

Utrikesfödda på arbetsmarknaden

- En studie om skillnader i sysselsättningsnivåer mellan olika utrikesfödda grupper**

Examensarbete för kandidat i sociologi 15 hp,

Namn: Andreas Ljungström

Handledare: Dietmar Rauch

Maj 2010

Abstract

Titel : Utrikesfödda på arbetsmarknaden- en studie om skillnader i sysselsättningsnivåer mellan olika utrikesfödda grupper

Författare : Andreas Ljungström

Handledare : Dietmar Rauch

Examinator : Tomas Berglund

Typ av arbete : Examensarbete för kandidat i sociologi 15 hp,

Tidpunkt : Maj 2010

Antal tecken inkl. blanksteg: 59 869

Syfte och frågeställningar : Syftet är att undersöka om det finns skillnader i sysselsättningsnivåer mellan olika utrikesfödda grupper på arbetsmarknaden, och om dessa finns, hur de kan förstås och förklaras.

Metod och material : Kvantitativ metod, och materialet är taget från Levnadsnivåundersökningen 2000, SCB och Integrationsverket.

Huvudresultat : Det finns betydande skillnader i sysselsättningsnivåer mellan olika utrikesfödda grupper, och skillnaderna är störst mellan inomeuropeiskt - och utomeuropeiskt födda. Orsaker till dessa skillnader kan till viss del förklaras av vistelsetid i Sverige, utbildningsnivå och av vilka skäl människor invandrar. Det verkar också finnas tecken på att vissa grupper på olika sätt missgynnas på grund av sin etniska härkomst, varför diskriminering också kan utgöra en förklaring till dessa skillnader.

Nyckelord: Arbetsmarknad, sysselsättning, utrikesfödda, humankapital, diskriminering.

Innehållsförteckning

	Sid
<i>Inledning (Bakgrund, syfte, frågeställning)</i>	4.
<i>Tidigare forskning</i>	6.
<i>Teori</i>	7.
<i>Metod</i>	11.
<i>Validitet och reliabilitet</i>	17.
<i>Etiska reflektioner</i>	18.
<i>Resultat</i>	19.
<i>Diskussion</i>	26.
<i>Referenslista</i>	33.
<i>Populärvetenskaplig framställning</i>	34.
<i>Tabeller</i>	36.

Inledning

Bakgrund

Invandrades ställning på arbetsmarknaden har sett olika ut i olika tider. Sveriges ”glansdagar” mellan 1950 - 70-talet kännetecknades av hög tillväxt och låg arbetslöshet. Både industrin och tjänstesektorn expanderade och sysselsättningsökningen och arbetskraftsinvandringen var hög. Svenska kvinnor stod i hög grad för arbetskraftsutbudet vad gällde framväxten av offentlig sektor medan utlandsimporterad arbetskraft i huvudsak sysselsattes inom den expanderande industrin (Neergaard, 2006)

Det var dock här som en både köns - och etnifierad segmentering av arbetsmarknaden institutionaliserades. Många invandrare fick ofta de minst eftertraktade jobben inom den privata sektorn, främst inom industri och servicebranscher, och invandrad arbetskraft gjordes till en reservarmé för arbetskraftsefterfrågan. Den etnifierade segmenteringen lades därmed till grund i en tid av full sysselsättning, men en stigande oro över ett annalkande arbetskraftsöverskott resulterade i att arbetskraftsinvandringen stoppades (Neergard, 2006). Man ändrade invandringsformerna och sedan 1970-talets början har invandring skett främst genom flykting - och anhörighetsbedömningar (Neergaard, 2006).

Under 1980-talet ökade kunskaperna om en etnifierad arbetsmarknad genom främst två samverkande processer; hälsoeffekter och strukturomvandlingar. Många invandrare hade fått de ”dåliga” jobben med sämre arbetsvillkor, och effekten blev under 1980-talet att man fick en överrepresentation av sjukskrivna och förtidspensionerade invandrare (Neergard, 2006). Den andra orsaken handlade om en strukturomvandling i arbetslivet som forskare menade främst drabbade arbeten som huvudsakligen innehades av invandrare. Tänkbara förklaringar till detta var att moderniseringen av näringslivet ställde högre krav på människors humankapital, något som personer med utländsk bakgrund hade svårt att anpassa sig till (Neergaard, 2006). Efter 1990-talskrisen har man kunnat urskilja en förbättring av deltagandet i sysselsättningen hos människor med utländsk bakgrund, men skillnaden i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda är fortfarande betydande.

Många menar att deltagande på arbetsmarknaden är vital för en lyckosam integrationsprocess eftersom det bland annat motverkar ekonomisk marginalisering och inkluderar individer i de sociala transföringssystem som är kopplade till lönearbete (Berglund & Schedin, 2009). Arbetet genererar både ekonomiska sociala resurser vilket ger individer möjlighet till boende, konsumtion och ett ökat deltagande i samhället. Svårigheter

med anknytning till arbetsmarknaden ger sämre karriärmöjligheter, ökar risken för att stå utanför arbetsmarknaden vid en lågkonjunktur och får stora konsekvenser för tillgången till socialförsäkringssystemet (Berglund & Schedin, 2009). Vi lever också idag allt längre efter pension och SCB:s befolkningsprognos från 2009 menar att befolkningen ser ut att öka med runt 1 miljon fram till 2030 varav ökningen främst består av människor över 65 år.

Konsekvenser av detta blir att försörjningsbördan ökar för de i yrkesverksamma åldrar.

Samtidigt ökar andelen utrikesfödda personer i Sverige och idag är ca 14 % av befolkningen födda i ett annat land, en siffra som förväntas stiga. Befolkningssammansättningen ser också annorlunda ut hos den utrikes födda gruppen och en stor koncentration återfinns i yrkesverksamma åldrar (SCB, Integration – utrikes födda på arbetsmarknaden, 2006)

Det finns med andra ord en stor arbetskraftstillgång inom denna grupp och skulle man lyckas höja andelen sysselsatta bland de utrikesfödda skulle detta kunna ha positiva effekter på den förväntade ökade försörjningsbördan. En förutsättning för förbättring är givetvis att först och främst förstå vilka faktorer och processer som ligger bakom och bidrar till invandrades svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden.

Syfte och frågeställningar

Mycket uppmärksamhet har på senare tid ägnats åt utrikesföddas arbetsmarknadssituation där jämförelser mellan ”inrikesfödda” och ”utrikesfödda” är vanligt förekommande. Resultaten är entydiga och pekar på att det finns betydande skillnader mellan inrikes - och utrikesföddas sysselsättningsnivåer, skillnader som jag i denna uppsats inte ytterligare ska belysa.

Vad som istället fångat mitt intresse, och som mycket forskning inte alls verkar belysa i samma utsträckning är skillnader i sysselsättningsnivåer mellan olika utrikesfödda grupper. Efter skiftet från arbetskraftsinvandring till flykting – och anhörighetsinvandring på 1970-talet har den utrikesfödda gruppen blivit mer heterogen. Människor invandrar idag från olika delar av världen, från olika kulturer och skälen till invandring varierar stort, skillnader som antagligen skulle kunna spela stor roll för individers situation och möjligheter på arbetsmarknaden. Jag tror att en undersökning som belyser skillnader mellan olika utrikesfödda grupper skulle kunna bidra till en ökad förståelse om utrikesföddas situation på arbetsmarknaden. Syftet med denna uppsats är därför att undersöka om det finns skillnader i sysselsättningsnivå mellan olika utrikesfödda grupper på arbetsmarknaden och, om dessa visar sig finnas, vad som kan förklara dem. Denna bakgrund leder mig till frågeställningarna:

Hur ser skillnaderna i sysselsättningsgrad på arbetsmarknaden ut mellan olika utrikesfödda grupper?

Hur kan eventuella likheter/skillnader förstås och förklaras?

Tidigare forskning

Forskningshistoriken kring detta område sprider sig inte längre än några decennier bakåt i tiden, mycket på grund av att invandras situation på arbetsmarknaden inte alltid sett ut som den gör idag. Skillnaderna mellan inrikes - och utrikesfödda var relativt marginella fram till tidigt 80-tal, både i inkomst och sysselsättning (Berglund och Schedin, 2009). Den negativa trenden har efter detta fördjupats och orsaken till detta är komplex och består sannolikt av flera samverkande processer. Vad man inom forskningen inriktat sig på är att undersöka skillnader i människors humankapital, det vill säga de produktiva egenskaper, kunskaper, färdigheter och tillgång till nätverk och information som individen besitter och förvärvar (Sjögren & Zenou, 2006). Becker (1994, i Berglund & Schedin, 2009) menar på att utrikesfödda inte har samma humankapital som inrikesfödda, eller att det inte värderas lika högt i mottagarlandet. Efter skiftet från arbetskraftsinvandring till flyktings - och anhörighetsinvandring har heterogeniteten bland den utrikesfödda gruppen ökat, bland annat i språkskillnader och i förekomsten av icke-värdefullt humankapital (Berglund & Schedin, 2009). En anledning kan vara att förekomsten av icke-värdefullt humankapital ökar när en stor andel immigrerar från fattiga delar av världen, och där yrkespraktiker skiljer sig åt. Hur stort humankapital invandrare har, och hur gångbart det är på den svenska arbetsmarknaden, har visat sig påverkats mycket av vilka skäl människor har till invandring. Arbetskraftsinvandrare, som i många fall redan har ett löfte om arbete när de kommer till det nya landet, har ofta bättre möjligheter på arbetsmarknaden när de kommer till ett nytt land är människor som flyr eller kommer som anhöriga (Berglund & Schedin, 2009). Trots all den forskning kring skillnader i värdefullt och gångbart humankapital verkar det kvarstå en oförklarad del som skillnader i humankapital inte kan förklara. Denna del anses vara så stor att det är svårt att hitta någon annan förklaring än att diskriminering förekommer och åtminstone spelar en viss roll (Berglund & Schedin, 2009). Dock är omfattningen av diskriminering mycket svårt att mäta eftersom det är svårt att veta om man tagit hänsyn till alla relevanta faktorer som kan spela in och påverka människors situation och möjligheter på arbetsmarknaden.

Teori

Tittar man på sysselsättningsnivån hos olika grupper brukar eventuella skillnaderna, som tidigare nämnt, kunna förklaras av två olika komponenter. Den första är iakttagbara produktionsrelaterade egenskaper som utbildningsnivå, meriter, erfarenheter och annan relevant kompetens, men också andra synliga variabler som ålder och bostadsort kan spela in. Den andra variabeln är den ”oförklarbara” komponenten som synliga och mätbara variabler inte kan förklara, och som ofta försöker förstås med hjälp av teorier och resonemang kring olika typer av diskriminering.

Humankapitalteorin

För att undersöka vad som kan förklara olika utrikesfödda gruppers sysselsättningsnivåer kommer jag främst att utgå ifrån humankapitalteorin, vilken utvecklades under 1950-70-talet av bland annat Theodore W. Schultz, Gary S. Becker och Jacob Mincer.

Humankapitalteorin är en nationalekonomisk teori som härleder individers framgång på arbetsmarknaden till de produktiva egenskaper, kunskaper, färdigheter och tillgång till nätverk och information som individen besitter och förvärvar (Sjögren & Zenou, 2007).

Dessa egenskaper är ofta resultatet av uppväxtförhållanden och kan erhållas genom uppfostran, uppväxtmiljö och individuella beslut, men också av ärftliga faktorer.

Individen kan också själv investera i sitt humankapital genom utbildning, arbete, sunda vanor, odla kontakter eller geografisk förflyttning. En viktig utgångspunkt i denna teori är att föräldrar och individer investerar beroende på i vilken mån man tror att det lönar sig och genererar ett rikare liv för sig själv och/eller sin familj (Sjögren & Zenou, 2007).

Självselektion

Det finns ett starkt samband mellan skäl till invandring, ursprungsland och humankapital (Sjögren och Zenou, 2007). För människor som väljer att invandra för att söka jobb har troligtvis gjort bedömningen att det egna humankapitalet är mer gångbart i det nya landet än i det gamla. Flytten blir därmed en investering och följderna blir att länder med hög avkastning på humankapital kommer att locka till sig och behålla individer med störst tillgång på humankapital (Sjögren & Zenou, 2007). För flyktingar däremot är arbetsmarknadsutsikterna inte avgörande i valet av land, vilket skulle kunna vara en förklaring till varför flyktingars integration på arbetsmarknaden är mer komplicerad än arbetskraftsinvandrares.

En stor del kommer också som anhöriginvandrare och vilken betydelse detta skäl har för

möjligheter på arbetsmarknaden blir här mer spekulationer än teorier. Dock kan man väl tänka sig att anhöriga till flyktingar generellt sätt borde ha sämre arbetsmarknadsutsikter än anhöriga till arbetskraftsinvandrare. Anledningen kan vara att arbetskraftsinvandrare antagligen har en starkare position på arbetsmarknaden än vad flyktingar har. Antagligen kommer anhöriginvandrare bosätta sig i närheten av anhöriga eller andra landsmän och naturligtvis tjänar man på att ha människor omkring sig med högt och gångbart humankapital, som språkkunskaper, kontakter och annan värdefull kunskap som ger hög avkastning på arbetsmarknaden. Kommer man däremot som anhöriginvandrare till flyktingar, som i många fall antagligen har en sämre anknytning till arbetsmarknaden, kommer den omgivande miljön antagligen inte vara lika främjande för utvecklande av gångbart och attraktivt humankapital.

Humankapitaldepreciering och nyinvestering

En del av människors humankapital som lokalkännedom, sociala kontaktnät, språk, historia och kultur kan vara landspecifikt, och flyttar man kan en del av individens produktiva kapacitet gå förlorad. Skillnader mellan hur yrken i olika länder utövas kan också göra att vissa ämnesspecifika kunskaper blir svåra att överföra eftersom att kunskaper i ett land inte alltid är gångbara och värdefulla i ett annat (Sjögren & Zenou, 2007). Ett bra exempel på detta är advokater som denna yrkeskategori måste vara väl förtrogna med det enskilda landets lagar och revisionsseder.

Flyktingar har ofta inte samma möjligheter att ta hänsyn till marknadsutsikterna som den som av arbetsmarknadsskäl valt att flytta, vilket gör det mer troligt att en större del av humankapital går förlorat hos flyktingar än hos arbetskraftsinvandrare. Dessutom kan flykten och skälen att fly innebär stora psykiska och fysiska påfrestningar vilket också spelar in och påverkar individens humankapital.

Oavsett vilka skäl man har till att invandra finns nästan alltid en strävan att förbättra sitt humankapital, och ett lands språk är oftast det mest uppenbara. Andra kunskaper och färdigheter med hög potentiell avkastning på är kännedom om den lokala arbetsmarknaden, kompletterande yrkesutbildning och generell kunskap om landet. Men att direkt börja utbilda sig när man kommer till ett land blir en stor kostnad jämfört med om man istället skulle börja jobba. Vem som investerar i vad, och hur mycket, kommer därför till stor del bero på hur mycket humankapital individen har vid invandringstillfället (Sjögren & Zenou, 2007).

Är man direkt attraktiv på arbetsmarknaden och har högt och gångbart humankapital kommer alternativkostnaden att istället utbilda sig och öka sitt humankapital bli högre. Dock kan en investering i språket vara en nödvändighet för att över huvud taget få ett jobb, och en

kompletterande utbildning kan i vissa fall leda till en otroligt mycket högre produktivitet. Undersökningar har visat att avkastning på att komplettera sin utbildning är förhållandevis hög liksom avkastning på att investera i det svenska språket. Dock är det inte alltid möjligt att få tillgång till kompletterande utbildning utan detta styrs ofta av arbetsmarknadens behov (Sjögren & Zenou, 2007).

Informella krav: social och kulturell kompetens

Flera studier visar att social kompetens fått en ökad betydelse i arbetslivet. Arbetsgivare tenderar att värdera personliga egenskaper som att vara flexibel, kommunikativ, lära sig och lätt kunna komma överens och agera med andra människor i större utsträckning än tidigare (Neergard, 2006). Anledningen kan ha att göra med arbetsmarknadens omstrukturering och organisationsförändringar, där ”platta” organisationer i stor utsträckning ersatt hierarkier, okvalificerade arbetsuppgifter rationaliserats bort och servicearbeten professionaliserats. Kommunikationer med kunder och leverantörer har ökat, och på många ställen har teamarbete blivit en populär arbetsform vilket ställer högre krav på samarbetsförmåga och kommunikation mellan kollegor, samt mellan anställda och arbetsgivare (Neergard, 2006). Dock finns det olika uppfattningar kring hur omfattande förändringarna i det ”nya” arbetslivet egentligen är.

Hur social kompetens värderas kan ses som ett utfall av hur regler för socialt handlande ser ut på en arbetsplats, och dessa regler är ofta relaterade till status och grupp – eller kategoritillhörighet. Eftersom social kompetens idag är godtagbar och utgör en ”informell kvalifikation” lämnar detta ett stort utrymme för arbetsgivarens omdöme i anställningsprocessen. Fördomar och antaganden om olika grupper spelar antagligen därför inte en obetydlig roll i bedömningen om jobsökaren uppfyller dessa krav eller inte. Om bedömningen av en individs informella krav är en ”rättvis” bedömning eller om den bygger på fördomar om olika grupper och kategorier är dock svårt att avgöra.

Osman (i Reyes, 2006), som främst granskat utrikesfödda läkare och deras svårigheter att få arbete, skriver om ”kulturbrist” som en potentiell huvudorsak till att invandrare har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Han menar att trots att meriter, kunskaper och erfarenheter borde vara de enda bedömningskriterierna för möjligheterna till yrkesutövning tycks anpassningskrav och föreställningar om kulturell olikhet också spela stor roll när det gäller utlandsfödda. En tendens kan vara att kulturavståndet växer ju längre man kommer från Sverige, och bristen i kulturell kunskap därför kan utgöra en grund för exkludering av människor från kulturer avlägsna den egna. Vad bristen på kulturellt kapital egentligen

innebär är dock ganska oklart men ofta avser det kunskaper om det svenska samhället såsom oskrivna regler och förståelse för hur man tänker och arbetar (Berglund & Schedin, 2009). Inkludering och exkludering verkar därför inte alltid vara en konsekvens av en objektiv värdering av kunskap och kompetens utan utfallet beror också på antaganden om individers kulturella bakgrund och hur väl dessa kan anpassa sig och assimileras till den kultur som finns på arbetsplatsen. Detta gör att kompetens kulturaliseras och konsekvensen kan bli att vissa grupper favoriseras framför andra. Detta kan förklara varför utomeuropeiska kulturer nedvärderas i relation till de nordeuropeiska kulturerna och hur väst, särskilt den anglosaxiska kulturen, privilegieras framför andra kulturer (Osman i Reyes, 2006).

Diskriminering

”Ren diskriminering”

Diskriminering på arbetsmarknaden kan yttra sig genom att individer trots likvärdiga kunskaper och meriter på olika sätt får sämre villkor än andra. När skälet till att en individ diskrimineras handlar om att arbetsgivaren inte gillar attribut eller egenskaper som inte påverkar arbetstagarens produktivitet talar man om preferensbaserad arbetsgivardiskriminering. Exempel på attribut kan vara kön, ålder, klass, etnicitet, politiska åsikter eller sexuell läggning. Omfattningen av denna typ av diskriminering är svår att mäta men mycket tyder på att den inte är obetydlig (Sjögren & Zenou, 2007).

Att arbetsgivaren diskriminerar någon med en viss egenskap behöver inte alltid bero på arbetsgivarens egna preferenser. Ibland kan istället arbetsgivarens diskriminering bero på att övriga anställda ogillar, eller antas ogilla, att samarbeta med personer med vissa egenskaper eller att företagets kunder ogillar att köpa en tjänst som producerats av en individ med en viss egenskap. Skulle denna typ av diskriminering ske och fallet gällde utländsk härkomst skulle vi se att arbetsmarknaden blev etniskt segregerad, något som vi i nuläget kan observera (Sjögren & Zenou, 2007).

Statistisk diskriminering

Diskriminering behöver inte ha sin grund i att arbetsgivare eller konsumenter undervärderar en individs produktivitet på grund av gruppstillhörighet, utan kan istället bero på bristande information eller svårigheter eller höga kostnader förknippade med att skaffa en tydlig bild av en individs produktivitet. I fall där det är svårt att ta fram information kan

grupptillhörighetens egenskaper fungera som en informationskälla om individen (Sjögren & Zenou, 2007). Detta kan kopplas till det tidigare resonemanget där arbetsgivares antagande om olika kategoriska grupper kan utgöra en grund för uppskattningen av individens produktivitet. Detta kan naturligtvis få negativa konsekvenser för den enskilde om den har högre produktivitet än gruppens genomsnitt.

Metod

Metodvalet har styrts efter syftet med min undersökning, som tidigare nämnt består av två huvudfrågeställningar. Den första handlar om att undersöka om det finns skillnader i sysselsättningsnivåer mellan olika utrikesfödda grupper och den andra syftar till att försöka förstå och förklara eventuella skillnader.

Jag kommer att använda mig av två olika typer av material för att besvara de båda forskningsfrågorna. Den första frågeställningen kommer att undersökas och analyseras med hjälp av individdata från Levnadsnivåundersökningen (2000) och den andra med hjälp av makrodata från offentliga databaser.

Naturligtvis hade det vart bättre att analysera de två forskningsfrågorna på samma material men har inte lyckats få tillgång till data som möjliggöra en sådan analys. Jag har istället fått arbeta med det material jag lyckats få tillgång till och anser att den valda metoden i detta fall är den ”näst bästa” i försöket att besvara mina forskningsfrågor.

Syftet med den första forskningsfrågan är att undersöka om sysselsättningsnivån är beroende av födelseregion. Jag har här valt att använda mig av en kvantitativ analys eftersom denna metod är till stor hjälp om man vill hitta samband och struktur i data. Den ger mig möjlighet att undersöka en stor population och testa min hypotes, något som skulle vara omöjligt med kvalitativ metod. En annan fördel med metoden är att den är lättare att jämföra med andra studier men också möjlig att göra om vid ett senare tillfälle med samma standardiserade metod och jämföra eventuella tidsförändringar.

Den andra forskningsfrågan handlar om att försöka förklara och förstå eventuella skillnader i sysselsättningsnivån mellan olika utrikesfödda grupper. Eftersom jag tror att synliga skillnader som utbildningsnivå, vistelsetid, kön och skäl till invandring borde kunna förklara en viss del av eventuella sysselsättningskillnader, argumenterar jag även här att kvantitativ metod är att föredra. Jag kan genom denna metod undersöka mönster och strukturer i stora populationer och testa mina hypoteser om hur olika synliga variabler påverkar sysselsättningsnivåer hos olika utrikesfödda grupper. Däremot kan det finnas en del

som inte kan förklaras med synliga och mätbara variabler, nämligen diskussionen kring olika typer av diskriminering. Att komma åt denna dimension kan vara svårt med hjälp av kvantitativ metod, och för att förstå och förklara denna variabel kanske en kvalitativ metod fungera bättre.

Tyvärr finns det inget utrymme för en ytterligare analys av det slaget i mitt arbete, men jag kommer ändå att försöka analysera data som skulle kunna tyda på och möjliggöra en diskussion kring diskriminering.

Teknik för att besvara mina forskningsfrågor

Min första forskningsfråga kommer att undersökas med hjälp av bivariat korstabellanalys på individdata där jag genom Chi2-test kommer att försöka påvisa ett eventuellt samband mellan sysselsättningsnivå och födelseregion. I denna analys testas hypoteserna H0 och H1 där

H0- Det finns inget samband mellan sysselsättningsnivå och födelseregion

H1- Det finns ett samband mellan sysselsättningsnivå och födelseregion

Chi2-testet kommer att tala om hur stor sannolikhet det är att eventuella uppstådda skillnader är ett resultat av slumpen (Djurfelt m fl, 2003) och avgöra om H0 kan förkastas eller inte.

Min andra forskningsfråga kommer att besvaras genom att använda makrodata från offentliga statistikdatabaser och i tabeller och diagram presentera i vilken utsträckning utvalda variabler påverkar och kan förklara sysselsättningsnivån hos olika utrikesfödda grupper.

Variabler, material och urval

Undersökning av forskningsfråga 1

Materialet som används till min första analys är individdata hämtad från

Levnadsnivåundersökningen (2000), som intervjuat ett riksrepresentativt urval i åldrarna 18-75 år om sina faktiska levnadsförhållanden. Av de 5142 personer som blev intervjuade var 36 personer ursprungligen födda i ett nordiskt land (förutom Sverige) och dessa slogs ihop till kategorin **Norden**. 91 personer var födda i ett europeiskt exklusive nordenfödda och dessa sammanslog jag till kategorin **”Europa”**. Det fanns också 147 personer som hade svarat att de kom från övriga länder än de ovan nämnda, och dessa fick utgöra en egen kategori kallad **Övriga**. Vilka Övriga länder egentligen är kan man bara spekulera i men bland stora invandrargrupper som invandrat de senaste decennierna är Asien och Afrika. Det är därför inte omöjligt att många från denna grupp antagligen kommer från någon av dessa två

regioner. Huvudanledningen till just denna uppdelning har att göra med att jag tror att det finns väsentliga skillnader mellan dessa olika regioner som skulle kunna spela in på graden av sysselsättning. En av dessa är att skälen för invandring med stor sannolikhet skiljer sig åt mellan dessa länder. Från Norden och europeiska länder kommer antagligen fler som arbetskraftsinvandrare och få som flyktingar medan det omvända antagligen gäller för övriga länder. Eftersom jag tror att skälen för invandring skulle kunna ha en stor effekt på sysselsättningen känns denna indelning mest lämpad.

Framför allt är detta en indelning som liknar födelseregionvariabeln i det andra materialet vilket naturligtvis underlättar en jämförelse.

För att mäta sysselsättningsnivån, dvs förvärvsarbete eller icke-förvärvsarbete använde jag mig av frågan "Nuvarande sysselsättning". Svartalternativen sattes i följande kategorier:

Förvärvsarbete- "Yrkesverksam"

Icke-förvärvsarbete- Hemarbetande, Studerande, Långvarigt arbetslös, Förtidspensionär och Föräldraledig.

Jag vill helt enkelt se på hur många som var i förvärvsarbete vid en viss tidpunkt och då är denna kategorisering nödvändig. Samtidigt definieras sysselsättningsvariabeln i mitt andra material på samma sätt och för att en jämförelse mellan studierna ska vara möjlig behöver definitionen på variablerna likna varandra.

17 personer var ålderspensionärer vilka jag strök eftersom dessa med största sannolikhet är över 65 år gamla och därför inte i yrkesverksam ålder. Detta ger mig ett material på totalt 274 utrikesfödda svarande i "yrkesverksam" ålder.

Undersökning av forskningsfråga 2

För att se på hur eventuella skillnader kan förstås och förklaras tänker jag titta på några olika variabler som jag tror kan spela in och påverka sysselsättningsnivån för olika utrikesfödda grupper. Dessa är:

*Skäl för invandring

*Vistelsetid i Sverige

*Utbildning

*Diskriminering

Testvariabel 1. Skäl för invandring

I teoridelen tog jag upp olika resonemang kring humankapital och hur detta kan påverkas av självselektion, i detta fall av vilka skäl människor väljer att invandra. En teori är att chansen är större att flyktingar i större utsträckning förlorar en stor del av humankapital än vad människor som kommer som arbetskraftsinvandrare gör. Därför anser jag att denna variabel skulle vara intressant att undersöka mot de olika utrikesfödda grupperna.

Dels kommer jag att presentera en samlad bild av tre kohorter som invandrade åren 1997, 2000 och 2003, och vilka skäl man hade för invandring. Resultaten är hämtade från rapporten ”*Integration - utrikes födda på arbetsmarknaden*” (2009) men materialet kommer ursprungligen ifrån databasen STATIV och i populationen ingår alla personer som är folkbokförda i Sverige den 31/12 vartdera undersökningsår.

Variabeln ”skäl för invandring” är här uppdelad i *arbete, familjeband, asyl, studier, övrigt* och *saknas*. Sammanställningen är för hela den utrikesfödda gruppen för de tre åren och syftar till att ge en övergripande bild av varför utrikesfödda människor kommer till Sverige.

Den andra studien som kommer att presenteras är en specifik beskrivning av vilka huvudskäl olika utrikesfödda grupper har för invandring. Denna beskrivning bygger på data från databasen STATIV och resultaten har sammanställts i rapporten ”*Integration - en beskrivning av läget i Sverige*” (2008). Resultaten är från 2006 och i populationen ingår alla personer som är folkbokförda i Sverige den 31/12 varje undersökningsår.

Undersökningsregionerna är *Norden, EU-länder, Övriga Europa, Sydamerika, Asien* och *Afrika*, och skälen för invandring är *arbete, familjeband, flykting, studier* och *övrigt*.

Testvariabel 2. Vistelsetid i Sverige

Med stor sannolikhet vill utrikesfödda som planerar att stanna en tid i Sverige försöka förbättra sitt humankapital och göra sig mer attraktiva på arbetsmarknaden. I vilken utsträckning de lyckas kan man undersöka genom att se hur sysselsättningsnivån för olika utrikesfödda grupper förändras med antal år man bott i Sverige, och se om det finns eventuella skillnader mellan olika grupper. Därför blir vistelsetiden en intressant variabel att undersöka.

Siffrorna jag kommer att använda mig av är hämtade från ”*Rapport integration 2003*” som bland annat behandlar situationen på arbetsmarknaden. Statistiken angående vistelsetid är hämtad från databasen STATIV och baseras på administrativa uppgifter som omfattar

samtliga folkbokförda individer, i detta fall utrikesfödda individer mellan 20 och 65 år. Variabeln ”*sysselsatt*” anger om man vid en viss tidsperiod varit förvärvsarbetande eller ej, där förvärvsarbetande klassificeras som ”arbetat minst en timme i veckan i november månad”. Födelseregionerna som används är *Afrika, Asien, Latinamerika, Norden utom Sverige, Eu-15 utom Norden* och *Övriga Europa*. Det är dessa regioner jag främst använt mig av att analysera, mycket på grund av att det är från dessa regioner som flest människor invandrar från. Två regioner jag inte använt mig av är Nordamerika och Oceanien eftersom dessa invandrargrupper är förhållandevis små. Åldrarna är mellan 20-65 år och undersökningsåret är 2003.

Testvariabel 3. Utbildning

En annan intressant variabel att undersöka är utbildning, eftersom utbildning i många fall kan vara värdefullt humankapital som kan ge avkastning och påverka hur attraktiv man är på arbetsmarknaden. Naturligtvis skulle det varit intressant att undersöka om det finns eventuella olikheter i den genomsnittliga utbildningsnivån för olika grupper och detta är något jag kommer att ta upp i diskussionsdelen. Dock har jag här istället valt att se hur sysselsatt olika utrikesfödda grupper är i förhållande till vilken utbildningsnivå man har.

Materialet är hämtat från SCB's rapport ”*Integration- en beskrivning av läget i Sverige*”, (2008) som presenterar utbildningsstatistik från databasen STATIV. Populationen består av samtliga personer folkbokförda den 31/12 – 2006.

Redovisningen är begränsad till de åldrar där sysselsättningen är som högst i samtliga grupper, dvs 30-50 år.

Variablerna är ”*Sysselsättning*” som i detta fall förvärvsarbetande (arbetat minst en timme i veckan under november månad) eller icke förvärvsarbetande, och ”*Utbildning*” (i detta fall förgymnasial, gymnasial och eftergymnasial).

De utrikesfödda grupperna är Norden (exl Sverige), EU-länder (exl Norden), Övriga Europa, Afrika, Asien och Latinamerika. Tabellerna presenterar hur sysselsättning hänger samman med utbildningsnivåer för olika utrikesfödda grupper.

Jag kommer också att undersöka i vilken mån *högskoleutbildade* utrikesfödda har ett arbete som stämmer överens med sin utbildning.

Resultat kommer att hämtas från SCB's enkätundersökning ”*Högutbildade, utrikes födda*” 2004 och populationen består av utomlands födda mellan 25-65 år som hade minst en **treårig högskoleutbildning** och har invandrat till Sverige mellan 1991 och 2002.

Den första frågan handlar om hur väl arbetet stämmer överens med högskoleutbildningen där jag kommer att ha med svarsalternativen:

1. Ja, har ett arbete som min högskoleutbildning är inriktad mot
2. Nej, har ett arbete som inte kräver en utbildning

Den utrikesfödda gruppen är indelad i regionerna Norden exl Sverige, EU-15 utom Norden, Övriga Europa, Afrika och Asien.

Testvariabel 4. Diskriminering

Det finns många olika sätt att undersöka diskriminering och det finns också olika typer av diskriminering vilket gör undersökningsområdet mycket stort. Jag kommer i detta arbete inte undersöka i vilken utsträckning diskriminering praktiseras, men jag vill ändå visa på antydningar att det i alla fall förekommer.

Undersökningen jag valt handlar om hur många som instämmer helt att icke-svenskt namn är orsaken till att man inte fått ett arbete som överensstämmer med utbildningen, och bygger på SCB's enkätundersökning "*Högutbildade, utrikes födda*" 2004. Populationen består av utomlands födda mellan 25-65 år som hade minst en **treårig högskoleutbildning** och har invandrat till Sverige mellan 1991 och 2002.

Födelseregionerna är uppdelade i Norden exl Sverige, EU-15 utom Norden, Övriga Europa, Afrika och Asien.

Validitet och reliabilitet

Validitet

Validitet avser undersökningens begreppsmässiga och teoretiska relevans, det vill säga hur väl de frågor som ställs till undersökningspersonerna ger svar på det vi vill undersöka (Djurfeldt m fl, 2003). Validiteten handlar alltså om giltigheten i det man frågar om.

I min första frågeställning vill jag undersöka hur många som är förvärvsarbetande bland olika utrikesfödda grupper. Alla som uppgav att de inte var förvärvsarbetande sattes i en kategori medan alla som var förvärvsarbetande sattes i en annan. Denna uppdelning anser jag är ganska enkel och lättförståelig, varför också validiteten här borde vara hög, det vill säga att jag undersöker det jag vill undersöka.

Mitt andra material som används är statistik från SCB och generellt kan man väl säga att validiteten i dessa olika undersökningar är hög. Ingen av undersökningarna innehåller svåra eller otydliga frågor eller svarsalternativ och i och med att det mesta bygger på administrativt material finns mindre risk för oförståelse, feltolkning eller felformulering. Man har insamlad data och mäter det man vill mäta. Dock ska jag nämna en osäkerhetskälla som verkar finnas. Denna är variabeln ”sysselsatt” som definieras som den som har arbetat minst en timme per vecka i november. Men i de administrativa material som ligger till grund för undersökningen finns inte uppgift om arbetstid. Därför används inkomstuppgift som grund för klassificering vilket kan öka risken för felklassificering för personer som endast arbetar under delar av året, och för de som har lös anknytning till arbetsmarknaden. Personer med samma sysselsättningsstatus under hela året bör dock vara rätt klassificerade. Dessa mätfel kan leda till viss osäkerhet i statistiken om andel förvärvsarbetande, men felklassificeringar på aggregerad nivå tar ut varandra till viss del, och därför orsakar de inte något större validitetsproblem.

Reliabilitet

Reliabilitet handlar om att mäta på ett tillförlitligt sätt och ett eventuellt problem är att jag använt mig av olika studier tagna från olika årtal i ett försök att förklara eventuella sysselsättningskillnader mellan olika utrikesfödda grupper. Generellt kan man väl säga att statistiken från SCB's olika databaser är relativt jämförbara eftersom man använder ett standardiserat mätsystem med liknande klassificerade variabler. Dock är olika studier tagna från olika årtal (mellan 2000-2006) vilket skapar några problem. Bland annat gjordes år 2004 en ändring av klassificering av variabeln ”sysselsatt” vilket medförde att antalet personer som klassats som förvärvsarbetande företagare ökade till en förmodat mer rättvisande nivå. Jämförelseuppgifter avseende 2003 visar att sysselsättningsnivån totalt ökade med ca 1,8 procent och i åldersgruppen 20-64 år med 1,2 procent. Jämförelser som involverar studier

med variabeln ”sysselsatt” kan därför ifrågasättas vid jämförandet av studier som gjorts innan och efter 2004. Ser man till sysselsättningsnivån över lag för olika utrikesfödda grupper har denna mellan år 2000-2006 dock inte förändrats i någon större utsträckning (Integration- en beskrivning av läget i Sverige, 2008). Små skillnader finns naturligtvis, men jag anser inte att dessa är tillräckligt stora för att omöjliggöra eller försvåra jämförelser med studier från dessa olika årtal. Den finns heller inga direkta skäl att misstänka att skälen till invandring, utbildningsnivå och diskriminering drastiskt skulle ha ändrats i någon större utsträckning under denna tid.

Etiska reflektioner

All data som presenteras är konfidentiellt, vilket innebär att ingen privat data som kan identifiera undersökningspersonerna kommer att redovisas.

Resultaten är hämtade främst från offentliga databaser och informationen jag använt är tillgänglig för allmänheten. Av individdatan som använts för den första undersökningsfrågan har jag ansökt och fått tillstånd från primärforskare att använda denna i forskningssyfte, och inget annat. Jag har på ett opartiskt och så objektivt sätt som möjligt försökt presentera olika utrikesföddas situation på arbetsmarknaden och inga rasistiska antydningar eller utlåtande förekommer.

Resultat

Jag ska här, med hjälp av individdata, undersöka om det finns signifikanta skillnader mellan sysselsättningsnivå och födelseregion. Analysen är en bivariat korstabellanalys med Chi2-test där den beroende variabeln är ”Sysselsättning” och den oberoende är födelseland. Jag har sammanställt resultaten i en tabell som ser ut på följande vis:

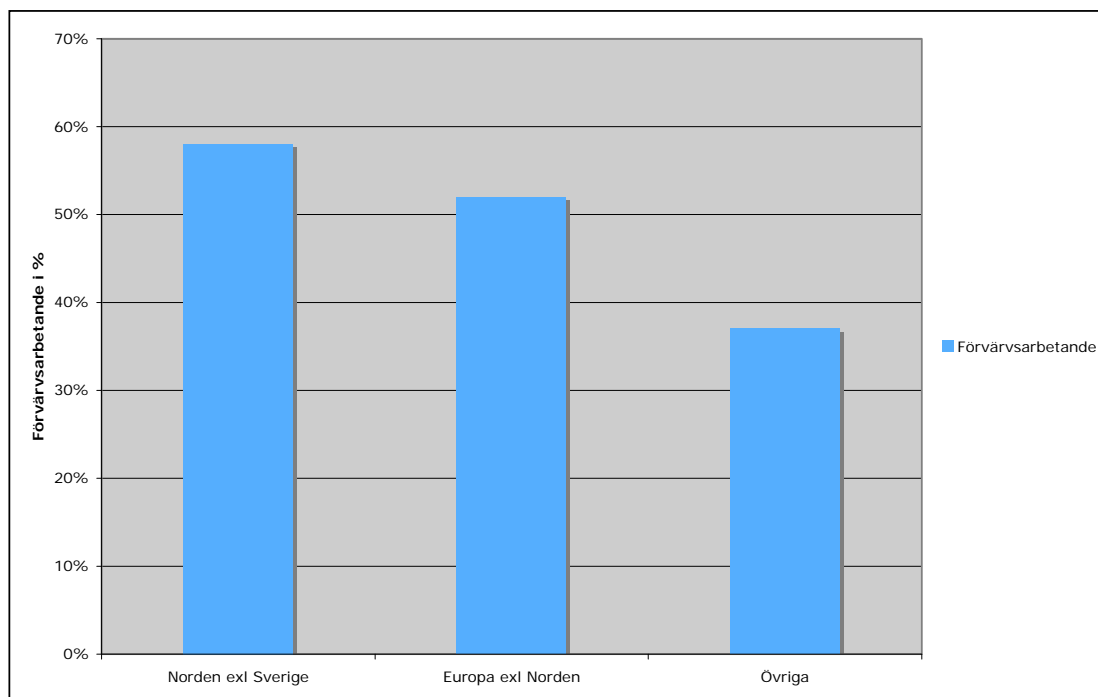


Diagram 1. Sysselsättningsnivå för olika utrikesfödda grupper

Källa: Levnadsnivåundersökningen 2000

Chi2-testet, som anger sannolikheten att slumpen skulle åstadkomma den skillnad i sysselsättningsnivå mellan olika utrikesfödda grupper (Djurfelt m fl, 2003), visade ett värde på 0,022 (se bilaga). Sannolikheten att slumpen skulle åstadkomma denna fördelning är således 2,2% vilket ligger under det kritiska värdets femprocentiga signifikansnivå. Jag kan därmed förkasta nollhypotesen (H_0) och säga att det finns ett signifikant samband mellan sysselsättningsnivå och födelseland. Som man kan se i tabellen är människor födda i Norden sysselsatta i högre utsträckning än människor från Europa och sysselsatta i betydligt högre utsträckning än människor från övriga länder.

Skäl för invandring

Jag har nu bevisat att det verkar finnas tydliga skillnader i sysselsättningsnivåer mellan olika länder och den första variabeln jag tror kan förklara dessa skillnader är av vilka skäl olika grupper invandrar. Detta är en samlad bild av vilka skäl tre invandringskohorter hade för invandring år 1997, 2000 och 2003. Resultaten ser ut på följande vis:

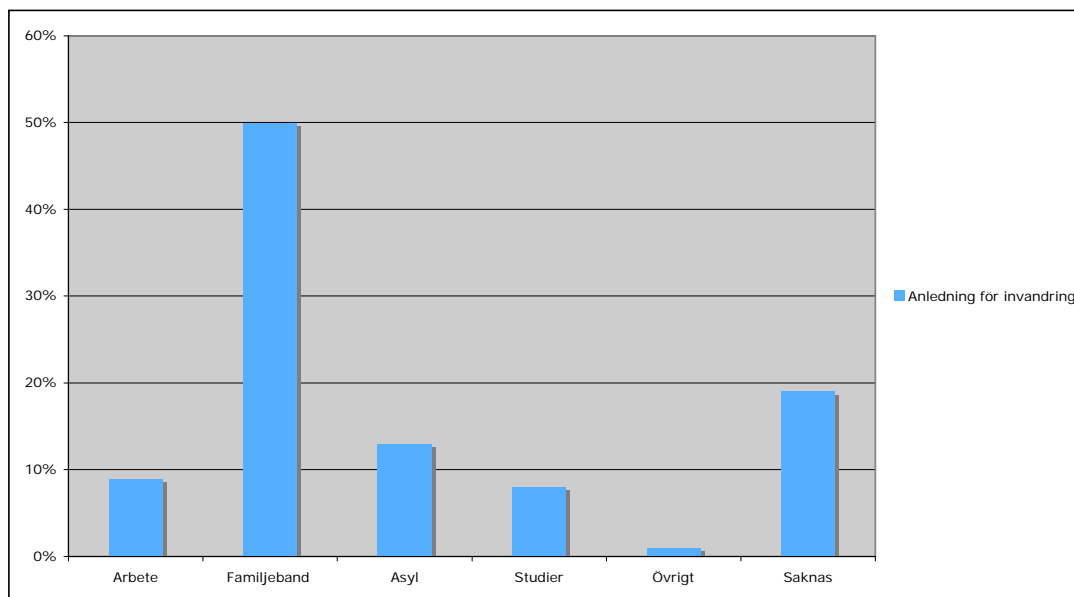


Diagram 2. Skäl för invandring hos 3 undersökningskohorter som invandrade år 1997, 2000 och 2003
Källa: Databasen STATIV

Det största skälet är klart människor som invandrar på grund av familjeband. Det finns också en stor grupp där skäl för invandring saknas vilken till stor del representeras av nordbor. Detta kan förklaras av att denna grupp inte behöver ansöka om uppehållstillstånd hos Migrationsverket, vilket lett till att invandringsskäl inte registreras. Som tredje största skäl kommer asyl, och ca 10 procent av alla kommer som arbetskraftsinvandrare.

Dock ger bara denna bild en översikt över utrikesföddas skäl till invandring men man kan också se vissa samband mellan vart man är född och vilka skäl man har till att invandrar. Den beskrivning jag ger är en redovisning av resultat från SCB's "Rapport Integration" från 2008 som presenterar resultat om skäl till invandring människor hade år 2006.

Norden: Eftersom nordiska invandrare inte behöver ansöka om uppehållstillstånd hos migrationsverket när de invandrar till Sverige registreras inte någon grund för bosättning hos denna grupp. Hela gruppen saknar därför grund för bosättning.

EU-länder: Ungefär en tredjedel av invandrarna från länder inom EU var arbetskraftsinvandrare och ungefär en tredjedel invandrade på familjeband. Eftersom EU-länder från år 2006 inte behöver gå via Migrationsverket för att folkbokföra sig har detta lett till att ungefär en tredjedel av denna grupp saknar uppgift om grund för bosättning.

Av **Övriga Europas** invandrare kom lite mer än hälften av gruppen på familjeband och lite mindre än hälften som flyktingar.

Sydamerikas invandringsgrupp bestod främst av anhörighetsinvandrare och ungefär en fjärdedel kom som flyktingar.

Asien: Människor födda i Asien var den största invandringsgruppen år 2006 och ungefär hälften kom som flyktingar och nästan hälften kom av familjeskäl.

Afrikas invandringsgrupp bestod också ungefär till hälften flyktingar och till hälften anhörighetsinvandrare.

Antal år i Sverige

Eftersom människor med största sannolikhet vill förbättra sitt humankapital i det nya landet är det intressant att se hur vistelsetiden i Sverige spelar roll för sysselsättningen för olika utrikesfödda grupper. Resultaten ser ut på följande vis:

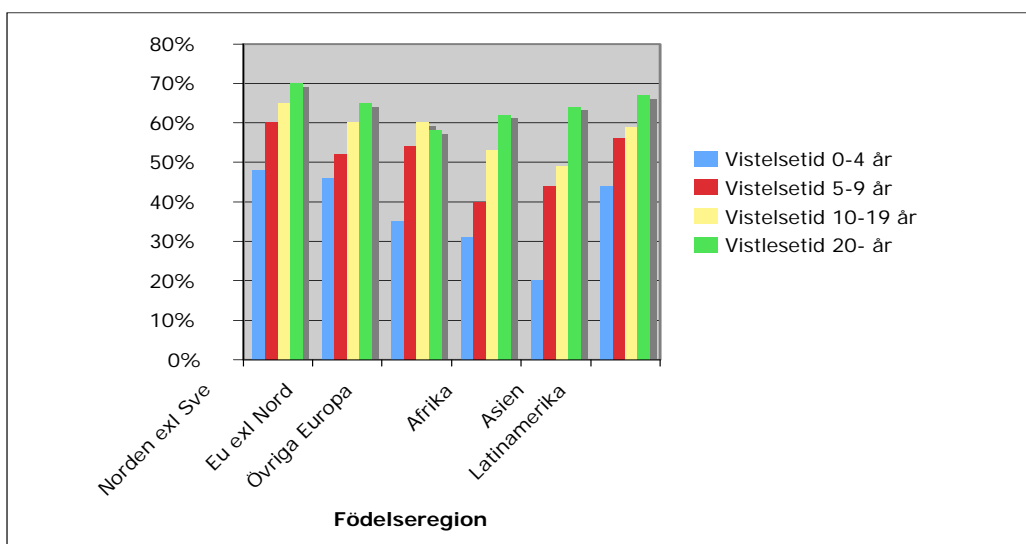


Diagram 3. Andel sysselsatta efter vistelsetid och födelseregion, 2001.

Källa: Databasen STATIV

På dessa diagram ser man tydligt att tiden i Sverige spelar roll för sysselsättningsnivån.

Mönstret man kan urskilja är att sysselsättningsnivån tycks ökas i takt med vistelsetiden.

Människor från Asien och Afrika har lägst sysselsättningsnivåer efter kort vistelsetid men ju längre vistelsetid desto mer närmar de sig de andra grupperna, dock kommer de aldrig helt ikapp.

Asien har relativt låg sysselsättningsnivå jämfört med andra regioner efter kort vistelsetid men efter 20 år eller mer har man ökat sina sysselsättningsnivåer avsevärt. Människor födda i

Norden ligger genomsnittligt bäst till oavsett vistelsetid, men också människor födda i EU-länder och i Sydamerika ligger bra till jämfört med andra.

Utbildningsnivå

Utbildningsnivån tror jag också borde kunna förklara sysselsättningskillnaderna mellan olika urtikesfödda grupper. Jag har här också valt att titta på eventuella könsskillnader. Så här är olika grupper sysselsatta efter olika utbildningsnivåer:

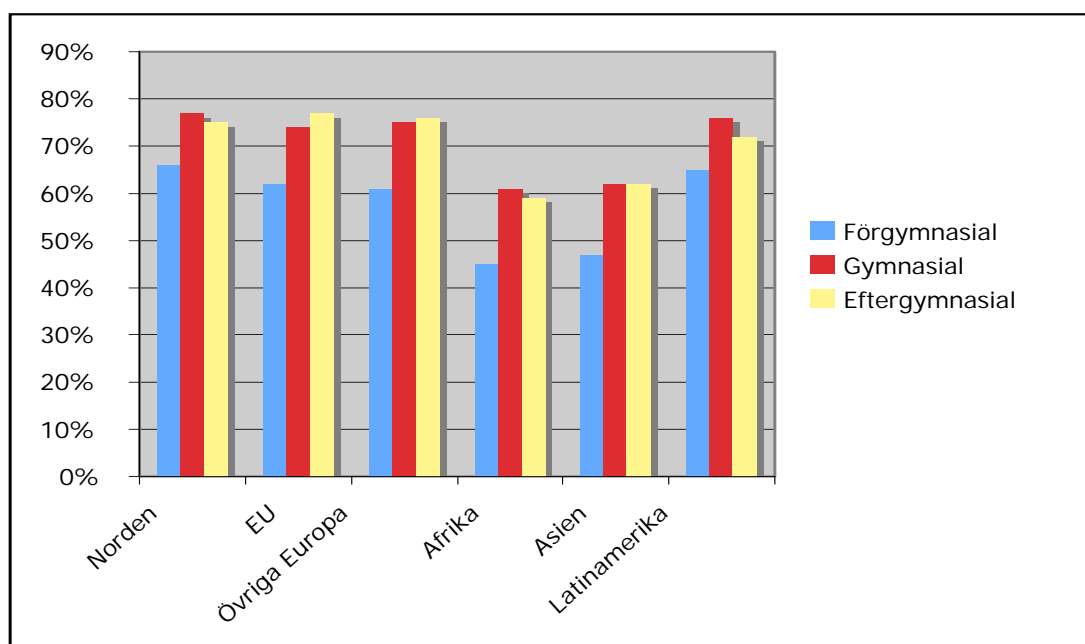


Diagram 4. Andel sysselsatta män (30-50 år) efter födelseregion och utbildningsnivå, 2006.

Källa: Databasen STATIV

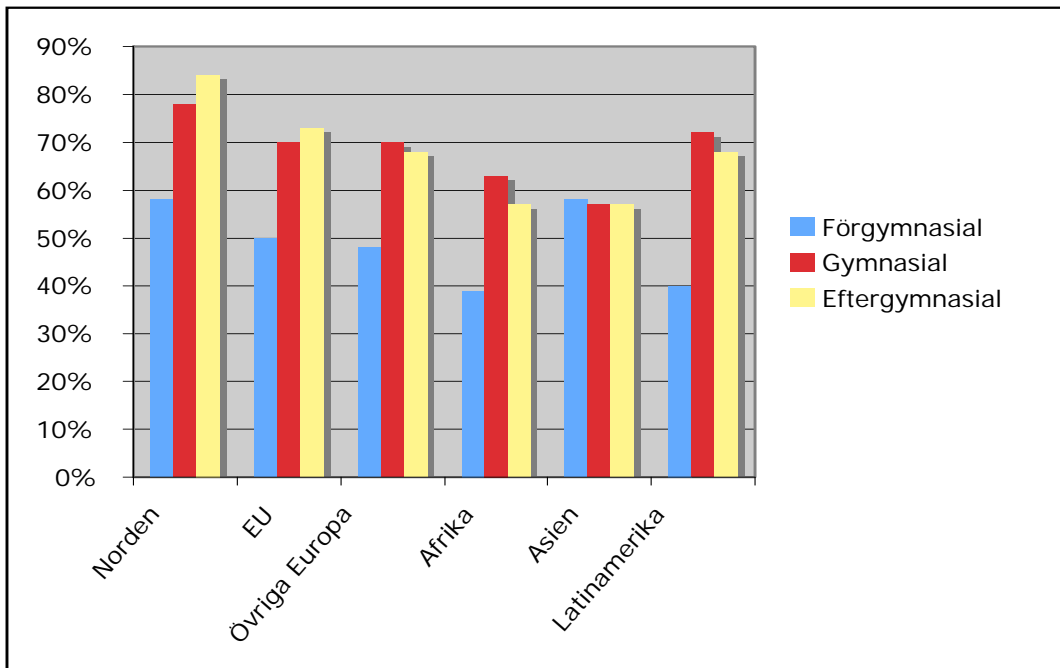


Diagram 5. Andel sysselsatta män (30-50 år) efter födelseregion och utbildningsnivå, 2006.

Källa: Databasen STATIV

Resultaten visar att sysselsättningsnivåerna hänger samman med utbildningsnivån. Ju högre utbildning människor har, desto högre tenderar sysselsättningsnivåerna att vara.

Dock gäller inte detta för alla grupper. Bland asiatiska kvinnor är det fler sysselsatta med förgymnasial utbildning än för de med gymnasial och eftergymnasial. Även för afrikanska män och kvinnor är det en högre sysselsättning bland de med gymnasial utbildning än de med eftergymnasial. Dessa resultat pekar på att det eventuellt existerar en kvalifikationssegregering där mer kvalificerade arbeten i större utsträckning verkar innehas av människor från Norden eller något EU-land medan okvalificerade arbeten i större utsträckning innehas av människor från Afrika, Asien och Latinamerika.

Resultaten pekar också på att människor från Europa verkar få större avkastningar på sin högskoleutbildning än vad människor från Afrika och Asien får.

En annan intressant fråga är i vilken utsträckning arbete stämmer överens med individers utbildning. Undersökningsgruppen består av högskoleutbildade som fått svara på frågor om i vilken utsträckning deras arbete stämmer överens med utbildningen.

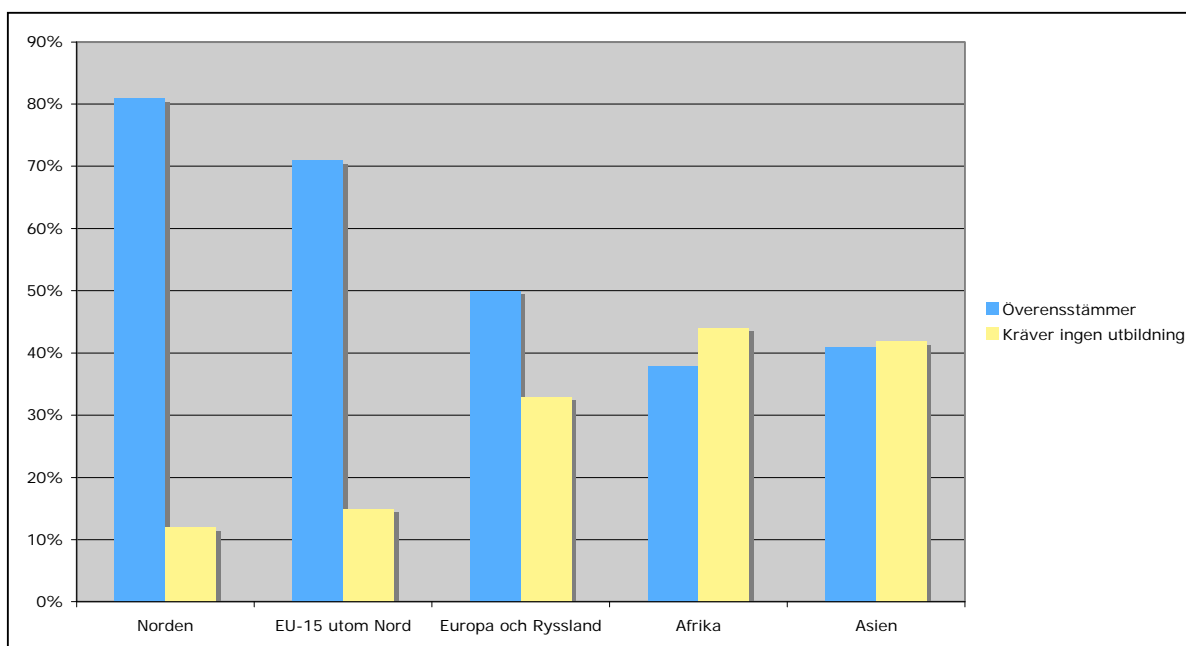


Diagram 6. Arbetets överensstämmelse med utbildningen bland högutbildade, utrikesfödda.

Källa: SCB, Register: Högskoleutbildade, utrikes födda, 2004.

Resultaten visar att människor födda i Norden och i EU-15 länder i mycket större utsträckning har ett arbete som överensstämmer med utbildningen än människor från Afrika och Asien. Ungefär 80 procent av nordenfödda har arbeten som matchar utbildningen vilket är nästan dubbelt så många som människor födda i Afrika och Asien. Dessa två har istället i mycket högre utsträckning arbeten som inte kräver en utbildning till skillnad från människor födda i Norden och i EU-15 länder. Denna bild belyser ytterligare att det verkar finnas en segregering i kvalificerat arbete bland utrikesfödda grupper där människor från Norden och EU-länder får de högkvalificerade arbetena medan afrikaner och asiater får de okvalificerade, trots hög utbildningsnivå.

Diskriminering

En annan fråga i samma undersökning var vilket skäl man upplevde bidrog till att man inte fick ett yrke som matchade utbildningen.

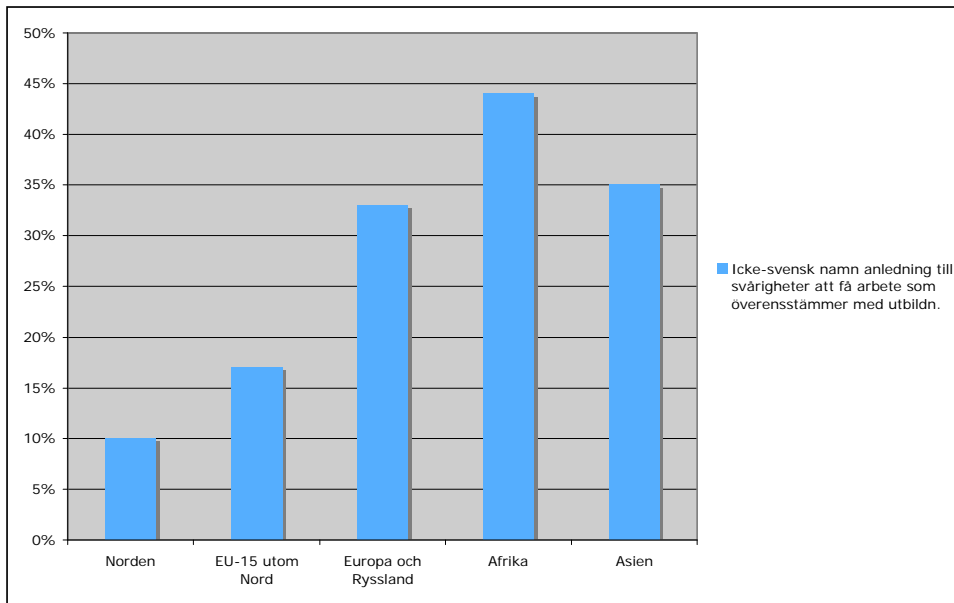


Diagram 7. Icke-svenskt namn som huvudanledning till svårigheter att få ett arbete som överensstämmer med högskoleutbildningen

Källa: SCB, Register: Högskoleutbildade, utrikes födda, 2004.

Det finns en tydlig skillnad mellan de olika födelseregionerna i vilken utsträckning man upplever att namnet är en orsak till att man har svårt att få ett arbete som överensstämmer med utbildningen. Afrika och Asien toppar återigen listan tätt åtföljda av Övriga Europa. Norden och EU-15 upplever i betydligt mycket mindre utsträckning att namnet försvårar möjligheten att få ett utbildningsmatchande arbete.

Diskussion

Skillnader i sysselsättningsnivå

Min första undersökning på att det finns skillnader mellan olika gruppers sysselsättningsnivåer. Människor från Norden är enligt min första undersökning sysselsatta i betydligt högre grad än människor från utomeuropeiska länder och i något högre grad än individer födda i något europeiskt land. Dock är urvalet relativt litet (274 svarande) vilket gör att siffrorna på signifikansnivåer bör tolkas med försiktighet. Samtidigt verkar flera undersökningar, bland annat från SCB och Migrationsverket, producera liknande resultat vilket naturligtvis stärker hypotesen om att sysselsättningsnivå är beroende av födelseland och att det finns tydliga skillnader mellan olika födelseregioner. Exakt hur stora dessa skillnader är blir dock svårare att säga med säkerhet men mycket tyder på att de inte är obetydliga.

Synliga variabler som förklarar skillnader

Sysselsättning och skäl till invandring

Antagandet att det finns ett samband mellan skäl till invandring och sysselsättning verkar enligt min undersökning stämma. Av människor Afrika och Asien som invandrade till Sverige år 2006 kom nästan hälften som flyktingar, vilket är en stor andel jämfört med andra regioner. Det är också dessa som uppvisar de lägsta sysselsättningsnivåerna jämfört med andra utrikesfödda grupper. Från Norden och Europa kommer mycket färre människor som flyktingar, och skälen är istället främst arbete eller av anhöriga skäl, och dessa grupper uppvisar också en betydligt högre sysselsättningsnivå än vad människor från Afrika och Asien gör. Att arbetskraftsinvandrare verkar klara sig bättre på arbetsmarknaden än vad flyktingar gör är inte så konstigt. Den ena gruppen väljer att invandra eftersom de tror att deras humankapital kommer vara mer gångbart på arbetsmarknaden än i sitt ursprungsland medan den andra gruppen tvingas fly och inte först och främst väljer land efter arbetsmarknadsutsikter. En större del av flyktingars humankapital går därför antagligen förlorat är arbetskraftsinvandrades, ett resonemang som verkar ganska självklart och förståeligt. Det är dock lätt att glömma bort att de allra flesta kommer på grund av anhöriga skäl och hur dessa grupper klarar sig tror jag kan bero på hur de anhörigas situation på arbetsmarknaden ser ut. Många studier har visat på att människors omgivning och sociala kontaktnät spelar stor roll i människors framgång på arbetsmarknaden (Sjögren och Zenou,

2007). Arbetskraftsinvandrare antagligen har en starkare position på arbetsmarknaden än vad flyktingar har och antagligen kommer anhöriginvandrare att bosätta sig vid eller i närheten av sina anhöriga eller landsmän. Naturligtvis tjänar man då på att ha människor omkring sig med högt och gångbart humankapital, som språkkunskaper, kontakter och annan värdefull kunskap som ger hög avkastning på arbetsmarknaden. Det finns därför också skäl att tro att anhöriga till flyktingar som kommer till Sverige kommer att ha sämre förutsättningar att lyckas än de anhöriga som invandrar till grupper eller människor med en stark anknytning till arbetsmarknaden. Det finns med andra ord starka skäl att tro att skälen spelar roll för olika invandrargrupperns situation och möjligheter på arbetsmarknaden men exakt i vilken utsträckning är svårare att säga.

Sysselsättning och vistelsetid

Om hypotesen att skälen till invandring spelar roll för sysselsättningen skulle stämma så borde man också se betydande skillnader i sysselsättningsnivåer efter kort vistelsetid i Sverige. Arbetskraftsinvandrare borde i många fall ha lättare att snabbt hitta ett arbete än flyktingar har, och det borde också generellt ta längre tid för flyktinginvandrare att nå en hög sysselsättningsnivå än grupper som invandrat av andra skäl. Resultaten visar också på att detta verkar stämma. Människor från Afrika och Asien uppvisar lägst sysselsättningsnivåer efter kort vistelsetid medan människor från Norden och EU-länder uppvisar högst sysselsättning efter kort vistelsetid.

Invandrare som planerar att stanna under en längre tid i Sverige kommer, oavsett födelseregion, med största sannolikhet att försöka förbättra sitt humankapital, och ser man på hur sysselsättningsnivåerna förändras med vistelsetiden i Sverige kan man urskilja ett positivt samband mellan vistelsetid och sysselsättningsnivå. Ju längre man som invandrare vistats i Sverige, desto högre sysselsättningsnivåer tenderar olika utrikesfödda grupper att ha. Med största sannolikhet har detta samband att göra med att individers gångbara humankapital utvecklas och förbättras. Att lära sig språket är antagligen en av de första investeringarna man som invandrare gör, och som ibland är en förutsättning för att över huvud taget kunna få ett arbete. En grupp som antagligen har minst problem att lära sig det svenska språket är naturligtvis människor från Norden, och detta ger antagligen denna grupp ett stort försprång gentemot andra grupper. Många menar att social kompetens fått en ökad betydelse i och utanför arbetslivet, (knyta viktiga kontakter osv) och för att kunna interagera är givetvis en behärskning av språket en förutsättning.

Anmärkningsvärt är dock att trots lång vistelsetid i Sverige kommer människor från Asien och Afrika aldrig upp i samma sysselsättningsnivåer som övriga grupper, trots att nivåerna jämnar ut sig.

Sysselsättning och utbildningsnivå

Ser man översiktligt har människor från Afrika och Asien betydligt lägre sysselsättningsnivå i förhållande till utbildning jämfört med de andra födelseregionerna. Det verkar också som att vissa länder får högre avkastning på hög utbildning än vad andra får, och att kvalificerade arbeten främst verkar gå till högutbildade människor födda inom Europa.

För vissa grupper verkar det till och med som en hög utbildning verkar vara negativt. Ser man exempelvis på sysselsättningen hos de asiatiska kvinnorna är lågutbildade sysselsatta i högre utsträckning än vad de med gymnasieutbildning eller högskoleutbildning är, något som är högst anmärkningsvärt. Människor från Afrika och Sydamerika verkar också tjäna på att ha en gymnasieutbildning istället för en högskoleutbildning, oavsett kön, och att förklara detta med skillnader i individers humankapital verkar i detta fall svårt.

Högskoleutbildade från Afrika och Asien har också svårare att hitta ett yrke som matchar högskoleutbildningen än människor födda i Norden eller Europa. Majoriteten högutbildade från Afrika och Asien har istället arbeten som inte kräver någon utbildning medan exempelvis nordenfödda högutbildade i ca 80 procent av fallen har ett arbete som matchar utbildningen. Naturligtvis kan detta ses som ett kompetenslöseri eftersom vi har en hög andel högutbildade utrikesfödda vars kompetens inte tas till vara på arbetsmarknaden. Resultaten pekar också på att arbetsmarknaden är segregerad efter kvalifikationsnivåer. Afrikaner och asiater oftare får ta okvalificerade yrken medan de kvalificerade yrkena främst går till norden födda eller EU-lands födda, men givetvis också inrikesfödda.

På något sätt verkar det som Afrikaner och Asiaters utbildning inte ger samma avkastning på arbetsmarknaden som för andra grupper, och en viss del skulle kanske kunna förklaras av att mycket kunskap som ger avkastning på arbetsmarknaden är landspecifikt, och att denna i större utsträckning går förlorad hos invandrargrupper som till stor del består av flyktingar än hos grupper som främst invandrar av andra skäl. Detta skulle kunna innebära att många högskoleutbildade inom denna grupp inte har större fördel av sin utbildning gentemot gymnasieutbildade från samma födelseregion.

Dock känns denna teori bristfällig i att förklara dessa stora skillnader som faktiskt finns mellan de olika grupperna. Bland annat borde människor med endast förgymnasial utbildning generellt sätt arbeta med okvalificerade arbetsuppgifter och man kan väl undra varför

europiskt födda verkar vara så mycket mer kvalificerade för dessa än asiater och afrikaner med samma utbildning, särskilt bland männen.

Jag har i mitt arbete endast undersökt hur hög sysselsättningsnivå olika utrikesfödda grupper har i förhållande till utbildningsnivå, men inte hur utbildningsnivån ser ut för dessa olika grupper generellt. SCB presenterade i publikationen "Rapport integration- en beskrivning av läget i Sverige" (2008) siffror om olika utrikesföddas betygsnivåer efter ålder och tid i Sverige. Generellt är det en vanligare med endast en förgymnasial utbildning hos människor från Afrika, Asien och Östeuropa. Dessa har också i mindre utsträckning en eftergymnasial utbildning än människor födda i Norden, i ett EU-land och från Latinamerika.

Det verkar därför inte enbart som att människor födda i Afrika och Asien har svårigheter att få jobb trots likvärdig utbildning med andra grupper utan de verkar också generellt ha lägre utbildningsnivå än andra utrikesfödda grupper.

Skillnader i sysselsättningen mellan olika utrikesfödda grupper kan nog till viss del förklaras av utbildning men det finns också svåröförklarade skillnader i undersökningarna som snarare pekar på diskriminering än utbildnings – och kompetensskillnader.

Sysselsättning och kön

Könsvariabeln är något jag valt att ha med i undersökningen om sysselsättningsnivå och utbildningsgrad och det finns vissa intressanta skillnader mellan könen i resultaten, som jag tänkte diskutera kortfattat.

Enligt resultaten är kvinnor födda i Asien med endast en förgymnasial utbildning sysselsatta i störst utsträckning bland alla utrikesfödda grupper med förgymnasial utbildning, trots att människor från Asien generellt sett har betydligt lägre sysselsättningsnivåer än andra grupper. Till skillnad från män födda i Asien verkar kvinnor från samma födelseregion inte följa samma mönster som kan urskiljas hos andra grupper, det vill säga att ju högre utbildning man har, desto högre sysselsättningsgrad tenderar man att ha. Det är snarare så att kvinnor födda i Asien med låg utbildning har lättare att få jobb än kvinnor med hög utbildning. Dessa resultat skulle kunna tyda på att denna lågutbildade grupp är attraktiva för en vis typ av jobb vilket kan få flera effekter. Dels skapar det en segregerad arbetsmarknad där vissa utrikesfödda grupper kopplas till olika branscher, och i större utsträckning också tilldelas okvalificerade arbeten, medan de kvalificerade yrkena innehas av andra grupper. Dels kan det också skapa en allmän skepticism hos vissa grupper som trots hög utbildningsnivå fortfarande verkar ha problem att ta sig in på arbetsmarknaden. Om inte hög utbildning genererar bättre villkor och

högre avkastning på arbetsmarknaden kommer detta antagligen påverka människors attityder mot att skaffa sig högre utbildning. En skepticism mot utbildning skulle i sin tur kunna främja klassreproduktion och snedrekrytering, och säkerligen inte förbättra vissa utrikesfödda gruppers situation på arbetsmarknaden.

Osynliga variabler som kan förklara skillnader

Diskriminering

Egenskaper som social bakgrund, kön, och etnisk härkomst borde inte spela någon roll för människors status på arbetsmarknaden i dagens arbetsliv. Men ett antal studier har visat på att skillnader i humankapital inte ensamt kan förklara skillnader i arbetsmarknadsutfall hos vissa etniska grupper (Neergaard, 2006). Dock är förekomsten och utsträckningen av diskriminering svår att mäta och en av anledningarna är att forskaren sällan har samma information som arbetsgivaren om de krav som ett visst jobb ställer och vilka produktiva egenskaper en arbetssökande har. Därför är det svårt att med säkerhet säga att skillnader i sysselsättning mellan olika utrikesfödda grupper är ett resultat av relevanta skillnader i egenskaper som forskaren inte kan observera men som är självklara för arbetsgivaren, eller av diskriminering (Neergaard, 2006). Ett av problemen med detta arbete som försvårar en analys och en diskussion kring diskriminering är att jag med mina undersökningsvariabler inte exakt kan mäta hur stor del varje variabel förklarar skillnader i sysselsättningsnivåer. Jag kan därför inte se om, och i så fall hur stor del, av sysselsättningskillnaderna som inte kan förklaras av de variabler jag valt att undersöka. Om det skulle visa sig finnas en ”oförklarad del” som synliga variabler inte kan förklara skulle detta kunna tyda på förekomsten av diskriminering, men tyvärr producerar mitt material inte några sådana siffror. Visserligen pekar undersökningen av sysselsättningsnivå och utbildningsgrad på att det antagligen finns en ”oförklarad” del varför människor från Afrika och Asien har en förhållandevis låg sysselsättningsgrad. Men om denna skulle bero på diskriminering eller andra saker som bristen av sociala kontaktnät, otillräckliga språkkunskaper eller att man inte är lika aktiv i att söka arbete är svårt att säga.

Den enda undersökning jag valt att ha med i detta arbete som direkt pekar på förekomsten av diskriminering är i vilken utsträckning högskoleutbildade upplever att deras namn är huvudorsaken till svårigheter att hitta ett arbete som överensstämmer med deras utbildning. Resultaten visar att ca 45 procent av människor från Afrika och 35 procent av människor från Asien instämmer helt att deras namn är huvudorsaken. Motsvariga siffran för nordenfödda är 10 procent. Det är också högskoleutbildade från Afrika och Asien som har svårast att hitta ett arbete som överensstämmer med utbildningen och många jobbar med okvalificerade yrken, trots sin höga utbildning. Resultaten kan tolkas på olika sätt. Naturligtvis är dessa svar en ensidig bild av människors upplevelser kring svårigheter att få ett arbete, och skulle man fråga arbetsgivaren skulle de troligtvis inte uppge samma förklaring. Ingen arbetsgivare skulle antagligen öppet sitta och erkänna att man diskriminerade människor på grund av exempelvis etnisk tillhörighet, utan man skulle hänvisa till avsaknad av kvalifikationer, både formella och informella. Om den sociala kompetensen nu fått en ökad betydelse i arbetslivet skulle en behärskning av språket kunna utgöra ett hinder för invandrare, men det skulle också kunna utgöra en grund för arbetsgivare att använda som täckmantel för öppen diskriminering. Osman (i Reyes, 2006) skriver också om att "kulturbrist" kan vara en av orsakerna till att vissa invandrargrupper har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Hur stor betydelse det kulturella kapitalet har, och hur viktigt det är att invandrare anpassar sig till den "Sverigespecifika" eller organisationsspecifika kulturen som råder på arbetsplatsen är otroligt svårt att säga och det är antagligen beroende av bransch och yrke. Det är också ett argument som arbetsgivare kan använda och gömma sig bakom istället för att öppet diskriminera människor.

En annan fråga är hur arbetsgivare bedömer detta "kulturella" kapital, men man kan väl tänka sig att fördomar och antaganden om olika grupper spelar antagligen spelar en stor roll i bedömningen om jobsökaren uppfyller dessa krav eller inte. Detta kan leda till att människor som har en högre produktivitet än gruppens genomsnitt missgynnas.

Vad som kännetecknar hela diskussionen kring diskriminering är att den är svår att mäta och detta arbete ger inte på några sätt svar på i vilken utsträckning diskriminering förekommer och vilka underliggande mekanismer som producerar den. Dock ska man inte utesluta att den spelar en betydande roll för olika människor och gruppers situation på arbetsmarknaden.

Slutsatser

Min första frågeställning handlade om att undersöka om det finns sysselsättningskillnader mellan olika utrikesfödda grupper, och svaret på frågan är att dessa existerar och att de är betydande. Människor från Norden, EU – länder och Sydamerika är sysselsatta i betydligt högre utsträckning än människor födda i något afrikanskt eller asiatiskt land.

I ett försök att förstå vad som skapar dessa skillnader har jag undersökt variabler som jag tror kan spela in på sysselsättningsnivån, vilka var vistelsetid, skäl till invandring, utbildningsnivå och diskriminering. Alla variabler verkar kunna förklara skillnaderna till viss del men antagligen är detta en oerhört komplex process med många faktorer som är med och påverkar varandra, och det finns säkerligen fler variabler som har inverkan och påverkar människors framgång på arbetsmarknaden än de jag undersökt. Dock skulle jag påstå att de undersökta variablerna i hög grad är med och påverkar dessa skillnader i sysselsättningsnivåer mellan olika utrikesfödda grupper, och definitivt kan utgöra en förklaring stor förklaring till varför vissa utrikesfödda grupper har en sämre position på arbetsmarknaden än andra.

Referenslista

Berglund, T. & Schedin, S. (2009). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur AB.

Djurfeldt, G., Larsson R. & Stjärnhagen, O. (2003). *Statistisk verktygslåda*. Stockholm: Studentlitteratur AB.

Integrationsverket (2004). *Rapport integration 2003*. [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.mkc.botkyrka.se/biblioteket/Publikationer/ri2003/helarapportintegration.pdf>. (2010-06-08).

Johansson, S., Eriksson, R., Johnsson, J. & Thålin, M. (2000). *Levnadsnivåundersökningen 2000*. Svensk nationell datatjänst.

Neergaard, A. (2006). *På tröskeln till lönearbete- diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Stockholm: Edita Sverige.

Reyes, P. (2006). *Arbetslivets (o)synliga murar*. Stockholm: Edita Sverige AB.

SCB (2009). *Integration- utrikes födda på arbetsmarknaden*. [Elektronisk] Tillgänglig: http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0105_2009A01_BR_BE57BR0901.pdf (2010-06-08).

SCB (2008). *Integration- en beskrivning av läget i Sverige*. [Elektronisk] Tillgänglig: http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0105_2008A01_BR_BE57BR0801.pdf. (2010-06-08).

SCB (2004). Register: *Högutbildade, utrikes födda*. [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/Produkt.asp?produktid=UF0529>. (2010-06-08).

Sjögren, A. & Zenou, Y. (2007). *Vad förklarar en invandrares integration på arbetsmarknaden- En teoriöversikt*. [Elektronisk]. Tillgänglig: <http://www.mkc.botkyrka.se/>. (2010- 06-08).

Populärvetenskaplig framställning

Detta arbete tar upp problematiken kring olika utrikesfödda gruppers situation på arbetsmarknaden. Sysselsättningsnivån, d.v.s. hur stor andel av de i yrkesverksam ålder som har ett arbete, mellan inrikes – och utrikesfödda har på senare tid belysts av många forskare. Resultaten tyder på att utrikesfödda generellt sett har en svagare anknytning till arbetsmarknaden än vad inrikesfödda har, både i svårigheter att få ett arbete och möjligheter att avancera och utvecklas i sitt arbete.

Dock är gruppen utrikesfödda som invandrat till Sverige långt ifrån en homogen grupp. Den består av människor från olika delar av världen, från olika kulturer och med olika skäl till invandring, skillnader som antagligen skulle kunna spela stor roll för individers situation och möjligheter på arbetsmarknaden. Syftet med denna uppsats är att undersöka om det finns skillnader i sysselsättningsnivå mellan olika utrikesfödda grupper, och om dessa visar sig finnas, vad som kan förklara dem.

Resultaten från undersökningen pekar på att det finns stora skillnader i sysselsättningsnivå inom den utrikesfödda gruppen, och skillnaderna är som störst mellan inomeuropeiska och utomeuropeiska invandrargrupper. Framför allt är det människor från Afrika och Asien som uppvisar stors svårigheter att få ett arbete medan människor från Norden och EU-länder många gånger klarar sig bäst. Människor från Afrika och Asien har också större svårigheter att få ett arbete som stämmer överens med deras utbildning, och många högutbildade inom dessa grupper tvingas ta okvalificerade arbeten. Vilken del av världen man invandrar ifrån verkar således ha en stor betydelse för sysselsättningsnivån och individers möjligheter på arbetsmarknaden.

Fyra faktorer undersöktes i ett försök att förklara dessa skillnader och dessa var skäl till invandring, vistelsetid i Sverige, utbildningsnivå och diskriminering.

De tre förstnämnda faktorer verkar kunna förklara en viss del av skillnaderna eftersom de grupperna som har störst svårigheter att få arbete på olika sätt och av olika orsaker uppvisar lägre kvalifikationsnivåer än andra grupper.

Men resultaten pekar också på att det finns en ”oförklarad” del som skillnader i kvalifikationsnivåer inte kan förklara, vilket leder in på en diskussion kring den fjärde faktorn, nämligen diskriminering. Att komma åt och undersöka omfattningen av diskriminering är svårt och detta arbete gör ingen djupgående analys av diskrimineringens förekomst och omfattning. Dock pekar mina resultat på att det faktiskt förekommer och antagligen inte spelar en obetydlig roll i ett försök att förklara skillnaderna i sysselsättningsnivåer mellan olika utrikesfödda grupper.



	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Nysysse * färdigland	274	5,3%	4868	94,7%	5142	100,0%

Nysysse * färdigland Crosstabulation

			färdigland	
			Norden	Europa
Nysysse	Förvärvsarbetande	Count	21	47
		% within färdigland	58,3%	51,6%
	Icke-förvärvsarbetande	Count	15	44
		% within färdigland	41,7%	48,4%
Total		Count	36	91
		% within färdigland	100,0%	100,0%

Nysysse * färdigland Crosstabulation

			färdigland	
			Övriga	Total
Nysysse	Förvärvsarbetande	Count	55	123
		% within färdigland	37,4%	44,9%
	Icke-förvärvsarbetande	Count	92	151
		% within färdigland	62,6%	55,1%
Total		Count	147	274
		% within färdigland	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,630 ^a	2	,022
Likelihood Ratio	7,651	2	,022
Linear-by-Linear Association	7,310	1	,007
N of Valid Cases	274		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,16.