Elsevier, Amsterdam.

- LOCHMANN, A., RAPOPORT, H. och SPECIALE, B. (2019), »The Effect of Language Training on Immigrants' Economic Integration: Empirical Evidence from France«, *European Economic Review*, vol. 113, s. 265–296.
- LOCKWOOD, B. (1991), »Information Externalities in the Labour Market and the Duration of Unemployment«, *Review of Economic Studies*, vol. 58, s. 733–752.
- LUNDBORG, P. (2013), »Refugees' Employment Integration in Sweden: Cultural Distance and Labour Market Performance«, *Review of International Economics*, vol. 21, s. 219–232.
- LUNDBORG, P. och SKEDINGER, P. (2016), »Employer Attitudes towards Refugee Immigrants: Findings from a Swedish Survey«, *International Labour Review*, vol. 155, s. 315–337.
- MARTINSSON, K. (2018), »Allt fler arbetsgivare kräver att anställda ska kunna svenska«, *Arbetet*, 4 oktober.
- MIGRATIONSVERKET (olika årgångar), »Tillståndsstistik«, Norrköping.
- MIGRATIONSVERKET (2020), »Beviljade uppehållstillstånd 2009–2019«, Norrköping, <https://www.migrationsverket.se/download/18.2b2a286016dabb81a1854ef/1579681582613/Beviljade%20uppehållstillstånd%202009-2019.pdf>.
- MINCER, J. (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, National Bureau of Economic Research (NBER), New York.
- MIRANDA, A. och ZHU, Y. (2013), »English Deficiency and the Native-Immigrant Wage Gap«, *Economic Letters*, vol. 118, s. 38–41.
- NIELSEN, H. S., ROSHOLM, M., SMITH, N. och HUSTED, L. (2004), »Qualifications, Discrimination, or Assimilation? An Extended Framework for Analysing Immigrant Wage Gaps«, *Empirical Economics*, vol. 29, s. 855–883.
- NORDLUND, M. (2018), »Tertiary Graduates in Low-wage Jobs in Sweden 2003–2012«, *Journal of Education and Work*, vol. 31, s. 461–477.
- OECD (2016), »Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills«, *OECD Skills Studies*, Paris.
- OREOPOULOS, P. (2011), »Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes«, *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 3, s. 148–171.
- PARELIUSSEN, J. (2019), »Åter till grunderna – läsförmåga, immigration och arbetsmarknadsutfall i Sverige«, Policy Brief 2019:6, Delegationen för migrationsstudier (Delmi), Stockholm.

- PATACCHINI, E., RAGUSA, G. och ZENOU, Y. (2015), »Unexplored Dimensions of Discrimination in Europe: Homosexuality and Physical Appearance«, *Journal of Population Economics*, vol. 28, s. 1045–1073.
- PAVLOPOULOS, D., MUFFELS, R. och VERMUNT, J. K. (2012), »How Real Is Mobility between Low Pay, High Pay and Non-employment?«, *Journal of the Royal Statistical Society, Series A*, vol. 175, s. 749–773.
- PINGET, A.-F., BOSKER, H. R., QUENÉ, H. och DE JONG, N. (2014), »Native Speakers' Perceptions of Fluency and Accent in L2 Speech«, *Language Testing*, vol. 31, s. 349–365.
- RICKNE, J. (2019), *Kvinnor med flyktningbakgrund i rutsubventionerade jobb*, SNS, Stockholm.
- RIKSREVISIONEN (2015), »Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?«, RiR 2015:17, Stockholm.
- ROOTH, D.-O. och EKBERG, J. (2006), »Occupational Mobility for Immigrants in Sweden«, *International Migration*, vol. 44, s. 57–77.
- ROOTH, D.-O. och STRÖMBLAD, P. (2008), *Språk, krav och medborgarskap*, Underlagsrapport 14 till Globaliseringsrådet, Utbildningsdepartementet, Stockholm.
- ROOTH, D.-O. och ÅSLUND, O. (2006), *Utbildning och kunskaper i svenska: Framgångsfaktorer för invandrare?*, SNS, Stockholm
- ROSEN, S. (1972), »Learning and Experience in the Labor Market«, *Journal of Human Resources*, vol. 7, s. 326–342.
- RUIST, J. (2018), *Tid för integration – en ESO-rapport om flyktingars bakgrund och arbetsmarknadsetablering*, Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO), Stockholm.
- RUIST, J. (2020), »The Fiscal Aspect of the Refugee Crisis«, *International Tax and Public Finance*, vol. 27, s. 478–492.
- SANDWALL, K. (2013), *Att hantera praktiken, Om sfi-studerandes möjligheter till interaktion och lärande på praktikplatser*, Göteborgsstudier i nordisk språkvetenskap 20, Göteborgs universitet.
- SCB (olika årgångar), »Befolkningsstatistik«. Örebro.
- SCB (2017), »Befolkningen, utbildning«, Örebro.
- SCB (2018), »Befolkningen, utbildning«, Örebro.
- SCB (2019), »Arbetskraftsundersökning«, Örebro.
- SCB (2020), »Statistikdatabasen«, Stockholm.
- SCHNABEL, C. (2016), »Low-wage Employment«, *IZA World of Labor*.
- SHIELDS, M. A och WHEATLEY PRICE, S. (2001), »Language Fluency and Immigrant Employment Prospects: Evidence from Britain's Ethnic Minorities«, *Applied Economics Letters*, vol. 8, s. 741–745.

- SICHERMAN, N. och GALOR, O. (1990), »A Theory of Career Mobility«, *Journal of Political Economy*, vol. 98, s. 169–192.
- SKEDINGER, P. (2008), *Effekter av anställningsskydd – vad säger forskningen?*, SNS, Stockholm.
- SKEDINGER, P. (2010), *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers*, Edward Elgar, Cheltenham och Northampton.
- SKEDINGER, P. (2014), *Lönedynamik bland lågavlönade*, underlagsrapport till Lönebildningsrapporten 2014, Konjunkturinstitutet, Stockholm.
- SKOLINSPEKTIONEN (2018), *Utbildning i svenska för invandrare*, Stockholm.
- SKOLVERKET (2018), *Kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare. Kursplaner och kommentarer*, Stockholm.
- SKOLVERKET (2019), »Statistik om kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare 2018«, <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/arkiverade-statistiknyheter/statistik/2019-06-19-statistik-om-kommunal-vuxenutbildning-i-svenska-for-invandrare-2018>.
- SOU 2018:83, *Att förstå och bli förstådd – ett reformerat regelverk för tolkar i talade språk*, Utbildningsdepartementet, Stockholm.
- SVENSKT NÄRINGSLEV (2018), *Fakta om löner och arbetstider 2018*, Stockholm.
- VERNBY, K. och DANCYGIER, R. (2019), »Can Immigrants Counteract Employer Discrimination? A Factorial Field Experiment Reveals the Immutability of Ethnic Hierarchies«, *PLoS ONE*, vol. 14.
- YAO, Y. och VAN OURS, J. C. (2015), »Language Skills and Labor Market Performance of Immigrants in the Netherlands«, *Labour Economics*, vol. 34, s. 76–85.
- ÅSLUND, O. och ENGDAHL, M. (2018), »The Value of Earning for Learning: Performance Bonuses in Immigrant Language Training«, *Economics of Education Review*, vol. 62, s. 192–204.
- ÅSLUND, O., L. HENSVIK och O. NORDSTRÖM SKANS (2014), »Seeking Similarity: How Immigrants and Natives Manage in the Labor Market«, *Journal of Labor Economics*, vol. 32, s. 405–441.
- ÅSLUND, O. och ROOTH, D.-O. (2007), »Do Where and When Matter? Initial Labour Market Conditions and Immigrant Earnings«, *Economic Journal*, vol. 117, s. 422–448.

FLYKTINGINVANDRARE och deras anhöriga har under lång tid haft svårt att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. I integrationsdebatten framförs ofta behovet av fler »enkla jobb« och goda kunskaper i svenska språket. Är detta nycklarna till en lyckad integration?

I rapporten undersöker nationalekonomerna Simon Ek, Mats Hammarstedt och Per Skedinger om erfarenheter från jobb med låga kvalifikationskrav och färdigheter i svenska förbättrar arbetsmarknadsutsikterna för personer med flyktningbakgrund. Rapporten bygger på ett omfattande datamaterial där individer följs under lång tid och ett fältexperiment där fiktiva flyktingar har sökt jobb med låga kvalifikationskrav.

Simon Ek är doktorand i nationalekonomi vid Uppsala universitet och affilierad till Institutet för Näringslivsforskning (IFN) i Stockholm.

Mats Hammarstedt är professor i nationalekonomi vid Linnéuniversitetet i Växjö och affilierad till Institutet för Näringslivsforskning (IFN) i Stockholm.

Per Skedinger är forskare vid Institutet för Näringslivsforskning (IFN) i Stockholm och adjungerad professor i nationalekonomi vid Linnéuniversitetet i Växjö.

Rapporten ingår i SNS forskningsprojekt Lärdomar om integration.

ISBN 978-91-88637-46-8



9 789188 637468