

DEL I
ARBETSMARKNADEN

UTVECKLINGEN PÅ ARBETSMARKNADEN

Full sysselsättning eller till och med »arbete åt alla« har sedan 1930-talet varit ledstjärnan för svensk arbetsmarknadspolitik. I gynnsamma konjunkturer har målet full sysselsättning varit uppnått, men aldrig någonsin »arbete åt alla«. Även under perioder med full sysselsättning har vissa grupper haft stora svårigheter att få arbete. För närvarande har regeringen satt som mål att 80 procent av befolkningen (20–64 år) skall vara sysselsatt år 2004.

Egenförsörjning via ett arbete som motsvarar individens kvalifikationer är det övergripande målet för integrationspolitiken. Trots att målen för både arbetsmarknads- och integrationspolitiken innebär en hög prioritering av de utrikes föddas möjligheter att få och behålla ett arbete, har de som är födda utomlands lägre sysselsättning och högre arbetslöshet än de som är födda i Sverige.

Ambitionen med avsnittet om utvecklingen på arbetsmarknaden är tvåfaldig. I det första avsnittet presenterar vi ett antal arbetsmarknadsindikatorer som visar utvecklingen på arbetsmarknaden för olika grupper av utrikes födda i jämförelse med dem som är födda i Sverige. Syftet med indikatorerna är att ge ett kunskapsunderlag som visar utvecklingen under en längre tidsperiod, så att det blir möjligt att se trender och olika konjunkturförlopp. Vidare är strävan att så långt som möjligt ta hänsyn till att gruppen utrikes födda är sammansatt av enskilda individer med olika egenskaper som därigenom har olika förutsättningar på den svenska arbetsmarknaden.

I det andra avsnittet görs en sammanfattning och värdering av kunskapsläget när det gäller förklaringar till den utveckling som indikatorerna visar. Den främsta frågeställningen är om kunskaperna kan bidra till

att förbättra integrationspolitiken eller om det kvarstår väsentliga kunskapsluckor som bör fyllas igen.

Arbetsmarknadsindikatorer

De indikatorer vi använder bygger huvudsakligen på Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU), det vill säga Sveriges officiella arbetslöshets- och sysselsättningsstatistik. De uppgifter som ligger till grund för våra arbetsmarknadsindikatorer avser genomgående det fjärde kvartalet under åren 1987–2002.¹ Under denna period har Sveriges ekonomi passerat igenom tre konjunkturer: den överhettade konjunkturen med »överfull« sysselsättning i slutet av 1980-talet, den extrema sysselsättningskrisen under början av 1990-talet samt den uppgång som börjar i mitten av 1990-talet.

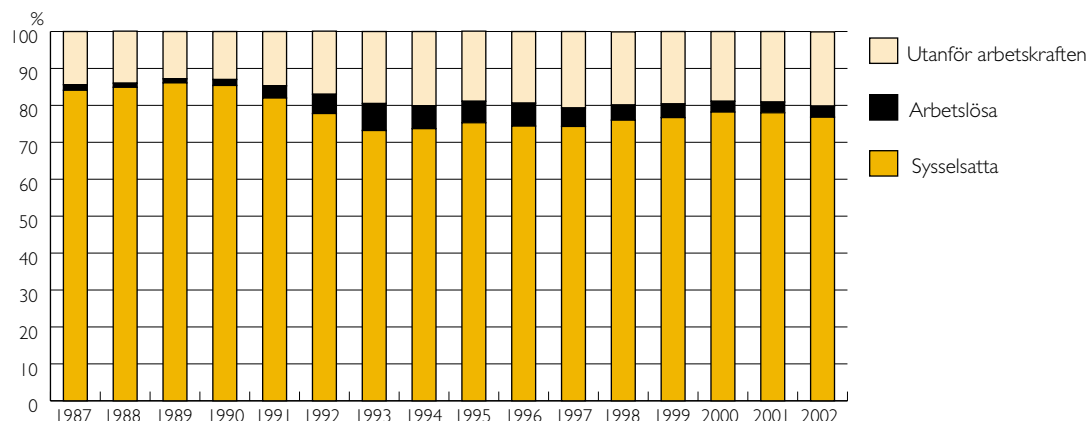
Den övergripande indelningen i AKU är sysselsatta, arbetslösa och utanför arbetskraften. Sysselsatta är de personer som under mätperioden var anställda eller egna företagare. Arbetslösa är de som utan resultat aktivt sökt jobb under mätperioden. Resten är utanför arbetskraften och är en mycket heterogen grupp, som till stor del består av studerande, deltagare i arbetsmarknadspolitiska program och pensionerade.²

¹ Vi använder individdata från AKU. Eftersom varje enskild individ intervjuas fyra gånger varje år, kan endast ett av kvartalen användas. Sysselsättningen under andra och tredje kvartalet präglas av semestermånaderna. Vi har därför valt det fjärde kvartalet för att få så aktuella uppgifter som möjligt.

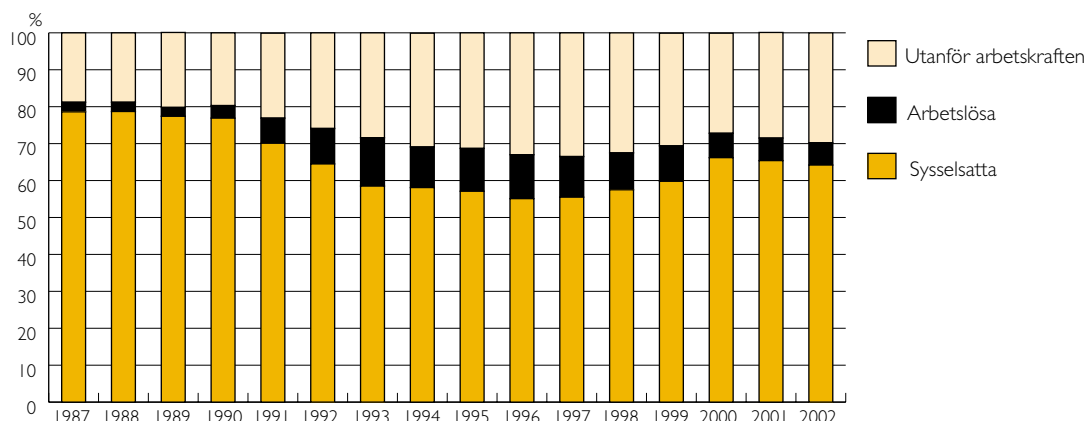
² Deltagare i de flesta arbetsmarknadspolitiska program är i AKU klassificerade som studerande.

DIAGRAM 1 & 2

Arbetskraftsstatus, män födda i Sverige.



Arbetskraftsstatus, män födda utomlands.



KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar, se även tabell A i tabellbilagan sid. 247.

Dessa tre olika kategorier av arbetsmarknadsstatus är kommunicerande kärn, där en förflyttning mellan kategorierna kan tolkas som förbättringar eller försämringar av arbetsmarknadsläget. Att sysselsättningen ökar kan sägas vara huvudsakligen positivt, fler människor har fått jobb. Att arbetslösheten ökar är huvudsakligen negativt, fler personer har utan framgång sökt ett arbete. Tolkningen av förändringar i antalet personer utanför arbetskraften är mindre självklara. En ökning av antalet personer utanför arbetskraften kan till exempel vara positiv om den beror på att fler studerar på högskolan. Däremot är en ökning av antalet personer utanför arbetskraften negativ om förklaringen är att fler blivit passiviserade och givit upp möjligheten att över huvud taget få ett arbete.

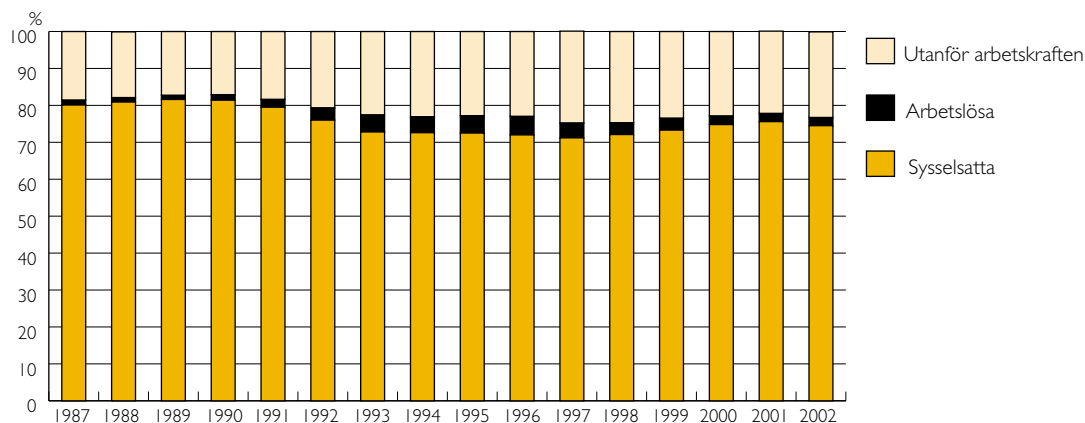
Indikatorerna är uppbyggda så att vi går från helhet till detaljer och därigenom även från enkla till mer komplicerade indikatorer.

Inledningsvis ger vi en presentation av hur befolkningen varit fördelad på sysselsatta, arbetslösa och utanför arbetskraften under perioden. Befolkningen är indelad i inrikes och utrikes födda samt i män och kvinnor.

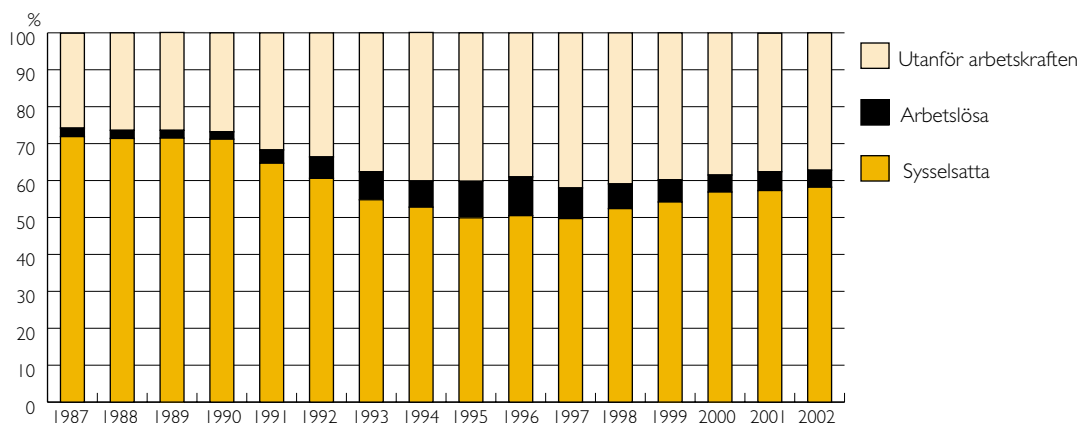
De fyra diagrammen ger en bred översikt över utvecklingen på arbetsmarknaden under de senaste 15 åren. Av alla fyra diagrammen framgår den sysselsättningskris som drabbade Sverige i början av 1990-talet. För samtliga grupper i befolkningen minskar sysselsättningen samtidigt som de arbetslösa och de som är utanför arbetskraften ökar. I mitten av 1990-talet planar krisen ut och övergår i en förbättrad syssel-

DIAGRAM 3 & 4

Arbetskraftsstatus, kvinnor födda i Sverige.



Arbetskraftsstatus, kvinnor födda utomlands.



KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar, se även tabell A i tabellbilagan, sid. 247.

sättningsituation. Förbättringen är dock inte så stark att sysselsättningen uppgår till de nivåer som gällde i slutet av 1980-talet. För samtliga grupper gäller att sysselsättningen är lägre år 2002 än vad som var fallet år 1987. På motsvarande sätt är andelen arbetslösa och utanför arbetskraften högre år 2002 än år 1987.

Arbetsmarknadens »rangordning« mellan utrikes och inrikes födda samt mellan kvinnor och män består över konjunkturcyklerna. Oavsett konjunkturläge har inrikes födda män den högsta andelen sysselsatta, tätt följda av inrikes födda kvinnor och med ett relativt stort gap till utrikes födda män och ett ännu större gap till utrikes födda kvinnor. Utrikes födda har genomgående högre arbetslöshet än inrikes födda, men kvinnor har lägre arbetslöshet än män. Denna fördel för kvinnorna beror dock på att kvin-

nor i betydligt högre utsträckning är utanför arbetskraften.

Sysselsättningen

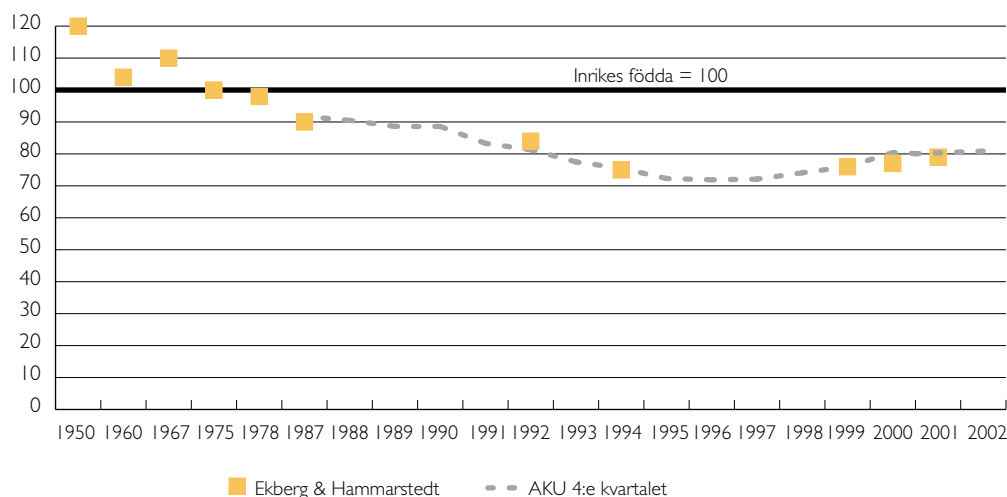
Indikatorerna kommer huvudsakligen att beskriva förändringar i sysselsättningen. Anledningen är att ökad sysselsättning är ett mål för såväl integrationspolitiken som för arbetsmarknadspolitiken. Utgångspunkten är sysselsättningsgraden, det vill säga den procentuella andelen av befolkningen som har ett arbete eller är egna företagare.

Den enklaste formen av indikator är ett index som visar förhållandet mellan utrikes och inrikes födda³. Fördelen med denna typ av index är att det tar bort

3 Indexet består av kvoten mellan sysselsättningsgraden för utrikes och inrikes födda multiplicerat med 100.

DIAGRAM 5

Sysselsättningsindex, utrikes födda jämfört med inrikes födda.



KÄLLA: Ekberg & Hammarstedt (2002) för enskilda år 1950–2001. Egna bearbetningar av AKU, 4:e kvartalet för åren 1987–2002.

effekterna av att sysselsättningen varierat betydligt för hela befolkningen, inte bara för dem som är födda utomlands. Indexvärden högre än 100 betyder att sysselsättningen är högre för utrikes födda än för inrikes födda. Värden lägre än 100 betyder det motsatta.

För att visa utvecklingen över en längre tidsperiod bygger vi ut den statistikserie som tagits fram av Centrum för arbetsmarknadspolitisk forskning vid Växjö universitet (Ekberg och Hammarstedt 2002)⁴. Ett flertal forskningsrapporter har visat på en kraftig försämring av situationen på arbetsmarknaden för utrikes födda från och med mitten av 1970-talet (se t.ex. Ekberg och Gustafsson 1995). Denna försämring framgår tydligt av diagram 5. Att sysselsättningen var hög under 1950- och 1960-talen är ganska självklart. Invandringen bestod då huvudsakligen av arbetskraftsinvandrare, som ofta rekryterades direkt till ett jobb. Mer bekymmersamt är att sysselsättningsgraden fortsatte att sjunka för utrikes födda till och med under slutet av 1980-talet, då Sverige hade efterkrigstidens mest intensiva högkonjunktur. Glädjande nog inträffar ett trendbrott i mitten av 1990-talet. Avstån-

det är fortfarande stort mellan dem som är födda utomlands och dem som är födda i Sverige, men det sker en kontinuerlig minskning av detta avstånd. Trots att avståndet minskat var dock skillnaderna mellan utrikes och inrikes födda fortfarande stora år 2002, med en sysselsättningsgrad för utrikes födda på drygt 61 procent och för inrikes födda på drygt 75 procent (se bilaga tabell B, sid. 248).

Bakom det enkla sysselsättningsindexet i diagram 5 ligger en rad faktorer som påverkat arbetsmarknadssituationen för de utrikes födda. En del år har antalet nyanlända flyktingar varit stort, vilket innebär att gruppen »utrikes födda« till stor del består av individer som haft mycket kort tid för att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Eftersom etableringen på arbetsmarknaden till stor del avgörs av hur lång tid en individ varit bosatt i Sverige, gör vi separata index för individer med olika bosättningsstid och skilljer också mellan män och kvinnor. Vi har grupperat alla utrikes födda efter hur lång tid de varit i Sverige:

- Bosättningsstid 0–4 år
- Bosättningsstid 5–9 år
- Bosättningsstid 10–19 år
- Bosättningsstid 20 år eller längre

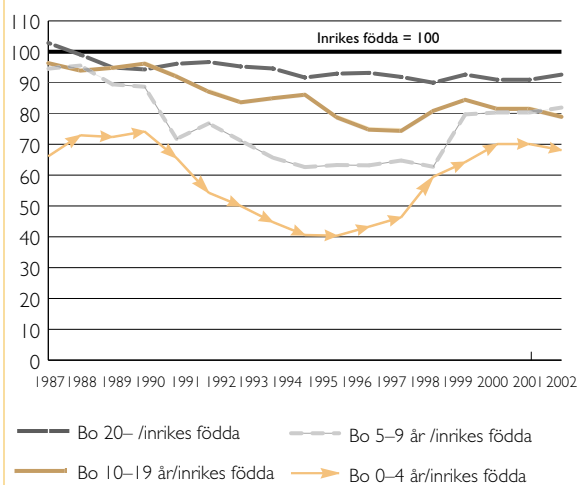
Alla fyra grupperna av utrikes födda jämförs med infödda som bott hela sitt liv i Sverige.

Denna uppdelning av sysselsättningsindex avslöjar ny och intressant information. Bosättningsstidens stora betydelse framgår tydligt. För så gott som alla

⁴ Ekberg och Hammarstedt (2002) använder köns- och åldersstandardiserade uppgifter. För åren 1950 och 1967 ingår enbart utländska medborgare. Uppgifterna för 1987–2002 är ej köns- och åldersstandardiserade. Skillnaderna mellan de standardiserade och icke-standardiserade uppgifterna är dock försumbara och trenden densamma.

DIAGRAM 6

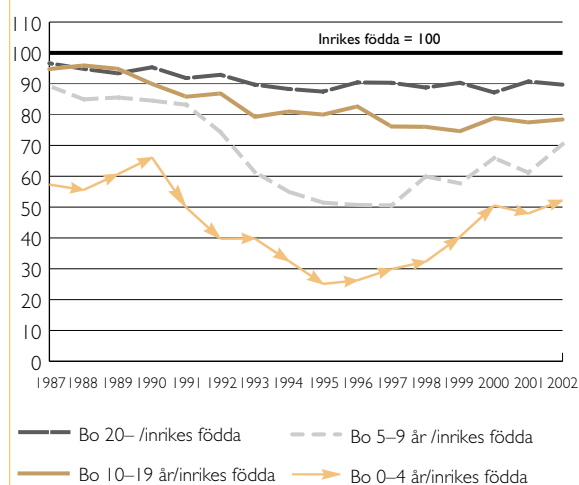
Sysselsättningsindex efter bosättningsstid, utrikes födda jämfört med inrikes födda, män.



KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar.

DIAGRAM 7

Sysselsättningsindex efter bosättningsstid, utrikes födda jämfört med inrikes födda, kvinnor.



KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar.

år under perioden 1987–2002 gäller att ju kortare tid som förflutit sedan ankomsten till Sverige, desto större är skillnaderna i sysselsättning mellan utrikes och inrikes födda. Den övre linjen i diagrammen 6 och 7 visar index för dem som varit i Sverige i minst 20 år. Därefter följer efter varandra index för dem som varit i Sverige 10–19 år och 5–9 år. Längst ned i diagrammen finns index för dem med den kortaste bosättningsstiden, 0–4 år.

Utvecklingen över tiden för dem som varit i Sverige i minst 20 år uppvisar inga större förändringar varken för män eller för kvinnor. Men det är anmärkningsvärt att till och med de som varit i Sverige i 20 år eller längre har lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda under både hög- och lågkonjunktur. För år 2002 är skillnaderna omkring sex procentenheter för män och åtta för kvinnor⁵.

Inte heller indexet för dem som varit i Sverige mellan 10 och 19 år visar något konjunkturmönster. Möjligen kan en viss negativ trend skönjas för både män och kvinnor. Sysselsättningsskillnaderna mellan utrikes och inrikes födda är betydande, trots att de utrikes födda varit så lång tid i Sverige som 10–19 år. För år 2002 är skillnaderna omkring 16 procentenheter⁶.

Däremot visar indexet för dem som varit kortare

tid i Sverige ett tydligt konjunkturmönster för både män och kvinnor. När sysselsättningen ökar generellt så minskar avståndet mellan nyanlända och dem som är födda i Sverige. Det motsatta gäller under perioder med vikande sysselsättning. Detta mönster är tydligt för dem som varit i Sverige den kortaste tiden (0–4) år och kan möjligen även gälla för dem med 5–9 års bosättningsstid. Det förefaller som om de som har varit kortare tid i Sverige fungerar som ett slags arbetsmarknadsbuffert, det vill säga de sugs in på arbetsmarknaden när efterfrågan på arbetskraft ökar, men har avsevärt sämre chanser än infödda när konjunkturen vänder nedåt. Under lågkonjunktur är avståndet till den infödda befolkningen extremt stort. År 1995 var skillnaden mellan inrikes födda och dem som varit i Sverige den allra kortaste tiden nästan 45 procentenheter för män och nästan 55 procentenheter för kvinnor⁷.

För utrikes födda med relativt kort bosättningsstid gäller att avståndet mellan utrikes och inrikes födda kvinnor är större än mellan utrikes och inrikes födda män. Denna skillnad mellan kvinnor och män finns inte för dem som varit i Sverige i 10 år och längre.

Det konjunkturmönster som diagrammen visar innebär att de senaste årens förbättring av de utrikes föddas sysselsättningssituation (jämfört med infödda), till största delen förklaras av en ökad sys-

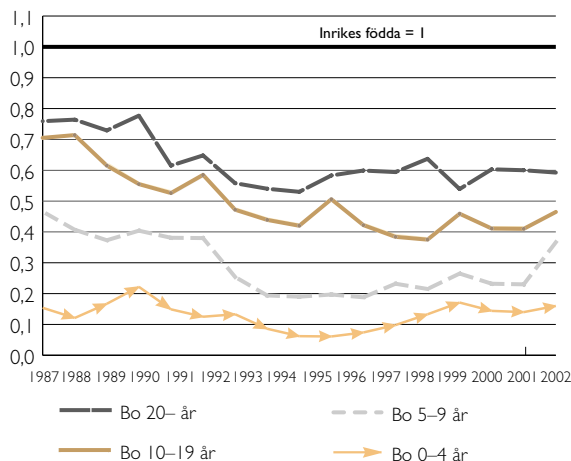
5 Se tabell B i tabellbilagan, sid. 248.

6 Se tabell B i tabellbilagan, sid. 248.

7 Se tabell B i tabellbilagan, sid. 248.

DIAGRAM 8

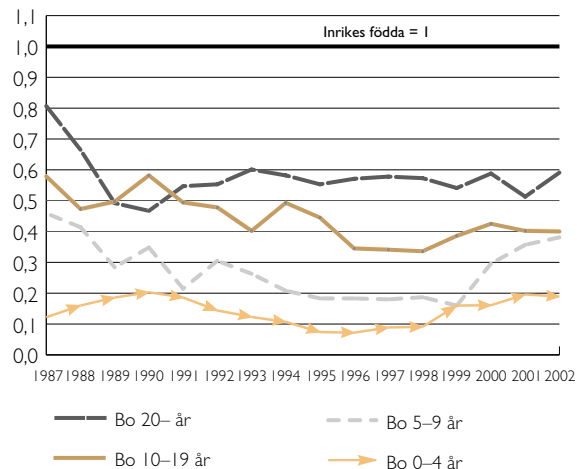
Oddskvotsindex, sysselsättning, kvinnor



KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar.

DIAGRAM 9

Oddskvotsindex, sysselsättning, män



KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar.

selsättningsgrad för nyanlända. Det är ännu för tidigt att helt säkert kunna avgöra om de senare årens förbättring för dem som varit i Sverige i kortare tid än 10 år är ett trendbrott eller enbart en effekt av den fördelaktiga konjunkturen. Vi kan dock konstatera att den allmänna nedgång i konjunktur och sysselsättning som inträffade år 2002 berört utrikes och inrikes födda i likvärdiga proportioner. Det finns inga tecken på att vi skulle kunna vara i början av den dramatiska sysselsättningsminskning som drabbade utrikes födda under sysselsättningskrisen i början av 1990-talet.

Vilken roll spelar utbildning, ålder, civilstånd och födelse-land?

Det finns en mängd andra faktorer som vi hittills inte tagit hänsyn till, men som har stor betydelse för om en individ är sysselsatt eller inte. Åldern är av stor vikt. Unga personer studerar i stor utsträckning och är därför varken arbetslösa eller sysselsatta. Bland de äldre minskar sysselsättningen redan från och med 50-årsåldern. Eftersom den utrikes födda befolkningen i genomsnitt är yngre än de infödda, påverkas sysselsättningsgraden (och arbetslösheten) av skillnader i ålder. Andra faktorer som har stor betydelse för individens situation på arbetsmarknaden är utbildning och civilstånd. Ju högre utbildning, desto större är chansen att få och behålla ett arbete. Giftna och samboende har högre sysselsättningsgrad

än ensamstående. Detta gäller i synnerhet för män men även för kvinnor.

De index som tar bort effekter av utbildning, ålder och civilstånd grundar sig på »oddskvoter«. Precis som tidigare är tolkningen enkel. Oddskvoten 1 innebär att det inte är någon skillnad i sysselsättningsgrad mellan de två grupper som jämförs. Värdet större än 1 innebär att sysselsättningen är högre för de utrikes födda. Värdet lägre än 1 betyder det motsatta, det vill säga att sysselsättningsgraden är lägre för utrikes födda än för infödda.

När vi jämför utrikes och inrikes födda med samma utbildning, ålder och civilstånd framträder framför allt ett fenomen: avståndet mellan inrikes och utrikes födda ökar!⁸ Innebörden av detta är att utbildning, ålder och civilstånd inte ökar chanserna på arbetsmarknaden lika mycket för utrikes födda som de gör för infödda. Bortsett från den ännu större skillnaden mellan utrikes och inrikes födda, kvarstår mönstren sen tidigare. Sysselsättningschanserna för dem som varit kortare tid i Sverige än 10 år följer konjunkturerna och visar en uppgång under de senaste åren. För dem som varit längre tid i Sverige är tendensen snarare nedåtgående under hela perioden.

Vi har hittills valt att undvika den konventionella redovisningen av sysselsättningsgraden efter individens födelse-land eller födelse-region. Anledningen är

8 Denna ökning framkommer även i logitanalysen, det vill säga oddskvoten för utrikes födda minskar ju fler oberoende variabler som ingår i modellen.

att bosättningstiden i Sverige i hög grad sammanfaller med ursprungsland. Det finns därför en risk att faktorer som sammanhänger med kort vistelsetid i stället tolkas som etniska förklaringar. Under mitten av 1990-talet var till exempel sysselsättningen för personer från det tidigare Jugoslavien extremt låg i jämförelse med personer födda i andra länder. Detta gav upphov till en diskussion om vilka speciella problematiska egenskaper som karakteriserade personer från denna region, det vill säga sysselsättningssituationen kopplades till etnicitet och inte till att gruppen till stor del bestod av nyanlända flyktingar från kriget i regionen.

Oavsett bosättningstid i Sverige har dock ursprungsland eller ursprungsregion stor betydelse för möjligheterna att få och behålla ett arbete på den svenska arbetsmarknaden. Anledningarna till detta diskuteras i nästa avsnitt.

Vi har därför konstruerat en sammanfattande sysselsättningsindikator som kombinerar bosättningstid och ursprungsregion. Denna sammanfattande indikator tar dessutom bort effekterna av skillnader i utbildning, ålder, civilstånd och kön. Även detta index är baserat på oddskvoter, det vill säga värden större än 1 betyder att utrikes födda har högre sysselsättning än infödda och värden lägre än 1 det motsatta, det vill säga utrikes födda har lägre sysselsättning än infödda.

SCB:s arbetskraftsundersökningar innehåller inte tillräckligt många individer för att det skall vara möjligt att göra separata analyser för varje enskilt år. Därför har vi slagit ihop åren 1996–2001, det vill säga år med stigande sysselsättning. Av samma skäl är det omöjligt att göra en uppdelning på män och kvinnor. Kön ingår i stället, tillsammans med ålder, utbildning och civilstånd, som en av kontrollvariablerna i analyserna.

Det har dessutom varit nödvändigt att slå ihop födelseländer till sju födelseregioner, nämligen

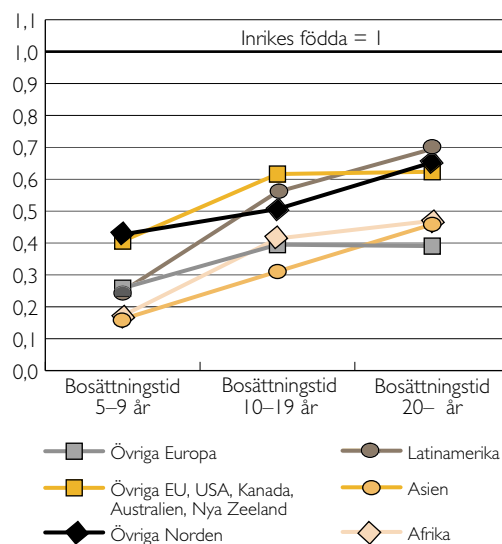
- födda i Sverige
- födda i Norden (utom Sverige)
- födda i EU (utom Norden) samt födda i USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland⁹
- födda i övriga Europa
- födda i Afrika
- födda i Asien
- födda i Latinamerika

Den sammanfattande indikator som vi konstruerat tar endast med dem som varit i Sverige i minst 5 år, eftersom så många av de utrikes födda studerar under

9 Anledningen till att vi slagit ihop EU och dessa utomeuropeiska länder är att de inte uppvisar några skillnader sammellan när det gäller sysselsättning och arbetslöshet.

DIAGRAM 10

Sammanfattande oddskvotsindex, sysselsättning 1996–2001



KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar.

sina första år i Sverige. Den kombinerar bosättningstid med födelseregion och jämför dem som är födda utomlands med dem som är födda i Sverige och har samma kön, ålder, utbildning och civilstånd.

Den sammanfattande indikatorn innehåller mycket information. Av diagrammet framgår att samtliga utlandsfödda har lägre sysselsättningsgrad än infödda (alla oddskvoter än mindre än 1). Detta gäller oavsett bosättningstid i Sverige och födelseregion.

Som tidigare framgår också att bosättningstiden har stor betydelse. Avståndet till den infödda befolkningen är avsevärt mindre för dem som varit här länge jämfört med dem som varit här kortare tid. (Alla kurvorna stiger brant från bosättningstid 5-9 år upp till bosättningstid 20 år och längre.) Detta gäller för individer från samtliga regioner.

Jämfört med tidigare enklare index framgår nu även födelseregionens stora betydelse. Det går tydligt att urskilja två grupper. Den ena gruppen består av dem som är födda i rika västländer.¹⁰ Personer från dessa länder har ungefär 60 procents lägre chans än infödda att vara sysselsatta under de första fem till tio åren i Sverige. Avståndet till de infödda minskar för dem som varit i Sverige i minst 20 år. Det är dock

10 Rika västländer = Norden, övriga EU-länder, USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland.

anmärkningsvärt att efter 20 år i Sverige är chansen att vara sysselsatt fortfarande ca 30 procent lägre.

Den andra gruppen består av dem som är födda i Afrika, Asien eller i ett europeiskt land utanför EU. De som varit kort tid i Sverige har ungefär 80 procent lägre chans att vara sysselsatta jämfört med infödda. Som framgår av diagrammet stiger dock kurvorna ganska brant. För dem som varit i Sverige i minst 20 år är sannolikheten att vara sysselsatt mellan 50 och 60 procent lägre än för infödda.

De som är födda i ett land i Latinamerika bildar en alldeles egen kategori. De som varit kort tid i Sverige ligger på ungefär samma låga nivå som de som är födda i Afrika, Asien eller Europa utanför EU. Kurvan för dem som är födda i Latinamerika stiger dock brantast av alla kurvor och de som har varit i Sverige i minst 20 år har exakt samma sysselsättning som dem som är födda i rika västländer.

Sammanfattande indikatorer som bygger på multivariat regressionsanalys används vanligen inte när det gäller sysselsättningen för personer som är födda utomlands jämfört med infödda¹¹. Denna sammanfattande indikator visar betydligt större skillnader mellan utrikes och inrikes födda än vad som framkommer av enklare statistiska jämförelser. Orsaken är helt och hållet att vi i denna indikator har tagit hänsyn till att det är fler skillnader mellan utrikes och inrikes födda än att de är födda i olika länder. Slutsatsen är att enklare statistiska jämförelser inte avslöjar hela bilden, eftersom de döljer att sysselsättningen för utrikes födda borde vara högre om vi tar hänsyn till hur gruppen är sammansatt vad gäller kön, ålder, utbildning och civilstånd.

Vår sammansatta indikator tar hänsyn till en mängd faktorer som vanligtvis inte ingår i jämförelser mellan utrikes och inrikes födda. Trots detta finns det fortfarande en mängd omständigheter som påverkar individernas ställning på arbetsmarknaden och som kan ligga bakom de stora skillnader som vi funnit i sysselsättning.

En sådan omständighet är att en stor del av dem som varit i Sverige i minst 20 år tillhör de arbetskraftsinvandrare som arbetat i yrken och branscher med betydligt sämre arbetsmiljö och arbetsvillkor än vad som gäller för infödda. (Se t.ex. Vogel m.fl. (2002).) De stora skillnaderna mellan infödda och utrikes födda med lång bosättningsstid i Sverige kan därför vara ett resultat av att de utrikes födda i högre utsträckning är sjuk- eller förtidspensionerade. En

annan omständighet kan vara de skillnader i hälsa mellan inrikes och utrikes födda som redovisas i andra avsnitt i denna rapport.

Hur komplicerade och genomarbetade dessa indikatorer över utvecklingen på arbetsmarknaden än är, så är det missvisande att med hjälp av en enda indikator försöka fånga väsentliga skeenden. Sysselsättningen är det bästa måttet på hur väl utrikes födda är integrerade på arbetsmarknaden. En stor brist är dock att det inte tar hänsyn till kvaliteten i arbetet. Vi kan inte utläsa om arbetsuppgifterna och lönen motsvarar individens kvalifikationer och önskemål.

Arbetslösheten

Genom att även visa en sammanfattande indikator för arbetslösheten, får vi ett kompletterande mått på de utrikes föddas situation på arbetsmarknaden. Vår indikator utgår från den etablerade definitionen av arbetslöshetsgraden, som enbart innefattar personer i arbetskraften, det vill säga de sysselsatta och de som aktivt söker jobb. Studerande, pensionärer och andra som varken är sysselsatta eller arbetssökande ingår således inte i beräkningarna. Arbetslöshetsgraden är helt enkelt den procentuella andelen arbetslösa av dem som är ute på arbetsmarknaden¹².

Vi redovisar här enbart det sammanfattande index, som jämför utrikes födda med infödda med samma kön, ålder, utbildningsnivå och civilstånd. Som tidigare kombinerar detta index bosättningsstid och födelseregion. Även här har vi valt att visa oddskvoterna endast för dem som varit i Sverige i minst fem år. Skillnaderna mellan utrikes och inrikes födda enligt detta index visas i diagram 11.

Kurvorna i det sammanfattande diagrammet över arbetslösheten är nästan en omvänd spegelbild av diagrammet över sysselsättningen. Alla värden är nu större än 1, det vill säga oavsett födelseregion och bosättningsstid i Sverige är arbetslösheten högre för utrikes födda än för infödda. Alla kurvorna lutar nedåt, det vill säga arbetslösheten minskar i takt med bosättningsstiden.

Även när det gäller arbetslöshetsriskerna går det att urskilja tre grupper. Den mest utsatta gruppen består av personer från länder i Afrika och Asien. För dem som har relativt kort bosättningsstid i Sverige (5–9 år) är risken att vara arbetslös inte mindre än fyra gånger högre än för inrikes födda med samma kön, ålder, utbildning och civilstånd. De som varit minst 20 år i Sverige har mer än dubbelt så hög risk att vara arbetslösa som inrikes födda.

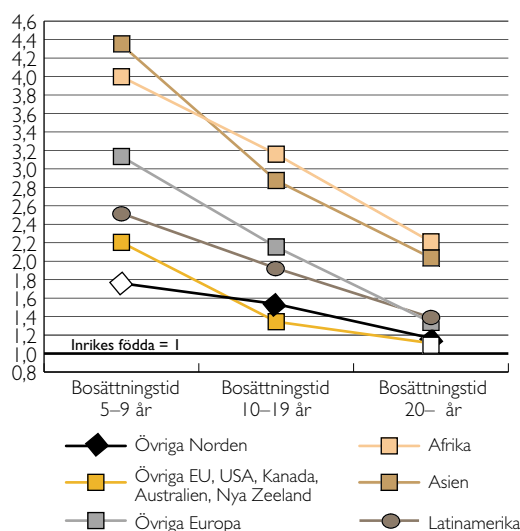
Den näst mest utsatta gruppen är de som är födda

11 Arai m.fl. (2000a) och Nekby (2002a) har använt samma typ av sammanfattande analyser. Resultaten visar samma tendenser som i våra sammanfattande indikatorer.

12 Arbetslösa / sysselsatta + arbetslösa.

DIAGRAM 11

Odds-kvotsindex, arbetslöshet, olika födelseregioner och bosättningsstider, 1996–2001.



OBS. Ej ifyllda symboler betyder att värdet inte är statistiskt säkerställt.

KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar.

i ett europeiskt land utanför EU eller i Latinamerika. De som har den kortaste bosättningsstiden har ungefär 2–3 gånger så höga arbetslöshetsrisker som inrikes födda. För dem som varit minst 20 år i Sverige är risken att vara arbetslös ungefär 40 procent högre än för inrikes födda.

De lägsta arbetslöshetsriskerna har de som är födda i rika västländer (det vill säga Norden, övriga EU, USA, Kanada, Australien eller Nya Zeeland). De som varit i Sverige mellan fem och nio år har ungefär dubbelt så hög risk att vara arbetslösa som inrikes födda. Efter 20 år är skillnaden mellan inrikes födda och dem som är födda i EU, USA, Kanada, Australien eller Nya Zeeland inte längre statistiskt säkerställda. För dem som är födda i ett nordiskt land kvarstår en ökad risk att vara arbetslös på omkring 20 procent.

Sammanfattning

I mitten av 1990-talet sker ett brott i den nästan 30-åriga trenden av försämrade sysselsättning för utrikes födda. Denna förbättring har enbart inträffat för dem som varit ganska kort tid i Sverige (0–10 år)

och är särskilt markant för nyanlända som varit i Sverige endast i 0–4 år. Det förefaller som om utrikes födda, som varit kort tid i Sverige, utgör en buffert på arbetsmarknaden. De sugs in på arbetsmarknaden under högkonjunktur, men har betydligt sämre chanser när konjunkturen vänder nedåt. Den allmänna nedgången i sysselsättning som inträffade år 2002 har dock berört utrikes och inrikes födda i likvärdiga proportioner och inte – som i början av 1990-talet – särskilt drabbat de utrikes födda. Det finns därför vissa tecken på en hållbar förbättring på arbetsmarknaden för dem som är födda utomlands.

Trots förbättringen är det fortfarande stora skillnader i sysselsättning mellan utrikes och inrikes födda. Skillnaderna i sysselsättning sammanhänger med hur lång tid de utrikes födda bott i Sverige, ju kortare bosättningsstid i Sverige desto större skillnad. Men även de som bott i Sverige i 20 år eller längre har lägre sysselsättning än infödda, omkring sju procentenheter år 2002. För dem som varit i Sverige upp till fyra år är skillnaderna mycket stora: sysselsättningen är nästan 25 procentenheter lägre för utrikes födda män och drygt 35 procentenheter lägre för utrikes födda kvinnor.

Avståndet mellan utrikes och inrikes födda ökar betydligt när vi jämför personer med samma utbildningsnivå, ålder och civilstånd. Innebörden av detta är att de som är födda utomlands har en gynnsam utbildningsnivå och åldersstruktur, men att dessa fördelar inte ger samma avkastning på arbetsmarknaden för utrikes födda som för infödda.

Arbetsmarknaden sorterar även de utrikes födda efter födelseregion. Oavsett bosättningsstid i Sverige, ålder, utbildning och civilstånd, kommer de som är födda i rika västländer alltid överst och de som är födda i Afrika, Asien eller Europa utanför EU alltid längst ned. De som är födda i Latinamerika intar en mellanposition, där nyanlända har ungefär samma låga sysselsättningsstal som de som är födda i Afrika, Asien eller Europa utanför EU, medan de som varit lång tid i Sverige har samma sysselsättningsstal som personer från rika västländer.

Arbetslösheten visar ett liknande mönster som sysselsättningen, men med omvända förtecken: utrikes födda har högre arbetslöshet än infödda. Oavsett födelseregion gäller att arbetslösheten är högst för dem som varit kort tid i Sverige. Oavsett hur lång tid de varit i Sverige har de som är födda i Afrika och Asien högre arbetslöshet än dem som är födda i andra länder.

Varför skillnader i arbetslöshet och sysselsättning?

De indikatorer som vi presenterat ovan visar att det finns stora skillnader mellan utrikes och inrikes födda på arbetsmarknaden. Den stora frågan är vad dessa skillnader beror på. Under de senaste åren har flera forskningsrapporter och utredningar försökt att finna orsakerna bakom detta förhållande. Lena Nekbys (2002B) litteraturförteckning över forskningen inom området upptar så mycket som drygt 400 titlar. Under senare tid har det dessutom givits ut flera rapporter som sammanfattar resultaten från denna forskning (Lundh m.fl. 2002, Vogel m.fl. 2002, de los Reyes och Wingborg 2002 och en kommande bilaga till 2002 års långtidsutredning). Det finns således ett gediget underlag för att sammanfatta kunskapsläget. Vad vet vi, vad vet vi inte och vilken ytterligare kunskap behövs?

Fram till de senaste åren har forskningen i huvudsak varit koncentrerad på förklaringar på arbetsmarknadens utbudssida, det vill säga att det är egenskaper hos de invandrade individerna som skapar svårigheter på den svenska arbetsmarknaden. De egenskaper som ofta påtalas är bristande kunskaper i svenska språket, låg utbildningsnivå, kulturellt avstånd, socialbidragsberoende och bristande tillgång till nätverk. På arbetsmarknadens efterfrågesida dominerar framförallt två teorier. Den ena är att Sveriges ekonomi (i likhet med i andra västländer) genomgått en strukturomvandling, där hög utbildning och goda kunskaper i svenska och kännedom om svenska förhållanden (s.k. Sverigespecifikt humankapital) fått allt större betydelse. Den andra teorin utgår från att personer med utländsk bakgrund är utsatta för diskriminering på arbetsmarknaden.

Naturligtvis finns det inte en enda uttömmande förklaring, men det är viktigt att göra en bedömning av vad som är viktigt och vad som är mindre viktigt. Olika teorier och förklaringar leder ju till att olika typer av policyinstrument är de mest verkningsfulla. Om till exempel dåliga kunskaper i svenska och låg utbildning är den viktigaste förklaringen borde utbildningsinsatser vara tillräckliga för att råda bot på problemet.

Nedan gör vi en genomgång av vilket empiriskt stöd dessa olika förklaringar har.

Kunskaper i svenska språket

Att goda kunskaper i svenska språket ökar chanserna på arbetsmarknaden bekräftas i ett flertal undersökningar (se t.ex. Vilhemsson 2002). Som framgår

av delen Introduktion av flyktingar finns det stora brister i undervisningen i svenska för invandrare och det är angeläget att fortsätta att förbättra kvaliteten i svenskundervisningen. Det är dock en öppen fråga i vilken mån bristande kunskaper i svenska kan förklara de stora skillnaderna i arbetslöshet och sysselsättning mellan utrikes och inrikes födda. Det finns enbart en källa som kan ge en uppfattning om problemets omfattning, nämligen OECD:s »International Adult Literacy Survey«. I undersökningen ingår för Sveriges del endast drygt 500 utrikes födda. Bland de 12 länder som går att jämföra, har Sverige den högsta andelen utrikes födda som klarar den nivå som klassificerats som »medborgerliga krav på läs- och skrivförmåga« och som i Sverige motsvarar kursplanen i svenska för årskurs 9. Detta internationellt sett goda resultat innebär dock att ungefär hälften av de utrikes födda i urvalet har otillfredsställande kunskaper i svenska. (Myrberg 2001). Ännu mindre känner vi till om kraven på svenska i olika yrken. Nivån på vad som anses vara tillfredsställande borde skilja sig mellan olika yrken, t.ex. mellan en journalist och en kemist eller mellan en sjukskötare och en djurskötare.

Flera internationella studier har visat att goda kunskaper i det nya landets språk har betydelse för framgångar på arbetsmarknaden. Men det finns ytterst få empiriska studier av svenska förhållanden, vilket beror på att kunskaper i svenska sällan ingår i de databaser som används. De studier vi känner till kommer till något olika resultat, vilket sannolikt beror på att det är helt olika grupper som studerats.

Vilhemsson (2002) och Arai m.fl. (2000b) fann att kunskaperna i svenska (betyg i grundskolan) inte kan förklara varför ungdomar med utomeuropeisk bakgrund har betydligt högre arbetslöshet än ungdomar som är födda i Sverige och vars föräldrar är födda i Sverige¹³. Alla ungdomarna i studien hade gått i svensk grundskola. Rooths (2001a) studie däremot avser vuxna¹⁴ och kommer fram till att goda kunskaper i svenska avsevärt ökar chansen att vara sysselsatt. Orsakssambanden är dock något oklara i Rooths studie. Är det goda kunskaper i svenska som påverkat möjligheten att få ett arbete eller är det arbetet i sig som ökat kunskaperna i svenska?

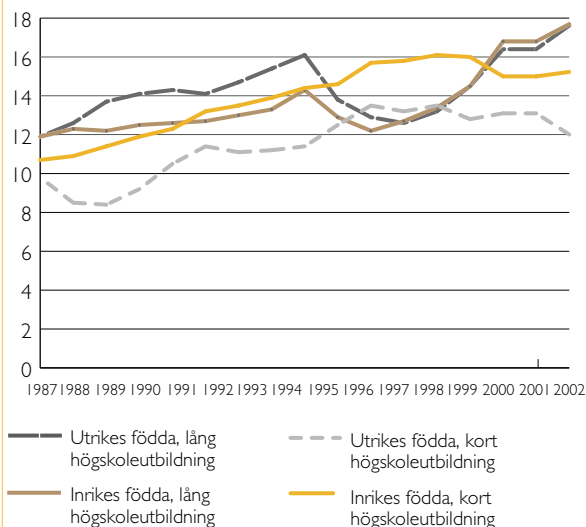
En rimlig bedömning av dessa fåtaliga resultat är att kunskaper i svenska språket naturligtvis har betydelse på svensk arbetsmarknad, men att även mycket

13 En mer detaljerad presentation av dessa två studier ges i avsnittet om ungdomar nedan.

14 Urvalet omfattar endast 347 individer och är avgränsat till de som deltar i arbetskraften, det vill säga arbetslösa och sysselsatta.

DIAGRAM 12

Andelar i befolkningen, 25 år och äldre, med högskoleutbildning.



KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar.

goda kunskaper i svenska inte är tillräckligt för att personer med utländsk bakgrund ska ha samma chanser som de som är födda i Sverige.

Utbildningsnivån

I den internationella litteraturen diskuteras invandrarers ställning på arbetsmarknaden vanligen som ett problem som beror på att lågutbildade har svårt att få jobb på dagens arbetsmarknad, där okvalificerade jobb har ersatts med kunskapsintensiva jobb (se t.ex. Bauer m.fl. 2000).

I Sverige har det på senare år trängt igenom att utrikes födda har lika stora andelar högutbildade som de som är födda i Sverige. Under de senaste 15 åren har andelen med en lång akademisk utbildning varit högre eller lika hög i den utrikes som i den inrikes födda befolkningen. Däremot har andelen med de kortare yrkesinriktade högskoleutbildningarna varit något lägre bland dem som är födda utomlands.

Mindre välkänt är att utbildningsgenomsnittet för de utrikes födda dras ned av att så mycket som en tredjedel kommer från ett annat nordiskt land. De nordiska invandrarna, i synnerhet männen, har en lägre utbildningsnivå än befolkningen i övrigt. Av diagram 13 framgår att män som är födda i ett annat nordiskt land än Sverige har den högsta andelen med

enbart grundskola (eller motsvarande) och den lägsta andelen med högskoleutbildning. Även för de nordiska kvinnorna (diagram 14) är utbildningsnivån relativt låg. Bakom detta ligger att de som är födda i ett annat nordiskt land till stor del är de arbetskraftsinvandrare som rekryterades till jobb i industrin som högst krävde utbildning på gymnasienivå.

Diskussionen om de lågutbildade invandrarna brukar vanligen avse arbetsmarknadsproblemen för personer från utomeuropeiska länder. Som framgår av diagram 13 är detta helt felaktigt när det gäller män från utomeuropeiska länder. Män födda i Afrika, Asien eller Sydamerika har minst lika höga andelar högskoleutbildade som i den svenska befolkningen (dessutom är de långa högskoleutbildningarna något vanligare än de korta i den utrikes födda befolkningen). Ungefär samma bild framträder när vi jämför dem med enbart grundskola eller motsvarande. Män från Afrika och Latinamerika har något lägre andelar med enbart grundskola än män födda i Sverige. Andelen grundskoleutbildade är däremot något högre för män födda i Asien, förmodligen beroende på att här ingår en stor del av arbetskraftsinvandrarna från Turkiet.

För kvinnorna är dock bilden annorlunda. Kvinnor från Afrika och Asien har ungefär samma höga andelar med enbart grundskola (eller motsvarande) som kvinnor från de nordiska grannländerna samtidigt som andelen med högskoleutbildning är relativt låg. (Diagram 13 och 14.)

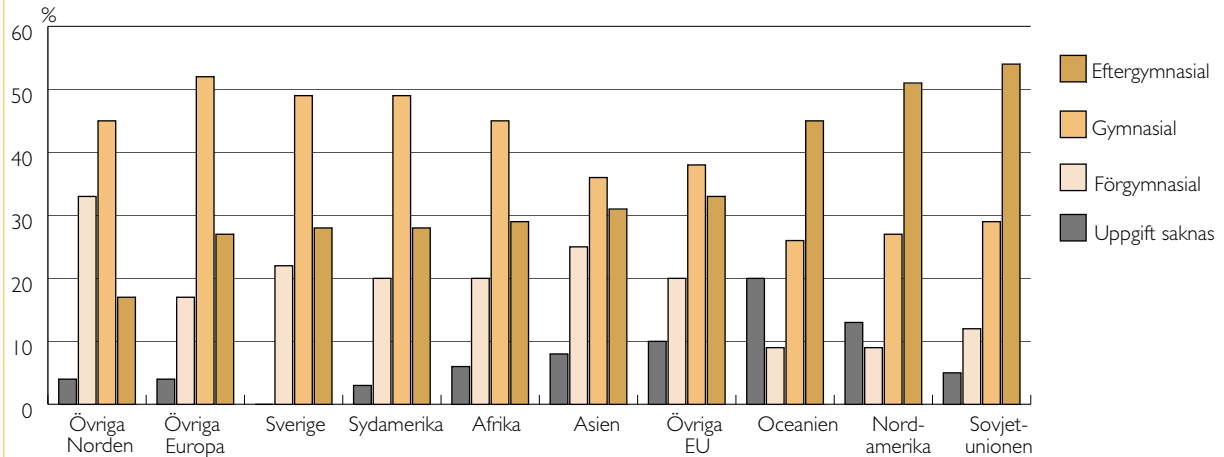
Sammantaget visar statistiken att låg utbildning inte kan vara en förklaring till den låga sysselsättningen bland dem som är födda utanför Europa. Statistiken pekar i stället på den svenska arbetsmarknadens bristande förmåga att ta tillvara kompetensen hos personer som är födda i andra länder, i synnerhet om dessa länder ligger i Afrika, Asien eller Sydamerika. Denna oförmåga betyder att det finns en outnyttjad »begåvningsreserv« i form av arbetslösa och felysselsatta individer med hög utbildning som är födda utomlands.

En uppmärksam studie av Berggren och Omarsson (2001) visar arbetsmarknadssituationen för högutbildade personer födda utanför EU/EES området. Resultaten bygger på en enkätundersökning och visar att år 2000 hade endast omkring 40 procent av de högutbildade, födda utanför EU/EES, ett arbete som motsvarade deras kvalifikationsnivå. Motsvarande siffra för infödda var 90 procent. Skillnaden innebär att det finns en outnyttjad arbetskraftspotential som uppgår till omkring 10 000 personer som är födda i ett land utanför EU/EES.

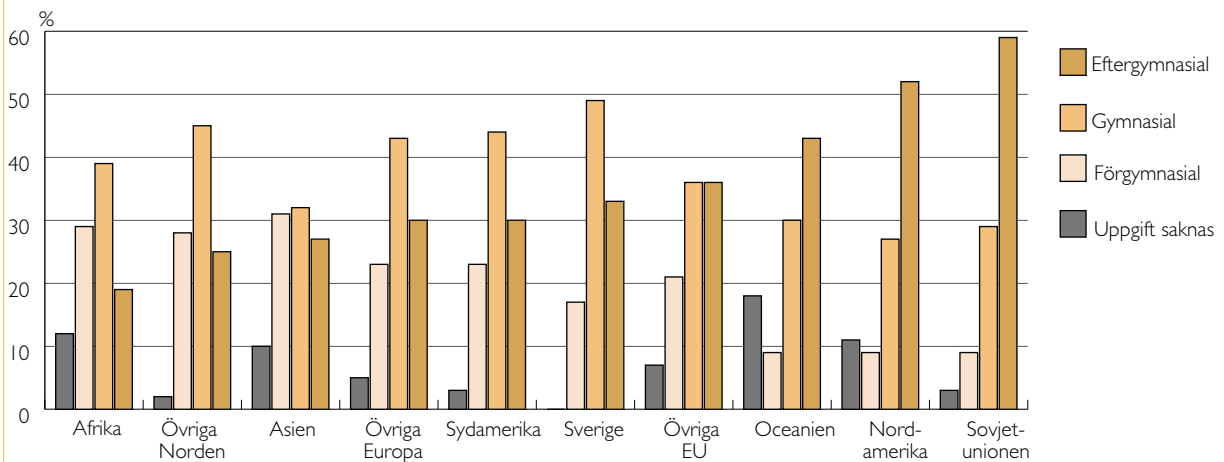
I Berggrens och Omarssons studie ingår endast

DIAGRAM 13 & 14

Befolkningens utbildning, män 25–64 år, år 2001.



Befolkningens utbildning, kvinnor 25–64 år, år 2001.



KÄLLA: SCB, 2001a tabell 5.

Diagrammet är sorterat efter högskoleutbildning. De med de högsta andelarna högskoleutbildade är längst till höger.

utrikes födda som varit i Sverige under relativt kort tid, 3–9 år. Av studien framgår att antalet år i Sverige har ett starkt samband med chansen att ha ett arbete som motsvarar kvalifikationsnivån. Det vore angeläget att genomföra en motsvarande studie av dem som varit längre tid i Sverige och utgör ungefär två tredjedelar av den utlandsfödda befolkningen.

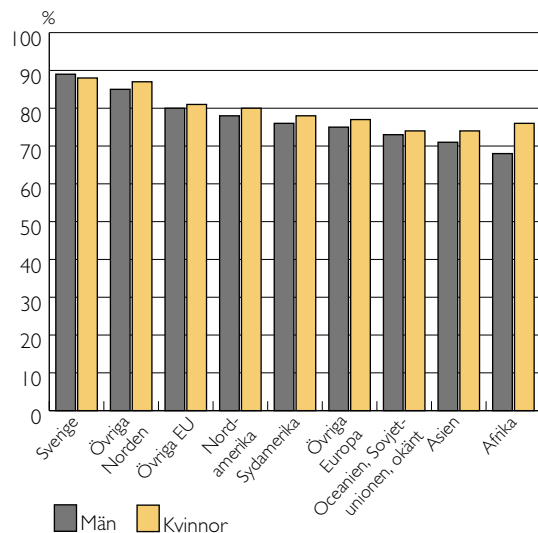
Den offentligt publicerade statistiken ger dock vissa indikationer på att det finns en outnyttjad arbetskraftspotential även bland dem som varit i Sverige en längre tid. Den tillgängliga statistiken visar enbart hur många som är sysselsatta. För att se hur många av de sysselsatta som har ett arbete som motsvarar deras kvalifikationer krävs specialstudier. Med denna

begränsning visar ändå den publicerade statistiken entydigt att även de högutbildade som varit i Sverige i minst 10 år har en lägre sysselsättningsgrad än infödda.

Diagram 15 visar sysselsättningsandelar för dem som har en lång (3 år eller längre) utbildning från universitet eller högskola. I beräkningarna ingår bara utrikes födda som varit mer än 10 år i Sverige. Diagrammet visar arbetsmarknadens välbekanta rangordning efter födelseland, men avviker från den välbekanta rangordningen efter kön. Sysselsättningsgraden även för denna mycket högutbildade grupp är högst för dem som är födda i Sverige, därefter följer övriga rika västländer och längst ned återfinns hög-

DIAGRAM 15

Andel sysselsatta 25–64 år med lång högskoleutbildning, födda i Sverige respektive utomlands med vistelsetid i minst 10 år i Sverige, män och kvinnor, år 2001.



KÄLLA: SCB 2001b, tabell 3.

utbildade från Asien och Afrika. Skillnaderna mellan högutbildade män från Sverige och från Asien eller Afrika är så hög som 20 procentenheter.

Skillnaderna mellan män och kvinnor inom respektive region är inte särskilt stora. En intressant iakttagelse är att det är bara inom gruppen »födda i Sverige« som högutbildade män har en högre sysselsättningsgrad än högutbildade kvinnor. För alla andra regioner gäller att de högutbildade kvinnorna har en högre sysselsättningsgrad. Skillnaderna rör sig bara om ett par procentenheter inom varje region utom för dem som är födda i Afrika där de högutbildade kvinnornas sysselsättningsgrad är åtta procentenheter högre än männens.

Om högutbildade personer som är födda utomlands och varit i Sverige så lång tid som tio år och längre skulle ha samma sysselsättningsgrad som infödda, blir resultatet en arbetskraftspotential av högutbildade på ytterligare drygt 5 000 personer, utöver dem som räknats fram i Berggrens och Omarssons studie. Om vi dessutom skulle göra antagandet att en del av de sysselsatta har arbeten under sin kvalifikationsnivå, blir potentialen ändå större.

Det bör också nämnas att om högutbildade infödda kvinnor skulle öka sin sysselsättningsgrad till de infödda männens nivå så utökas potentialen med ytterligare drygt 3 000 personer.

Lönar sig utbildning?

Att utbildning lönar sig på arbetsmarknaden är ett välkänt faktum. Utbildning har ett starkt positivt samband med sysselsättning, arbetets kvalifikationsnivå och lönen. De siffror som visats i avsnitten ovan kan inte tolkas som att utbildning bara ger utdelning för dem som är födda i Sverige. Det är viktigt att påpeka att för dem som är födda utomlands gäller – precis som för alla andra – att utbildning lönar sig. Problemet är att utbildning inte lönar sig lika mycket för utrikes födda som för infödda. Detta framgår redan av de arbetsmarknadsindikatorer som presenterats i föregående avsnitt. De skillnader i arbetsmarknadssituation som framkommer i alla statistiska presentationer blir nämligen ännu större när vi jämför grupper med samma utbildningsnivå. Det finns även forskningsrapporter som visar på samma sak. leGrand och Szulkin (2002) visar att högre utbildning inte innebär samma belöning i form av ökad lön för personer födda utanför Europa som för dem som är födda i Sverige och andra västländer. Samma resultat framkommer i Vogel m.fl. (2002).

Arbetsmarknadens bristande förmåga att ta tillvara utländsk kompetens kan till viss del bestå av svårigheter att värdera kunskapsinnehållet i utländska examina.¹⁵ Att så är fallet framkommer av det fåtal studier som haft möjlighet att särskilja svenska och utländska examina och även om de utländska examina är officiellt värderade av svenska myndigheter eller inte. Berggren och Omarsson (2001) visar att sannolikheten att ha ett kvalificerat arbete ökar om den utländska utbildningen har värderats och godkänts av svenska myndigheter, men att det fortfarande kvarstår skillnader jämfört med infödda med samma utbildning. Även om skillnaden är mindre, har även utrikes födda som tagit en svensk examen i Sverige lägre chanser att ha ett kvalificerat arbete jämfört med infödda med samma utbildning. Liknande resultat framkom redan i en studie från början av 1990-talet, som jämför sysselsättning och löneutveckling för inrikes och utrikes födda akademiker (Wadensjö 1992). Även i denna studie »lönade sig» svenska examina bättre än utländska och även här kvarstod att utrikes födda med en examen från ett svenskt universitet hade lägre sysselsättning och lägre löner än sina svenskfödda kollegor. Av intresse är också att dessa löneskillnader (för dem som hade ett arbete) inte återfanns i den offentliga sektorn.

15 I avsnittet »Värdering och komplettering av utländsk kompetens» i delen Introduktion av flyktingar i denna rapport ges en utförlig presentation av arbetet med att värdera utländska examina.

Även om det enbart finns några få studier, så framgår även här att arbetsmarknaden rangordnar utbildning efter länder. Rangordningen tillämpas på både examenslandet och den examinerade individens födelseland. Högst värderas infödda med examina från svenska universitet och högskolor, därefter utrikes födda med examina från svenska universitetet och högskolor, därefter utrikes födda med utländska examina som värderats av svenska myndigheter och sist utrikes födda med utländska examina som ej är officiellt värderade.

Sökbeteende

Det finns flera teorier som kan inordnas under rubriken »skillnader i sökbeteende«. Chanserna på arbetsmarknaden påverkas av skillnader i tillgången till nätverk över huvud taget och även av skillnader i dessa nätverks »kvalitet«, det vill säga om individerna i nätverken själva har tillgång till den svenska arbetsmarknaden. Enligt dessa teorier skulle den lägre sysselsättningen bland utrikes födda kunna bero på att de har ett mindre väl utvecklat socialt nätverk och/eller att medlemmarna i nätverket i sin tur saknar värdefulla kontakter på arbetsmarknaden.

En annan typ av teorier utgår från att det är skillnader i hur intensivt olika individer söker jobb. Uppfattningen att utrikes födda skulle söka jobb i lägre utsträckning än infödda baseras – ofta outtalat – på den höga andelen socialbidragstagare bland utrikes födda kopplat till incitamentsproblem och fattigdomsfällor (i korthet att den ekonomiska vinsten från att gå från bidrag till arbete är obefintlig eller mycket låg).

När det gäller sökbeteende och tillgången till nätverk är de empiriska undersökningarna om möjligt ännu mer sparsamma än för de »förklaringar« som diskuterats tidigare. Den enda undersökning som gjorts (Arai m. fl. 1999) ger inget som helst stöd för att skillnader i sökbeteende skulle kunna ligga bakom de utrikes föddas svårigheter på arbetsmarknaden. Undersökningen avser ett begränsat urval av arbetslösa, men resultaten antyder att de som är födda utomlands använder arbetsförmedling, familj och vänner, annonser i media och direktkontakt med arbetsgivare oftare och mer intensivt än vad som gäller för inrikes födda.

Tillgången till nätverk är lika sparsamt utforskat som sökbeteendet. Många utrikes födda bor i områden med en mycket hög koncentration av arbetslösa och socialbidragstagare¹⁶. Tillgången till sociala nätverk med kontakter in på arbetsmarknaden är san-

nolikt lägre i dessa områden. Det är därför naturligt att se segregationen på bostadsmarknaden som en förklaring till varför utrikes födda har lägre sysselsättning. I den internationella forskningen (i synnerhet i USA) pågår en intensiv debatt om arbetsmarknadseffekterna av att vara bosatt i en »etnisk enklav«. Resultaten är långtifrån entydiga, till stor del beroende på de metodologiska svårigheter som är förenade med denna typ av studier.

Det finns dock två svenska studier som analyserar grannskapseffekter och/eller effekter av att bo i etniska enklaver. Roger Andersson (1998 och 2001) har tillgång till data med uppgifter om samma individer under både år 1990 och 1995. Detta material har rik information om såväl individegenskaper, som om boende och eventuella flyttmönster. Andersson jämför »stannare« och »flyttare« i bostadsområden med olika socio-ekonomisk karaktär och drar slutsatsen att det finns en grannskapseffekt som negativt påverkar individernas inkomster och sysselsättningsmöjligheter. Den mest sannolika förklaringen till detta resultat är, enligt författaren, tillgången till nätverk med kontakter ut till arbetsmarknaden.

Den andra studien analyserar »etniska enklaver« och kommer till det uppseendeväckande resultatet att invandrades sysselsättningsmöjligheter och inkomster ökar i takt med den etniska koncentrationen¹⁷ i kommunen (Edin m.fl. 2000). I en bearbetad version (Edin m.fl. 2002) har författarna emellertid avsevärt modifierat detta resultat. Det är inte längre den geografiska etniska koncentrationen i sig som ger de positiva effekterna. I stället framträder den etniska gruppens genomsnittliga inkomster (i hela landet) som en avgörande faktor.

Kulturellt avstånd

Svårigheterna på arbetsmarknaden sammanfaller statistiskt sett med det geografiska avståndet till individens födelseland. En i dagens diskussion vanligen förekommande teori bakom detta samband är den kulturella avståndsteorin. Definitionen av avstånd är inte självklar. Begreppet innefattar faktorer som sociala normer och språkets närhet eller avlägsenhet i förhållande till det svenska språket. Slutsatsen är dock alltid att utomeuropeiska länder¹⁸ är de mest kulturellt avlägsna sett från Sveriges horisont (Scott 1999, Broomé m.fl. 1996, Ekberg & Gustafsson 1995,

16 Se t.ex. Integrationsverket (2002a).

17 Etnisk koncentration är definierat utifrån andelen invånare i kommunen med samma medborgarskap som den individ som ingår i undersökningen.

18 Dock ej USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland.

Lundh m.fl. 2002, Rosholm m.fl. 2002). Den »kulturella avståndsteorin« uppstod i 1930-talets Frankrike och användes som ett alternativ till de rasbiologiska idéer som av många inte längre ansågs som rumsrena. Syftet var dock detsamma, nämligen att särskilja olika etniska gruppers möjligheter att assimileras i det franska samhället. De »kulturellt närstående« skulle helt och hållet förfranskas, vilket inte var möjligt för de »kulturellt avlägsna« (House 1995). Teorin används i dag ofta i kombination med strukturella förändringar på arbetsmarknadens efterfrågesida, där det framväxande kunskapssamhället och ändrade organisationsformer anses ställa allt högre krav på samarbetsförmåga och språkkunskaper (se bl.a. Ekberg & Gustafsson 1995, Broomé m.fl. 1998, Scott 1999, Lundh m.fl. 2002, Rosholm m.fl. 2001. För en kritisk granskning av teorin och dess användning se Mattsson 2001).

Teorin om det kulturella avståndet har inte enbart obehagliga rötter utan leder också till obehagliga policy slutsatser. Implikationerna är att personer från utomeuropeiska länder, oavsett sin kompetens, har så låg produktivitet att de inte har någon plats på svensk arbetsmarknad, utom möjligen i de mycket okvalificerade jobb som blir mindre och mindre vanliga på svensk arbetsmarknad. De få försök som gjorts att empiriskt bevisa denna teori är emellertid inte övertygande (dessa studier diskuteras nedan i avsnittet »strukturella förändringar«).

Efterfrågesidan

Som vi sett ovan har forskningen länge varit koncentrerad på förklaringar på arbetsmarknadens utbudssida, det vill säga att det är egenskaper hos de invandrade individerna som skapar svårigheter på den svenska arbetsmarknaden. En av anledningarna till denna slagsida är att uppgifter om egenskaper hos individer är relativt lättillgängliga, medan det är betydligt svårare att få fram uppgifter om beteenden hos arbetsgivare och fackföreningar. Det finns dock två typer av teoribildningar som är inriktade på efterfrågesidan. Den ena typen av teorier lyfter fram *strukturella förändringar* medan den andra betonar *diskriminering*.

Problemet med bägge typerna av teorier är att de är svåra att testa empiriskt. De framförs därför vanligen som en »förklaring av det oförklarade«, det vill säga den del av skillnaderna mellan utrikes och inrikes födda som inte har kunnat förklaras av skillnader i utbildning, ålder, kön och andra individfaktorer.

Strukturella förändringar

Strukturella förändringar på efterfrågesidan nämns ofta som förklaring till den försämring över tid som inträffat när det gäller sysselsättning och arbetsinkomst för dem som är födda utomlands. Det har skett stora förändringar på arbetsmarknaden sedan 1960- och -70-talen då utrikes födda hade ungefär samma sysselsättningsnivå och löneutveckling som infödda. De enkla arbeten som kännetecknade det gamla industrisamhället har i stor utsträckning försvunnit. Det framväxande kunskapssamhället och de organisatoriska förändringarna i produktionen anses ställa allt högre krav på kommunikationsförmåga, social kompetens och språkkunskaper. Slutsatsen av dessa förändringar på efterfrågesidan är att kunskaper i svenska språket samt beteenden som ansluter till svenska normer, attityder och värderingar är allt mer väsentliga för en effektiv produktion. Enligt dessa förespråkare är mångfald inte produktiv utan personer från »kulturellt avlägsna« länder har växande svårigheter på svensk arbetsmarknad, ju mer avlägset desto större svårigheter (se bl.a. Ekberg & Gustafsson 1995, Broomé m.fl. 1998, Rosholm m.fl. 2001, Lundh m.fl. 2002).

Det finns en hel del litteratur som pekar på att det skett förändringar i organisationsformer och kunskapskrav¹⁹. Däremot är det bara tre studier som direkt försökt att testa sambandet mellan strukturella förändringar och efterfrågan på arbetskraft från »kulturellt avlägsna« länder. Broomé m.fl. (1996) använder data som samlats in genom intervjuer av personalansvariga i 40 svenska företag och förvaltningar där stora grupper av invandrare är anställda eller antas kunna anställas. Undersökningen avser enbart erfarenheter av invandrad arbetskraft med mycket låga kvalifikationer och dåliga kunskaper i svenska samt hur efterfrågan på denna typ av arbetskraft kommer att förändras i framtiden. Intervjusvaren visar att framtidsutsikterna för denna typ av arbetskraft är mycket dystra. Deras resultat kan möjligen vara relevanta för arbetsmarknadsutsikterna för den grupp som nyligen invandrat till Sverige och har låg utbildning, men kan inte generaliseras till att gälla gruppen utrikes födda i sin helhet.

Scott (1999) använder en longitudinell databas med drygt 100 000 inrikes och utrikes födda män. Författaren finner ett tidsmässigt samband mellan USA:s export av halvledare och försämrade arbetsmarknadsposition i Sverige för personer från fyra av fem »kulturellt avlägsna« länder. Undantaget är personer från Vietnam, vilket – utan källhänvisning – anses bero på

19 Se t.ex. Bevelander (2000).

att vietnameser är flitigare än de som kommit från de fyra övriga »kulturellt avlägsna« länderna i studien. Vietnameser påstås också acceptera dåligt betalda jobb i de delar av industrin som ännu inte övergått till post-industriella produktionsformer. Bristerna i denna studie är framförallt att det är svårt att se hur data över USA:s export av halvledare kan mäta förändringar i efterfrågan på arbetskraft i Sverige och varför individer från ett av fem »kulturellt avlägsna« länder avviker från det mönster som skulle bevisas.

Den tredje studien (Rosholm m.fl. 2001) jämför Sverige och Danmark och finner att sysselsättningen mellan 1985 och 1995 har försämrats i båda länderna för män födda i Norge, Polen och Turkiet. För män födda i Iran hade sysselsättningen däremot förbättrats i Sverige. Genom att jämföra Sverige och Danmark, kan författarna rensa för konjunkturer eftersom Danmark hade lågkonjunktur båda åren och Sverige enbart under 1995. Trots att det är män från endast fyra länder som ingår i jämförelsen – och ett av dessa länder avviker från det förväntade mönstret – drar författarna slutsatsen att det är strukturella förändringar på efterfrågesidan som medfört minskad efterfrågan på arbetskraft från avlägsna länder.

Diskriminering

Diskriminering är en alternativ (och ibland kompletterande) förklaring till att utrikes födda har en sämre ställning på arbetsmarknaden och att situationen är värst för dem från utomeuropeiska länder. I debatten och forskningen om diskriminering florerar ett flertal begrepp. Ekonomer talar om preferensdiskriminering och om statistisk diskriminering. Forskare från andra discipliner använder begreppen strukturell diskriminering och institutionell diskriminering. Inom internationella organisationer används direkt och indirekt diskriminering. Trots begreppsförvirringen finns det gemensamma ambitioner i användandet av begreppen, nämligen att skilja mellan den diskriminering som gränsar till rasism och den diskriminering som är mer fördold och ligger inbäddad i samhällets lagar, regler och rutiner och i föreställningar om personer från andra länder hos arbetsgivare, fackföreningar, beslutsfattare och hos folk i allmänhet.

Vi skall här inte bidra till begreppsförvirringen inom området, utan utgår från att oavsett vilken typ av diskriminering det är fråga om, så är resultatet att personer med utländsk bakgrund utsätts för negativ särbehandling.

FN-organet International Labour Organisation (ILO) har tagit initiativ till empiriska studier av den etniska diskrimineringens omfattning. Den metod som används kallas »situation testing« och innebär

att individer med inhemsk och utländsk bakgrund söker samma jobb. Bortsett från denna skillnad har de arbetssökande samma utbildning, kön, ålder etc. Denna typ av diskrimineringstest har genomförts med exakt samma metod i Belgien, Nederländerna, Spanien, och Tyskland. I samtliga länder påvisas förekomsten av diskriminering. Av intresse är att diskrimineringens omfattning är ungefär likvärdig i alla fyra länderna. En dryg tredjedel av alla lediga jobb visade sig vara stängda för arbetssökande med utländsk bakgrund. Den mest omfattande bortsorteringen skedde vid den första kontakten med arbetsgivaren. Hur omfattande diskrimineringen är varierar beroende på vilken typ av jobb testet avsåg. Generellt sett förefaller det som om diskrimineringen är mindre omfattande inom industrisektorn. (Zegers de Beijl 2000).

I Sverige har det av etiska skäl inte varit möjligt att genomföra »situation testing« enligt ILO-metoden. Men det finns studier som ger tydliga indikationer på att diskriminering förekommer på svensk arbetsmarknad. En utförlig presentation av dessa studier finns i de los Reyes och Wingborg (2002). Indikationerna på diskriminering består sammanfattningsvis av:

- Intervjuer där intervjupersonerna uppger att de själva varit utsatta för diskriminering.
- Intervjuer med personalrekruterare och arbetsförmedlare och andra som uppger att de känner till att diskriminering förekommer.
- Studier av infödda ungdomar med utländsk bakgrund, som visar att ungdomar med föräldrar födda i länder utanför Europa har lägre sysselsättning och arbetslöshet än andra ungdomar. Detta gäller även när man kontrollerat för utbildningsnivå, skolbetyg och språkkunskaper.
- Studier av adoptivbarn, där barnens utseende har betydelse för framgångarna på arbetsmarknaden. Adoptivbarn från länder som sannolikt innebär ett »svenskt« utseende har lägre arbetslöshet än adoptivbarn som är födda i Afrika, Asien eller Latinamerika.

Diskriminering på arbetsmarknaden kan uppstå vid tre situationer, vid anställningstillfället, vid befordran och vid personalnedskärningar.

Diskrimineringen diskuteras oftast i samband med anställningstillfället, där personer med utländska namn kan sorteras bort vid urvalet till intervjuer och de som har utländskt utseende vid själva anställningsbeslutet. Hur vanligt förekommande det är att personer med utländsk bakgrund utsätts för negativ särbehandling vid anställningsförfarandet är dock okänt.

Ännu mindre vet vi om förekomsten av diskri-

minering när det gäller karriär och beföringsmöjligheter. Det finns studier som visar att det finns ett »glastak« när det gäller kvinnors löne- och karriärutveckling, men inga som har analyserat motsvarande fenomen när det gäller personer med utländsk bakgrund (se Hultin och Szulkin, Thoursie, Thoursie och Arai i SOU 1997:136). På den allra senaste tiden har det dock kommit några studier som antyder att det förekommer diskriminering i samband med nedskärningar. Eftersom dessa inte ingår i de los Reyes och Wingborg (2002), ger vi här en kort redogörelse av resultaten.

Regelverket på svensk arbetsmarknad (Lagen om anställningsskydd) innebär att anställningstiden på arbetsplatsen skall vara vägledande för vem som måste sluta när personalstyrkan skärs ned. Denna övergripande princip kan dock modifieras i överenskommelser mellan arbetsgivare och fackföreningar, det vill säga bestämmelsen »sist in – först ut« är dispositiv. I den mån som principen »sist in – först ut« tillämpas, drabbas personer med kort anställningstid hårdast. Utrikes födda har i genomsnitt kortare arbetstid än inrikes födda, vilket innebär att de inte skyddas lika starkt av anställningslagarna som infödda. (Samma nackdel gäller för ungdomar jämfört med vuxna.) Lagen om anställningsskydd skulle därför i sig kunna sägas innehålla element av institutionell diskriminering, eftersom den drabbar vissa grupper mer än andra.

Catharina Calleman har på uppdrag av Integrationsverket genomfört en undersökning av hur anställningslagarna verkar i praktiken. (Integrationsverket 2002b). Underlaget består av intervjuer med personalansvariga och med fackliga företrädare på 20 arbetsplatser, som alla lämnat varsel om personalnedskärningar år 2001. Undersökningen visar att lagstiftningen missgynnar utrikes födda, som förutom kortare anställningstid i större utsträckning har tillfälliga anställningar än infödda. Att nedskärningarna drabbat utrikes födda hårdare än inrikes födda, beror i första hand på att endast få undantag görs från turordningsreglerna. Endast i några få fall har diskriminering kunnat konstateras.

En mer direkt indikation på diskriminering är om personalnedskärningar drabbar utrikes födda värre än infödda med samma anställningstid. I en rapport till Integrationsverket har Mikael Hjerm (2002) gjort en jämförelse av vilka som förlorade sina arbeten under den djupa lågkonjunkturen i början av 1990-talet. De grupper som studeras är infödda, utrikes födda som kom till Sverige redan mellan åren 1968 – 1974 (och som sannolikt är arbetskraftsinvandrare) och flyktinginvandrare som kom mellan 1987 och 1990.

Jämförelsen gäller personer som hade 5 års respektive 1 års oavbruten anställningstid på samma arbetsställe i slutet av 1980-talet och deras sysselsättning under den följande lågkonjunkturen åren 1990 – 1996. För arbetskraftsinvandrare med 5 års anställningstid sjunker den fortsatta sysselsättningen i ungefär samma takt som för infödda. Däremot är skillnaderna stora mellan infödda och nyanlända flyktinginvandrare med upp till tre års anställningstid. Studien skiljer enbart mellan utrikes och inrikes födda och mellan män och kvinnor. Det är därför möjligt att det kan ligga andra faktorer bakom resultaten, till exempel skillnader i ålder, utbildning och i vilken bransch eller på vilket företag man arbetat. Det går inte heller att se om de icke-sysselsatta är arbetslösa eller inte.

Arai och Vilhemsson (2002) har studerat samma problem under ungefär samma tidsperiod. Analysen avser en halv miljon personer som alla var anställda 1991 och deras risker att vara arbetslösa under lågkonjunkturperioden 1992 – 1995. Den metod som används gör det möjligt att ta hänsyn till skillnader i ålder, kön och utbildning, vistelsetid i Sverige, fackföreningstillhörighet samt till vilken lön man haft och i vilken bransch och i vilket företag man arbetat. Jämförelsen gäller personer med 1, 2, 3, 4 och ≥ 5 års anställningstid på samma arbetsställe, s.k. senioritetsklasser. Resultaten är entydiga: trots att de har samma anställningstid har de som är födda utomlands högre risk att bli arbetslösa än infödda. Det välkända mönstret med högst arbetslöshetsrisk för dem som är födda utanför Europa återfinns även här. Detta gäller även inom varje senioritetsklass, det vill säga mönstret återkommer vid jämförelser mellan personer med 1 års, med 2 års, med 3 års, med 4 års och med ≥ 5 års anställning.

Det är möjligt att resultaten kan förklaras av att utrikes födda har tillfälliga anställningar i större utsträckning än infödda. Det kan också vara möjligt att infödda har längre anställningstid än utrikes födda i senioritetsklassen anställningstid ≥ 5 . Vi har därför beställt ytterligare bearbetningar av datamaterialet som enbart avser dem som varit anställda i 3 respektive 4 år.²⁰ Materialet har dessutom bearbetats för att se om mönstret är detsamma i alla branscher och för män och kvinnor. De nya bearbetningarna visar att resultaten ovan inte kan förklaras av att tillfälliga anställningar kan vara vanligare bland utrikes födda och inte heller av skillnader i anställningstid inom senioritetsklassen ≥ 5 års anställning på samma

20 Antagandet är här att de som arbetat på samma arbetsplats i 3–4 år har fått fast anställning i enlighet med reglerna i LAS.

företag. Värdena kvarstår så gott som oförändrade när jämförelserna avgränsas till enbart dem som har 3 eller 4 års anställningstid på samma arbetsplats.

Mönstret upprepas återigen för både män och kvinnor. Både män och kvinnor födda i ett utom-europeiskt land har högre risker att bli arbetslösa än infödda män och kvinnor. Samma överrisk gäller även för både män och kvinnor födda i Norden och i ett annat europeiskt land, men avståndet till infödda är lägre. För dem som är födda utanför Europa är också arbetslöshetsrisken större för män än för kvinnor. Män födda i ett icke-europeiskt land har mer än 2,5 gånger högre risk att bli arbetslösa än infödda män, för kvinnor födda utanför Europa är denna högre risk drygt 1,5 gånger högre.

Inte heller finns det några större skillnader mellan olika branscher. Inom varje bransch upprepas samma bild som tidigare. Jämfört med infödda har personer födda i ett land utanför Europa omkring dubbelt så hög risk att bli arbetslösa. Även de som är födda i ett nordiskt land (ej Sverige) eller ett annat europeiskt land har högre arbetslöshetsrisker, men skillnaden mot infödda är här betydligt lägre.

Med tanke på att denna studie jämför utrikes och inrikes födda med samma anställningstid i samma företag och dessutom tar hänsyn till skillnader i ålder, kön, utbildning, lön och vistelsetid i Sverige, är det svårt att finna någon mer trolig förklaring till resultaten än diskriminering. Trots paragraferna i lagen om anställningsskydd så utsätts de anställda som är födda i ett icke-europeiskt land för en annan behandling än infödda i samband med förhandlingar om nedskärningar av personal.

Vad vet vi, vad tror vi och vad behöver vi veta mer om?

En sammanfattning

Forskningen om utrikes föddas svårigheter på arbetsmarknaden har hittills varit koncentrerad på att studera utbudssidan, det vill säga egenskaper hos individerna själva. Vi har i dag tillräckliga kunskaper för att kunna fastslå att förklaringarna i huvudsak måste sökas någon annanstans än hos individerna själva. De individfaktorer som framförts som förklaringar är bristande kunskaper i svenska språket, för låg utbildningsnivå, för stort kulturellt avstånd, för låg sökaktivitet efter arbete och bristande tillgång till nätverk.

I delen »Introduktion av flyktingar« visas att undervisningen i svenska för invandrare har stora brister. Av den internationella forskningen framgår att

kunskaper i det nya landets språk är viktiga för framgångar på arbetsmarknaden. För Sveriges del finns endast två studier, som ger motstridande resultat. Vi har även bristande kunskaper om språkproblemet omfattning. Den enda källa som finns anger att ungefär hälften av de utrikes födda har otillfredsställande kunskaper i svenska språket. Trots detta ligger Sverige bäst till i den jämförelse som görs med 11 andra OECD-länder. Ännu mindre känner vi till om kraven på svenska i olika yrken. Nivån på vad som anses vara tillfredsställande borde skilja sig mellan t.ex. en journalist och en kemist eller mellan en sjukskötare och en djurskötare. Även om kunskaper i svenska är en viktig faktor, så kvarstår att goda kunskaper i svenska inte är tillräckligt för att utrikes födda ska ha samma chanser på arbetsmarknaden som infödda.

Förklaringarna låg utbildningsnivå och låg sökaktivitet kan däremot helt och hållet avfärdas. Utrikes födda har ungefär samma utbildningsnivå som inrikes födda. Det finns dock stora skillnader inom gruppen utrikes födda. De som är födda i ett annat nordiskt land har betydligt lägre utbildningsnivåer än inrikes födda. Eftersom de som är födda i Norden utgör mer än en tredjedel av alla utrikes födda, påverkar de genomsnittet starkt negativt för hela gruppen utrikes födda.

Utbildning lönar sig alltid på arbetsmarknaden, men ger lägre avkastning för utrikes födda än för inrikes födda. En tidigare undersökning har visat att det finns en begåvningsreserv på ca 10 000 högt utbildade utrikes födda som är arbetslösa eller sysselsatta långt under sin kompetensnivå. Denna undersökning avsåg endast personer som varit i Sverige i tre till nio år. I denna rapport har vi kunnat visa att bland utrikes födda som varit mer än tio år i Sverige finns en ytterligare begåvningsreserv på mer än 5 000 individer.

Det finns inget stöd för att utrikes födda skulle vara mindre aktiva i att söka jobb än inrikes födda. Den enda forskningsrapport som finns visar att utrikes födda söker jobb minst lika aktivt som inrikes födda.

Däremot har vi otillfredsställande kunskaper om betydelsen av sociala nätverk, som kan förmedla kontakter med arbetslivet. Den forskning som studerat segregerade bostadsområden tyder dock på att det kan finnas negativa »grannskapseffekter« av att bo i områden där många är arbetslösa.

De huvudsakliga förklaringarna till de utrikes föddas svårigheter på arbetsmarknaden ligger på efterfrågesidan, det vill säga i arbetsgivares och fackförningars uppfattningar och värderingar av personer från andra länder och deras kompetens. Det finns två typer av teoribildningar som är inriktade på

efterfrågesidan. Den ena typen av teorier lyfter fram strukturella förändringar medan den andra betonar diskriminering. Problemet med bägge typerna av teorier är att de är svåra att testa empiriskt. De framförs därför vanligen som en trolig »förklaring av det oförklarade«, det vill säga den del av skillnaderna mellan utrikes och inrikes födda som inte har kunnat förklaras av skillnader i individernas egenskaper.

Med strukturella förändringar avses att dagens arbetsmarknad ställer högre krav på kommunikationsförmåga, social kompetens och språkkunskaper än vad som var fallet för 30 år sedan. Effekterna av dessa strukturella förändringar sätts i samband med de förändringar i invandringens sammansättning som inträffat under samma tidsperiod, där det »kulturella avståndet« mellan personer från länder i väst och från utomeuropeiska länder anses ha ökat. Begreppet »kulturellt avstånd« har sin upprinnelse i 1930-talets Frankrike, där teorin användes som ett mer socialt acceptabelt alternativ till misskrediterade rasbiologiska teorier. De slutsatser som förespråkare av det »kulturella avståndets« betydelse drar idag är att kunskaper i svenska språket samt beteenden som ansluter till svenska normer, attityder och värderingar är allt mer väsentliga för en effektiv produktion. Enligt dem är mångfald inte produktiv utan personer från »kulturellt avlägsna« länder har växande svårigheter att finna sin plats på svensk arbetsmarknad, ju mer avlägset desto större svårigheter.

Det finns några få studier som empiriskt har försökt att bevisa denna teori. Ingen av dem har dock kunnat påvisa att personer från avlägsna länder, enbart pga. av sin födelseort har lägre produktivitet på svensk arbetsmarknad.

Det finns däremot ett mycket stort antal studier som försöker påvisa diskriminering på arbetsmarknaden. Inte heller här går det att direkt bevisa att diskriminering förekommer eller vilken omfattning diskrimineringen kan tänkas ha. Den av ILO rekommenderade testmetoden för att påvisa diskriminering har använts i flera andra länder och har entydigt kunna visa att diskrimineringen på arbetsmarknaden är betydande. För Sveriges del finns endast studier som ger indikationer på diskriminering. De mest övertygande resultaten är de skillnader på arbetsmarknaden som kunnat konstateras

- mellan adoptivbarn med ett sannolikt »uropeiskt« och ett sannolikt »utomeuropeiskt« utseende
- mellan infödda ungdomar med föräldrar födda utanför Europa som har samma utbildning, betyg

och språkkunskaper som ungdomar med föräldrar födda i Sverige

- mellan utrikes födda med samma utbildning, kön, ålder och anställningstid i samma bransch och företag som inrikes födda.

Forskningen i Sverige och i andra länder talar således för att utrikes födda är utsatta för någon form av diskriminering. Eftersom denna övertygelse inte delas av alla, varken inom forskarvärlden eller annorstädes, är det angeläget att öka kunskapen om diskrimineringens omfattning, till exempel genom att genomföra den av ILO rekommenderade testmetoden. Det är också viktigt att få fram mer kunskap om på vilket sätt och via vilka mekanismer som utrikes födda sorteras bort under anställningsproceduren. För redan anställda har vi inga som helst kunskaper om vad som händer inne på arbetsplatserna när det gäller arbetsorganisation, personalpolitik, löne- och karriärutveckling. Här behövs både kvalitativa och kvantitativa studier. Däremot är det helt klarlagt att utrikes födda utsätts för negativ särbehandling i samband med arbetsgivares och fackföreningars förhandlingar om vilka som måste gå när personalen skall skäras ned. Det är angeläget att genom kvalitativa studier få närmare belyst vilka mekanismer som ligger bakom.

De policyslutsatser som kan dras är ganska självklara. Det är viktigt med insatser som motverkar diskriminering vid anställning och avsked och sannolikt även vid befordran. Vidare är det viktigt att fortsätta att förbättra undervisningen i svenska. Det arbete som pågår med att kombinera svenskundervisning med arbetspraktik borde kunna ge både bättre kunskaper i svenska och kompensera för bristande nätverk genom att skapa kanaler till den svenska arbetsmarknaden. En förutsättning är sannolikt att det är möjligt att relatera både språkundervisningen och praktiken till individens utbildning och tidigare arbetslivserfarenheter. En högre prioritering av utrikes födda från arbetsförmedlingarnas sida är också motiverad som kompensation för bristande tillgång till nätverk. En annan typ av verksamhet, som borde kunna ge positiva resultat är den mentorverksamhet som finns inom en del yrkessammanslutningar.

Även om vi kan säga vilken typ av insatser som sannolikt är värdefulla, saknar vi kunskap om hur dessa insatser skall utformas. Insatserna är sällan utvärderade. Det är därför angeläget att öka kunskapsunderlaget genom gedigna utvärderingar av de verksamheter som pågår, i synnerhet när det gäller deras effekter på deltagarnas sysselsättning

DE UNGA PÅ ARBETSMARKNADEN

Den jämförelse vi hittills gjort av inrikes och utrikes födda på arbetsmarknaden har varit uppdelad på män och kvinnor så långt det varit möjligt. De skillnader som redovisats behöver inte nödvändigtvis gälla för både vuxna och för ungdomar. I Sverige liksom i de flesta västländer är ungdomar en utsatt grupp på arbetsmarknaden. Ungdomarna har högre arbetslöshet, högre andelar som varken jobbar eller studerar och lägre löner än vuxna. Dessutom har ungdomarnas ställning på arbetsmarknaden försämrats under de senaste 20 åren (OECD 1999). Försämringen har tagit sig uttryck i minskande löner och/eller växande arbetslöshet i förhållande till den vuxna befolkningen. Trots en omfattande forskning finns ingen enighet om vad som ligger bakom denna försämring¹.

Arbetslöshet är negativt för alla individer, men mycket tyder på att arbetslöshet kan vara särskilt förödande för ungdomar som står på tröskeln till vuxenlivet och där de första erfarenheterna från arbetsmarknaden kan få konsekvenser för hela livet. Det är därför motiverat att göra en särskild redovisning av de unga på arbetsmarknaden.

Det finns flera orsaker till att ungdomar har högre arbetslöshet och lägre löner än vuxna. Alla hänger samman med att ungdomar, till skillnad från de flesta vuxna, är nykomlingar på arbetsmarknaden. Ungdomar har till sin fördel att de har en färskare utbildning än vad de vuxna har. Däremot har ungdomar ingen eller ganska kort arbetslivserfarenhet och saknar därför referenser från tidigare arbetsgivare. Precis som för utrikes födda är det därför risk att ungdomar drabbas av den typ av diskriminering, som av natio-

nalekonomer kallas statistisk diskriminering, där det inte är den enskilde individens meriter som påverkar anställningsbeslutet utan stereotypiserade föreställningar om egenskaper hos olika grupper.

I avsaknad av referenser kan arbetsgivare utgå från förutfattade meningar om ungdomars beteende, t. ex. att ungdomar inte kan passa tider eller är lata, och föredra att anställa vuxna. Detta innebär att utbildning har ännu större betydelse för ungdomar än för vuxna, eftersom betyg och examina är de främsta argument ungdomar kan hävda när de söker sitt första jobb eller sitt första kvalificerade jobb. Avsaknaden av referenser till tidigare arbetsgivare innebär också att ungdomar är mycket beroende av tillgången till nätverk, som kan förmedla kontakter med arbetsgivare. Föräldrarnas socio-ekonomiska ställning har generellt sett en inverkan på individens framgångar på arbetsmarknaden. Eftersom ungdomar är nyutträdande på arbetsmarknaden har föräldrarnas utbildning och yrke en särskilt stor betydelse för deras barns framgångar och motgångar. Med tanke på de speciella villkor som gäller för ungdomars inträde på arbetsmarknaden, kan man befara att ungdomar med utländsk bakgrund är särskilt missgynnade på arbetsmarknaden. Ungdomar med utländsk bakgrund har ofta högt utbildade föräldrar, vilket dock inte innebär att föräldrarna har arbete som motsvarar deras kvalifikationer eller ett arbete över huvud taget. Bristen på kontakter ut till arbetsmarknaden kan därför vara ett särskilt stort problem för ungdomar med utländsk bakgrund.

Till skillnad mot den omfattande litteratur som behandlar utrikes födda på arbetsmarknaden i allmänhet, finns bara ett fåtal studier av ungdomar med utländsk bakgrund. Samma sak gäller den internatio-

¹ Se Schröder (2000) för en översikt.

nella litteraturen där studier av ungdomar på arbetsmarknaden mycket sällan berör ungdomar med utländsk bakgrund. Det går därför inte att göra en sammanfattning av resultaten på samma sätt som var möjligt för hela gruppen utrikes födda i föregående kapitel. Resultaten från studierna är inte entydiga och går heller inte att gruppera in i olika förklaringsmodeller eller teoribildningar. Vi väljer här i stället att redogöra för det fåtal studier som finns och lägger särskild vikt vid de studier som inkluderar föräldrarnas utbildning och yrke i analysen.

Två tidiga studier avser förhållandena under 1970- och 1980-talen. Ekberg (1994) finner att utlandsfödda ungdomars löner har försämrats i jämförelse med infödda ungdomars från och med 1980-talet. I en senare artikel gör Ekberg (1997) en deskriptiv analys av sysselsättning och arbetslöshet för »första och andra generationens invandrarungdomar«. Resultaten visar att den »första generationens invandrarungdomar« har betydligt högre arbetslöshet och lägre sysselsättning jämfört med ungdomar med helt svensk bakgrund. Skillnaderna mellan »den andra generationen« och ungdomar med helt svensk bakgrund är obetydliga, men det finns vissa indikationer på att ungdomar med utomeuropeisk bakgrund har större svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden än andra ungdomar.

Även Leiniö (1994) har funnit att ungdomar med utländsk bakgrund har högre arbetslöshet än andra ungdomar och att detta i synnerhet gäller de ungdomar som kom till Sverige efter att de fyllt 7 år. Ungdomarnas ålder när de kom till Sverige har större betydelse än i vilket land ungdomarna själva eller deras föräldrar är födda.

För 1990-talet finns fyra studier. Två av dessa (Arai m.fl. 2000b och Vilhemsson 2002) använder samma datamaterial, som avser arbetsmarknadssituationen 1995 för de ungdomar i 22-årsåldern som alla avslutat den svenska grundskolan år 1988. Bägge studierna har information om föräldrarnas utbildning och ställning på arbetsmarknaden och skiljer mellan ungdomar som är födda i Sverige med en eller två utlandsfödda föräldrar och ungdomar som är födda utomlands samt om de invandrat före eller efter 7 års ålder. I Arai m.fl. (2000b) har nästan alla ungdomar med utländsk bakgrund högre risk att vara arbetslösa än andra ungdomar. Enda undantaget är ungdomar som är födda i Sverige och en av föräldrarna är född utomlands. Risker att vara arbetslös är avsevärt mycket högre för ungdomar som är födda utomlands än för ungdomar med helt svensk bakgrund. För dem som är födda utomlands och invandrat efter 7 års ålder är arbetslöshetsrisken mer än tre gånger högre än för

ungdomar med svensk bakgrund. Trots att de ungdomar som kom till Sverige innan de fyllt 7 år har gått igenom hela det svenska skolsystemet har de nästan dubbelt så höga arbetslöshetsrisker som ungdomar med svensk bakgrund. Även ungdomar som är födda i Sverige har 40 procents högre arbetslöshetsrisk, om bägge föräldrarna är födda utomlands².

Dessa högre arbetslöshetsrisker för ungdomar med utländsk bakgrund kan endast i liten grad förklaras av skillnader i ungdomarnas utbildningsnivå och i deras betyg i svenska språket. Med tanke på den stora vikt som läggs vid kunskaper i svenska språket på svensk arbetsmarknad är det anmärkningsvärt att höga betyg i svenska inte alls påverkar risken att vara arbetslös. Ungdomarnas utbildningsnivå har däremot viss betydelse. Inte heller föräldrarnas utbildning och ställning på arbetsmarknaden kan helt förklara skillnaderna mellan utrikes födda och infödda ungdomar med helt svensk bakgrund. Skillnaderna minskar, men den högre arbetslöshetsrisken för ungdomar med utländsk bakgrund kvarstår. Det går inte att utesluta att dessa ungdomars oförklarade förhöjda arbetslöshetsrisker kan bero på diskriminering. För detta talar också att arbetslöshetsrisken är dubbelt så hög för de ungdomar inom den utrikes födda gruppen, som har en utomeuropeisk bakgrund, trots att de utomeuropeiska ungdomarna har bättre betyg från grundskolan.

Ett särskilt oroväckande resultat är den stora betydelsen av föräldrarnas ställning på arbetsmarknaden. Föräldrarna till ungdomar med utländsk bakgrund saknar arbete eller har okvalificerade arbeten i högre utsträckning än föräldrar till andra barn. Detta påverkar starkt ungdomarnas risker att vara arbetslösa. Dessutom har föräldrarnas ställning på arbetsmarknaden en avgörande betydelse för deras barns betyg i grundskolan och motivation att satsa på gymnasiestudier. Slutsatsen är att det uppstått onda cirklar på arbetsmarknaden, där utrikes födda har svårigheter att få arbete, vilket negativt påverkar deras barns resultat i skolan och framgångar på arbetsmarknaden, vilket i framtiden kan påverka hur ungdomarnas barn kommer att klara sig i skolan och på arbetsmarknaden.

Vilhelmssons (2002) analys utgår i huvudsak från ungdomarnas etniska bakgrund och visar att deras arbetsmarknadssituation sammanhänger med föräldrarnas födelseland. Samtliga grupper med utlandsfödda föräldrar har högre arbetslöshet än ungdomar

2 Detta resultat är endast statistiskt säkerställt när föräldrarnas utbildning och arbetsmarknadssituation utesluts ur analysen.

med helt svensk bakgrund och skillnaderna är störst för ungdomar med utomeuropeisk bakgrund. När hänsyn tas till om ungdomarna själva är födda i Sverige eller utomlands samt till om de kom till Sverige före eller 7 års ålder, förändras resultaten något. Ungdomar som är födda i Sverige och vars bägge föräldrar är födda i ett annat nordiskt land har inte högre arbetslöshetsrisker än ungdomar med helt svensk bakgrund. Dock kvarstår de högre arbetslöshetsriskerna för infödda ungdomar vars föräldrar är födda utanför Norden.

Både Arai m.fl. (2000b) och Vilhemsson (2002) behandlar ungdomar som slutade grundskolan 1988. De flesta av dessa ungdomar gjorde sitt inträde på arbetsmarknaden under första hälften av 1900-talet. Det är därför möjligt att resultaten kan bero på att sysselsättningskrisen i början av 1990-talet drabbade ungdomar med utländsk bakgrund särskilt hårt.

Att ungdomar med utländsk bakgrund har svårigheter på arbetsmarknaden även under den senare delen av 1990-talet framkommer emellertid i Behtoui (2002), som använder data för år 1998 för ungdomar som är mellan 26 och 28 år³. Behtoui jämför löneinkomster och sysselsättning för ungdomar med och utan utländsk bakgrund. Även Behtoui skiljer mellan ungdomar som är födda i Sverige med en eller två utlandsfödda föräldrar och ungdomar som är födda utomlands samt om de invandrade före eller efter sju års ålder. En ytterligare dimension i grupperingen är om ungdomarna eller föräldrarna är födda i ett land i nordväst (det vill säga nordvästra Europa och Nordamerika) eller utanför nordväst. Behtoui tar hänsyn till skillnader mellan grupperna när det gäller kön, utbildningsnivå, civilstånd, egna barn och bostadsort, men har inte tillgång till uppgifter om föräldrarnas utbildning och yrke och inte heller till ungdomarnas betyg i skolan. Resultaten visar att samtliga ungdomar med utländsk bakgrund – även de som själva är födda i Sverige – har lägre årsinkomster än ungdomar med helt svensk bakgrund. Ungefär två tredjedelar av skillnaderna i inkomster beror på skillnader i sysselsättning, samtliga grupper av ungdomar med utländsk bakgrund har nämligen lägre chans att vara sysselsatta än andra ungdomar.

Ungdomarnas egen eller föräldrarnas födelse-region har ett stort genomslag. Ursprungsregionen »nordväst« innebär alltid högre inkomster och sys-

selsättning än ursprungsregionen »utanför nordväst«. Ungdomar som själva är födda i Sverige med minst en förälder född »utanför nordväst« har till exempel en sämre arbetsmarknadssituation än ungdomar som är födda utomlands och har minst en förälder född i »nordväst«. Behtoui drar slutsatsen att detta resultat kan förklaras av att de föräldrar som är födda »utanför nordväst« har en sämre ställning på arbetsmarknaden pga. diskriminering, vilket påverkar deras barns möjligheter till inkomster och sysselsättning.

Ingen av de kvantitativa studier som redovisats ovan kan ge något entydigt svar på varför ungdomar med utländsk bakgrund har sämre chanser på arbetsmarknaden än andra ungdomar. Mycket tyder på att diskriminering kan vara en viktig orsak, i synnerhet de resultat som visar att ungdomar som är födda i Sverige och vars föräldrar är födda utomlands har högre arbetslöshetsrisker än andra ungdomar, trots att analysen tagit hänsyn till deras betyg i svenska och utbildningsnivå. En värdefull belysning av vad som händer i mötet mellan arbetsgivare, arbetsförmedlare och arbetssökande ungdomar finns i Knocke och Hertzberg (2000) kvalitativa studie, som bygger på ett omfattande intervjumaterial.

Utöver dessa sju studier av ungdomar med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden, finns några studier som behandlar »andra generationens invandrare« i åldrar över 25 år. Av intresse här är att vissa resultat stämmer överens med vad studierna ovan har funnit för ungdomar. Ett sådant resultat är att »andra generationens invandrare« hade ungefär samma situation på arbetsmarknaden som infödda med svensk bakgrund under 1960- och 1970-talen. När det gäller senare perioder redovisas lägre löner och/eller lägre sysselsättning i flera studier för personer födda i Sverige med utländsk bakgrund. Särskilt utsatta är de som har utomeuropeisk bakgrund (Lundh m.fl. 2002, Österberg 2000, Hammarstedt 2002). Vidare redovisas i Lundh m.fl. (2002) starka samband när det gäller inkomster och sysselsättning mellan »första« och »andra generationens« invandrare från samma etniska grupp⁴.

Sammanfattning

Ungdomars svårigheter på arbetsmarknaden hänger samman med att de är nya på arbetsmarknaden och därför saknar arbetslivserfarenhet och referenser från tidigare arbetsgivare. Utbildning och betyg samt till-

3 Ungdom brukar i statistiska sammanhang vanligen definieras som individer mellan 16 och 25 år. När det gäller arbetsmarknadsanalyser är det dock en fördel att studera en något äldre grupp unga personer, eftersom många ungdomar studerar flera år efter gymnasieskolan.

4 Etnisk grupp är definierat utifrån eget eller faderns födelse-land.

gång till nätverk blir därigenom särskilt viktiga för att ungdomar skall få tillträde till sitt första jobb eller sitt första kvalificerade jobb. Av denna anledning är det angeläget att betona hur viktigt det är att ungdomar med utländsk bakgrund uppnår goda studieresultat i det svenska skolsystemet. Av de delar i denna rapport som behandlar »Starten i Sverige« och »Skolan« framkommer att så inte är fallet. Särskilt utsatta är pojkar med utländsk bakgrund.

Även om det empiriska underlaget inte är omfattande, pekar resultaten på att åtminstone sedan 1990-talets början har ungdomar med utländsk bakgrund lägre löner, lägre sysselsättning och högre arbetslöshet än andra ungdomar. Detta gäller i synnerhet de ungdomar som själva invandrat och problemet är större ju äldre ungdomarna är när de kommer till Sverige. Men också de som kommit till Sverige innan de fyllt sju år, och således gått igenom hela det svenska skolsystemet, har högre arbetslöshet än ungdomar med helt svensk bakgrund. Särskilt oroväckande är att

ungdomar som är födda i Sverige klarar sig sämre på arbetsmarknaden om deras föräldrar är födda utomlands, i synnerhet om föräldrarna är födda i Afrika, Asien eller Latinamerika.

En del av förklaringen till att ungdomar med utländsk bakgrund har större problem på arbetsmarknaden ligger i att deras föräldrar är arbetslösa eller har jobb långt under sin kvalifikationsnivå. Det finns risk för att det uppstått onda cirklar där föräldrarnas arbetslöshet bidrar till att deras barn uppnår svaga skolresultat och får svårigheter på arbetsmarknaden.

De skillnader som framkommer mellan ungdomar med och utländsk bakgrund kvarstår trots att jämförelserna tar hänsyn till ungdomarnas utbildningsnivå, deras skolbetyg i svenska och deras föräldrars ställning på arbetsmarknaden. Det är därför sannolikt att ungdomar med utländsk bakgrund – även de som är födda i Sverige – utsätts för diskriminering på arbetsmarknaden.

VAR FINNS MÅNGFALDEN?

I föregående kapitel har vi presenterat utvecklingen för inrikes och utrikes födda på arbetsmarknaden i dess helhet. Arbetsmarknaden är dock inte på något sätt enhetlig, det finns stora skillnader mellan kommuner, branscher, yrkesområden samt enskilda arbetsplatser. I detta och följande kapitel försöker vi ge en bild av hur fördelningen mellan inrikes och utrikes födda skiljer sig i dessa dimensioner samt ge några exempel på hur enskilda företag och myndigheter arbetar med att främja mångfald på sina arbetsplatser.

Utvecklingen i kommunerna¹

Sysselsättningen varierar avsevärt mellan olika delar av landet. Det är därför självklart att sysselsättningsgraden skiljer sig mellan olika kommuner även för de utrikes födda. För att ge en uppfattning av hur sysselsättningsmöjligheterna varierar kommer vi att ge en presentation av sysselsättningsgraden för utrikes födda i olika kommuner för att därefter diskutera vilka faktorer som kan förklara variationen i sysselsättning.

Med några ytterst få undantag² är sysselsättningen lägre för utrikes födda än för inrikes födda i alla Sveriges kommuner. I de tio kommuner³ där utrikes

födda år 2000 hade den högsta sysselsättningsgraden var gapet till inrikes födda i genomsnitt bara fyra procentenheter. Av dessa tio kommuner ligger hälften i Småland, där Gnosjö hade Sveriges högsta sysselsättningsgrad för utrikes födda både år 1993 och år 2000, se tabell C i tabellbilagan, sid. 249.

I de 12 kommuner⁴ som år 2000 hade den lägsta sysselsättningsgraden för utrikes födda var sysselsättningsgapet till inrikes födda hela 22 procentenheter. Av dessa 12 kommuner ligger tre stycken i Värmland, två i Västerbotten och två i Dalarna.

Ingen av de tre storstäderna intar en särskilt framstående plats när det gäller sysselsättningsgraden för utrikes födda. När kommunerna rangordnas från den högsta till den lägsta sysselsättningsgraden för utrikes födda år 2000, kommer Malmö på plats 280, Göteborg på plats 256 och Stockholm på plats 137. De utrikes föddas sysselsättningsgrad har minskat med någon procentenhet mellan åren 1993 och 2000 i alla tre storstäderna, vilket innebär att storstädernas position i rangordningsskalan har försämrats.

Även om skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan kommunerna är av intresse, kan de inte utan vidare tolkas som att vissa kommuner är bättre än andra på att integrera utrikes födda på arbetsmarknaden. Några kommuner har hög arbetslöshet och andra har låg arbetslöshet, några kommuner har hög andel industrijobb medan andra är mer dominerade av tjänstesektorn. Vi har dessutom sett i föregående avsnitt att det är stora skillnader i sysselsättning mellan dem som varit lång tid och dem som varit kort tid i Sverige och att även individens födelseregion

1 Avsnittet om kommunerna bygger på statistiska analyser som tagits fram av Inregia AB. De sysselsättningsuppgifter som används är hämtade från SCB:s sysselsättningsregister som inte är identiska med de uppgifter från SCB:s arbeidskraftsundersökningar som ligger till grund för övriga avsnitt.

2 Arvidsjaur, Vaggeryd och Övertorneå år 2000.

3 Arjeplog, Gislaved, Gnosjö, Habo, Tranemo, Trosa, Vaggeryd, Värmdö, Värnamo och Älmhult.

4 Borgholm, Dorotea, Eda, Gullspång, Haparanda, Karlsborg, Malmö, Munkfors, Norsjö, Orsa, Årjäng, Älvdalen.

har betydelse. Förutsättningarna för integration på arbetsmarknaden skiljer sig därför avsevärt mellan kommunerna. Att de utrikes födda har hög sysselsättningsgrad i en kommun kan således förklaras av att det finns gott om lediga jobb i kommunen och/eller att de utrikes födda har varit lång tid i Sverige och/eller att de har en eftertraktad utbildning.

För att belysa frågan om vilka faktorer som verkar för en framgångsrik integration har vi låtit utarbeta två typer av index. Det första tar hänsyn till skillnader i kommunernas efterfrågan på arbetskraft, branschammansättning, andelen utrikes födda i kommunen samt till individernas kön, ålder och utbildning. Det andra tillfogar dessutom skillnader mellan kommunerna i sammansättningen av de utrikes födda, det vill säga deras vistelsetid och födelseregion. Bägge index är normerade till 100, där värden över 100 innebär att integrationen på arbetsmarknaden är högre än i mediankommunen och värden under 100 det motsatta.

Bilden av hur väl integrationen på arbetsmarknaden är i olika kommuner förändras när vi tar hänsyn till skillnader i kommunernas och individernas förutsättningar. Sysselsättningsgraden för utrikes födda påverkas positivt, förutom av arbetsmarknadsläget, av vilka näringsgrenar som dominerar i kommunen, där i synnerhet en hög andel industri har en positiv inverkan. Män har högre sysselsättning än kvinnor, medelålders högre sysselsättning än yngre och äldre. Även individernas utbildning är viktig, där i synnerhet de som har en utbildning inom naturvetenskap/teknik eller inom vård/omsorg, har betydligt högre sysselsättning än andra.

Diagram 16 visar en karta över Sverige år 2000 där mörk färg visar ett högt integrationsindex och ljus färg ett lågt. Som vi kan se har den tidigare rangordningen nu tippat norrut. När vi tar hänsyn till skillnader mellan kommunerna i arbetsmarknadsläge och skillnader mellan individerna när det gäller kön, ålder och utbildning, så är det kommunerna i norra Sverige som lyckas bäst, medan många av kommunerna i söder är mindre framgångsrika. Av de tio bästa kommunerna⁵ ligger åtta stycken i Jämtlands, Västerbottens eller Norrbottens län. Från södra Sverige har endast Vaggeryd (nr 6) och Gnosjö (nr 9) lyckats tränga sig in på »tio i topp« listan.

Bottenplaceringarna har med detta index en sydlig

5 I rangordning uppifrån är de tio bästa kommunerna Härjedalen, Arvidsjaur, Bjurholm, Övertorneå, Ragunda, Vaggeryd, Strömsund, Pajala, Gnosjö och Kiruna.

6 I omvänd rangordning: Dorotea, Malmö, Landskrona, Eda, Årjäng, Helsingborg, Mellerud, Göteborg, Falkenberg, Hörby, Örebro och Åstorp.

slagsida. Av de 12 kommunerna⁶ med det lägsta värdet på integrationsindex, ligger fem kommuner i Skåne. Dessutom ingår två av storstäderna – Malmö och Göteborg – i »tolv i botten« listan. Inte heller Stockholm intar en särskild hedersam position och hamnar på plats 269.

Storstädernas ofördelaktiga plats i rangordningen kan bero på att index i diagram 16 är påverkat av hur lång tid de utrikes födda har bott i Sverige. Många nyanlända söker sig ju till storstäderna. Nästa typ av index tar därför även hänsyn till de utrikes föddas vistelsetid i Sverige och till deras födelseregioner. Som framgår av kartan i diagram 17 är integrationsindex fortfarande högst i de norra delarna av landet, medan de lägsta värdena fått en slagsida åt sydväst.

Storstädernas placering förändras dock inte märkbart, trots att index nu tar hänsyn till hur lång tid de utrikes födda bott i Sverige. Göteborg hamnar på näst sista plats i rangordningen med ett index på 77 och underträffas endast av Landskronas index 76. Malmö intar plats nr 275 i rangordningen och Stockholm plats 257 med ett index på 89.

I toppen på listan ligger fortfarande främst små kommuner⁷ i norra Sverige och Gnosjö. Alla dessa kommuner utom Nässjö har färre än 13 000 invånare. Utifrån sina förutsättningar har således många av de små kommunerna en hög integrationsgrad. Eftersom förutsättningarna i många av dessa små kommuner inte är de bästa, betyder inte alltid en hög integrationsgrad att även sysselsättningen för de utrikes födda är hög. Det är dock flera av kommunerna på »tio i topp« listan som även har en sysselsättningsgrad för utrikes födda över genomsnittet, förutom Gnosjö även Arvidsjaur, Övertorneå, Härjedalen, Malung och Nässjö.

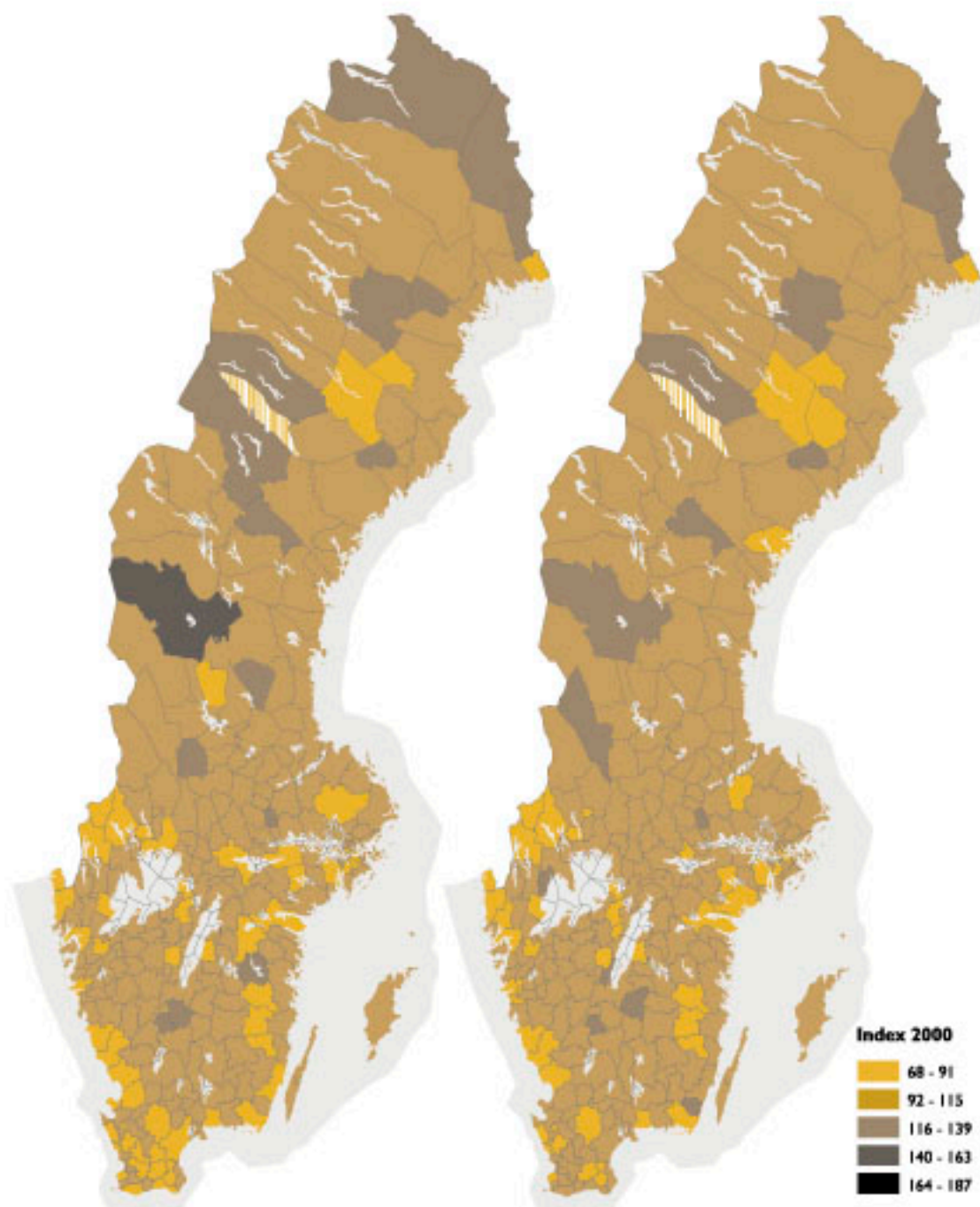
Bland de tio sämsta⁸ återfinns fyra någorlunda stora städer, förutom Göteborg även Helsingborg, Södertälje, Landskrona och Falkenberg. Nästan alla dessa tio kommuner har inte enbart ett lågt integrationsindex utan dessutom en sysselsättningsgrad för utrikes födda som ligger långt under genomsnittet. Undantaget är Södertälje där sysselsättningsgraden för utrikes födda ligger strax under genomsnittet.

7 I rangordning: Arvidsjaur, Övertorneå, Härjedalen, Bjurholm, Pajala, Malung, Åmål, Gnosjö, Surahammar och Nässjö. Hälften av dessa kommuner har färre än 10 000 invånare.

8 I omvänd rangordning: Landskrona, Göteborg, Helsingborg, Falkenberg, Mellerud, Strömstad, Vimmerby, Gullspång, Södertälje och Hultsfred.

DIAGRAM 16 & 17

Integrationsindex på arbetsmarknaden för Sveriges kommuner år 2000.*



Index i diagram 16 tar hänsyn till skillnader mellan kommunerna när det gäller lediga platser i förhållande till arbetslösa, andel sysselsatta i olika branscher, andel utrikes födda samt till individernas ålder, utbildning och kön.

KÄLLA: INREGIA AB.

* Index i diagram 17 tar dessutom hänsyn till skillnader mellan kommunerna när det gäller de utrikes föddas vistelsetid i Sverige och deras födelseregioner.

Index har inte gått att utarbeta för Dorotea, som är den streckade kommunen i bägge kartorna.

Sammanfattning

Sysselsättningen för utrikes födda varierar avsevärt mellan olika kommuner, vilket delvis beror på att kommunerna har olika förutsättningar. En del kommuner har hög efterfrågan på arbetskraft och andra inte. I en del kommuner har många av de utrikes födda nyligen kommit till Sverige. För den individ som söker ett arbete är det naturligtvis av störst intresse att veta hur sysselsättningsmöjligheterna ser ut överhuvudtaget, oavsett vilka förutsättningar kommunen har.

Om vi bortser från att förutsättningarna skiljer sig mellan kommunerna och bara tittar på de utrikes föddas sysselsättningsgrad, framstår många av de relativt små kommunerna i Småland som särskilt framgångsrika. Det är särskilt i kommuner med hög efterfrågan på arbetskraft och många industrijobb som sysselsättningsgraden är hög för utrikes födda. Att sysselsättningsgraden är hög i en kommun behöver inte nödvändigtvis innebära att kommunen och dess arbetsgivare är särskilt framstående i att anställa personer som är födda utomlands. De integrationsindex som vi framställt tar hänsyn till att förutsättningarna skiljer sig. Om vi tar hänsyn till kommunernas olika förutsättningar, framträder flera små kommuner i norra Sverige som särskilt framgångsrika. I de flesta av dessa kommuner har utrikes födda även en sysselsättningsgrad över genomsnittet. Oavsett mätmetod och oavsett vilket år det gäller, framstår alltid Gnosjö som den »bästa« eller bland de allra »bästa« kommunerna.

Ingen av storstäderna Stockholm, Malmö och Göteborg är särskilt framstående enligt någon av de mätmetoder som använts. Tillsammans med några andra städer i sydvästra Sverige, tillhör Malmö och Göteborg de kommuner som lyckats allra sämst med att integrera utrikes födda, oavsett om hänsyn tas till förutsättningarna eller inte.

Branscher och yrken

Som framgår i avsnittet ovan, är det stora regionala skillnader mellan de utrikes föddas sysselsättning. I detta avsnitt kommer vi att undersöka hur utrikes och inrikes föddas sysselsättning ser ut i olika branscher och yrken. Finns det skillnader som hänger samman med i vilken del av världen man är född? Har de utrikes födda gjort inbrytningar på nya områden under de senaste 15 åren, det vill säga finns det branscher eller yrken som har utvecklat sin förmåga att ta tillvara de utrikes föddas kompetens?

Branscher

När det gäller i vilka branscher de utrikes födda arbetar är det slående hur små förändringar som skett under de senaste 15 åren. Under denna period har det skett stora svängningar i näringsstrukturen och i konjunkturen. Dessutom har sammansättningen av de utrikes födda förändrats när det gäller ursprungsländer och vistelsetider i Sverige. Trots dessa stora förändringar är det samma fåtaliga branscher som hela tiden sysselsätter en relativt hög andel utrikes födda, medan de flesta branscher har låga andelar. (Se diagrammen 18 och 19.)

Ungefär 9–10 procent av alla förvärvsarbetande är födda utomlands. För *männens* del är andelen utrikes födda i hotell- och restaurangbranschen mycket hög, med mellan 30 och 40 procent utrikes födda. För övrigt är det endast inom industri⁹, vård och omsorg som mer än 10 procent av de anställda männen är utrikes födda. Under de allra senaste åren är även mer än 10 procent av de anställda inom »övrig privat service«¹⁰ födda utomlands. Allra lägst andel utrikes födda finns inom byggnadsbranschen, där endast omkring fem procent är födda utomlands. Övriga branscher har mellan 5 och 10 procent utrikes födda. Några större förskjutningar mellan branscherna har inte skett över tiden. Hotell- och restaurangbranschen har hela tiden överlägset högst andel utrikes födda, följt av vård och omsorg. Byggnadsbranschen ligger hela tiden lägst.

För *kvinnornas* del är det endast inom industri, hotell och restaurang samt – de senaste åren – övrig privat service som mer än 10 procent av de anställda är födda utomlands. I övriga branscher varierar andelen utrikes födda mellan 5 och 10 procent. Inte heller här går det att spåra några större förskjutningar mellan branscherna över tiden.

Då och då dyker uttalanden som »staten är sämst på att anställa invandrare« upp i debatten. Arbetsgivarverket (2002) hävdar å andra sidan att andelen utrikes födda har ökat snabbare i den statliga sektorn än på resten av arbetsmarknaden under de senaste 20 åren¹¹. Vad vi kan se av jämförelsen mellan branscherna i diagrammen 18 och 19 är att den etniska mångfalden på arbetsplatserna inte avgörs av om arbetsgivaren är privat eller offentlig. Det är snarare

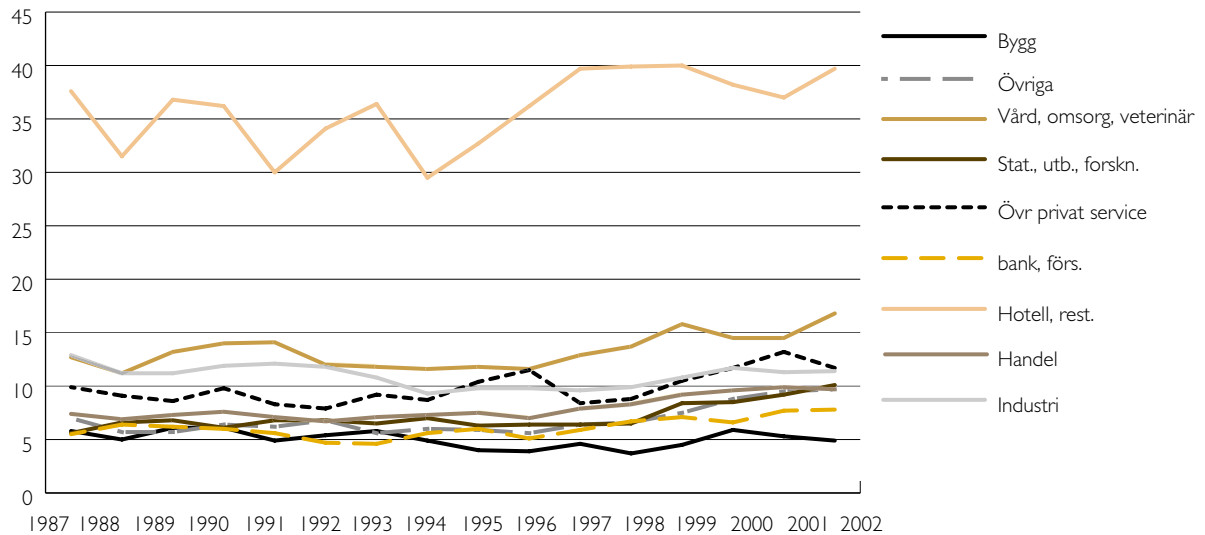
9 Inom industrin är det i synnerhet livsmedels- och tekoindustrin som har höga andelar utrikes födda.

10 Övrig privat service = förvärvsarbete i hushåll och »annan service«.

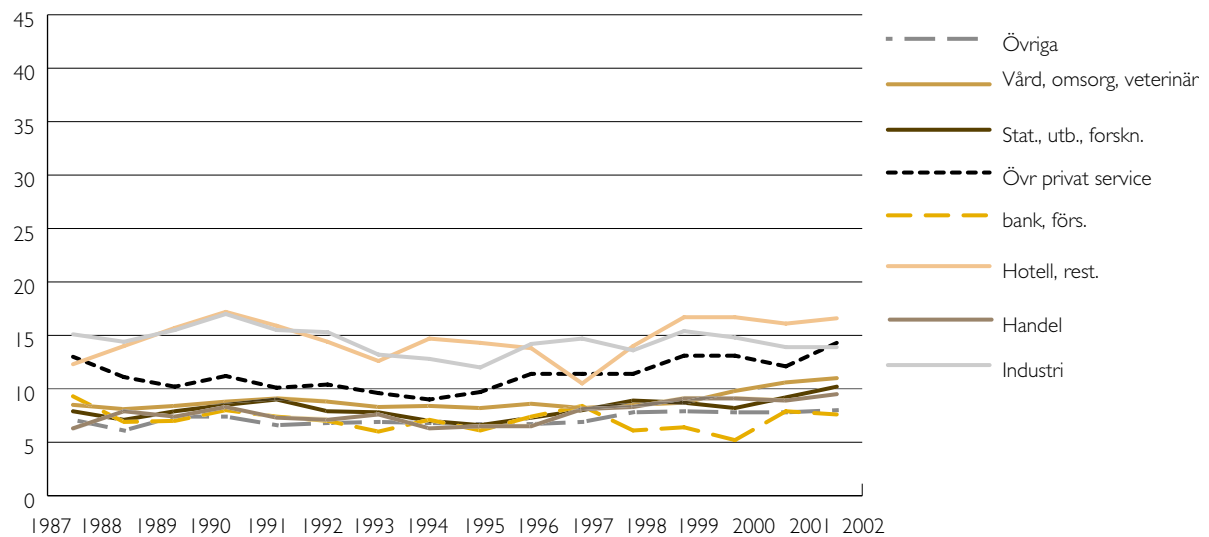
11 Mellan 1980 och 2000 ökade andelen utlandsfödda med 2,2 procentenheter inom statlig sektor och med 1,0 procentenheter på arbetsmarknaden i sin helhet.

DIAGRAM 18 & 19

Andel utrikes födda i olika branscher, män.



Andel utrikes födda i olika branscher, kvinnor.



KÄLLA: AKU, 4:E kvartalet, egna beräkningar.

arbetsuppgifternas karaktär i de olika branscherna som hänger samman med andelen utrikes födda. Det är främst branscher med en hög andel okvalificerade yrken som anställer personer som är födda utomlands, det vill säga delar av industrisektorn, hotell och restaurang samt övrig privat service. Dessutom är utrikes födda män överrepresenterade inom vård- och omsorg. I de typiska tjänstemannabranscherna »statliga myndigheter, utbildning och forskning« samt »bank och försäkring« förefaller däremot för-

mågan att ta tillvara de utrikes föddas kompetens att vara låg.

Bygg och anläggning, som i de flesta andra länder anställer många utrikes födda är i Sverige den bransch som har den allra lägsta andelen utrikes födda. (OECD 2001).

Diagrammen 18 och 19 visar också en tendens till uppgång av andelen utrikes födda under slutet av 1990-talet i många av branscherna. Eftersom det är svårt att värdera betydelsen av några procentenheters

förändring mellan enstaka år, har vi delat in våra data i två perioder. Åren 1990–1995 kännetecknas huvudsakligen av starkt minskande sysselsättning på hela arbetsmarknaden, medan det sker en återhämtning under åren 1996–2001.

I jämförelsen mellan dessa två perioder kan vi ta hänsyn till i vilken del av världen individerna är födda. Eftersom vi är intresserade av hur olika branscher tar tillvara de utrikes föddas kompetens, har vi konstruerat ett oddskvotsindex som tar hänsyn till att det finns skillnader i utbildning, kön, ålder och civilstånd mellan utrikes och inrikes födda. I samtliga diagram jämförs utrikes födda med inrikes födda. Branscherna är sammanslagna till fyra sektorer: statlig (inkl. utbildning och forskning), vård, omsorg och veterinärverksamhet, industri samt privat tjänstesektor¹².

Diagram 20 visar chansen att vara sysselsatt i industrin i perioderna 1990–95 och 1996–2001. I bägge perioderna har de som är födda i Afrika en lägre chans än infödda att vara sysselsatta i industrin. För dem som är födda i Norden (ej Sverige) eller i Europa utanför EU är förhållandet det motsatta, det vill säga de har högre chanser att vara sysselsatta i industrin. Några större förändringar har inte inträffat mellan de två perioderna. De som är födda i Afrika har ungefär 20 procents lägre chans att vara sysselsatta i industrin än inrikes födda, medan de som är födda i Norden eller övriga Europa har ungefär dubbelt så stor chans som infödda att vara sysselsatta i industrisektorn.

I den privata tjänstesektorn (diagram 21) har alla utrikes födda – oavsett födelseregion – lägre chans att vara sysselsatta än infödda med samma bakgrunds-egenskaper. Gapet i sysselsättningschanser mellan utrikes och inrikes födda har dock minskat något för dem som är födda i ett land i Asien, Latinamerika eller Norden. För dem som är födda i ett land i Afrika har gapet däremot ökat.

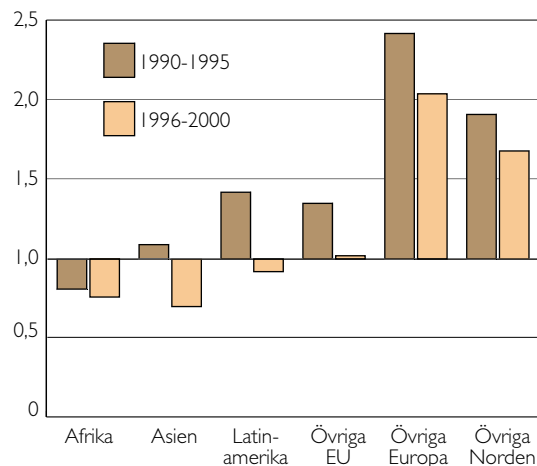
Utvecklingen i den statliga sektorn (diagram 22) liknar i stort den privata tjänstesektorn. Så gott som samtliga utrikes födda har lägre chans att vara statligt anställda än infödda.

Det finns några skillnader mellan den statliga och den privata tjänstesektorn. För det första finns det i den statliga sektorn inga statistiskt säkerställda skillnader mellan infödda och dem som är födda i ett land i Latinamerika. För det andra har det i den statliga sektorn inte skett någon förbättring för dem som är födda i ett land i Asien, tendensen är snarare den motsatta. Den förbättring som skett mellan perioderna gäller dem som är födda i ett europeiskt land.

12 I privat tjänstesektor ingår inte hotell och restaurang.

DIAGRAM 20

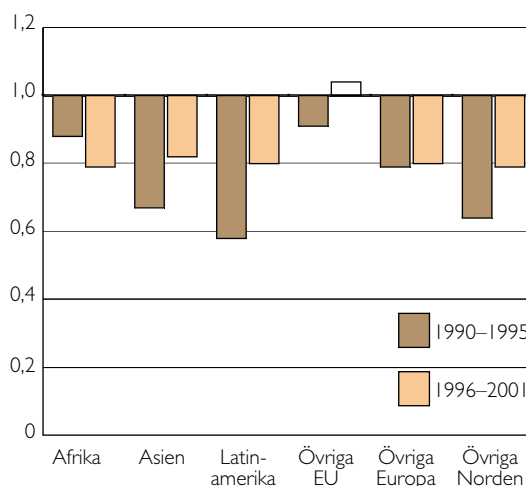
Oddskvotsindex, sysselsatt i industrisektorn, 1990–95, respektive 1996–2001. Inrikes födda = 1



KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar.

DIAGRAM 21

Oddskvotsindex, sysselsatt i privata tjänstesektorn, 1990–95, respektive 1996–2001*. Inrikes födda = 1



* Ej ifyllda staplar betyder att värdet inte är statistiskt säkerställt.

KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar.

Vård, omsorg och veterinärsektorn (diagram 23) uppvisar en helt annan bild. Här är chansen att vara anställd högre för dem som är födda i ett land i Afrika, Asien eller Latinamerika. För dem som är födda i ett land i Afrika ökar chansen mellan perioderna från att vara dubbelt så hög 1990–1995 till att vara nästan tre gånger högre åren 1996–2001.

Yrken

Som vi sett ovan är utrikes födda överrepresenterade i branscher där många av arbetsuppgifterna inte kräver några studierelaterade kvalifikationer. Denna branschfördelning antyder att utrikes födda främst erbjuds okvalificerat arbete. Ett sätt att beskriva olika yrkens kvalifikationsgrad är att använda det socioekonomiska index (SEI) som klassificerar alla yrken utifrån vilken utbildning som normalt krävs för att utföra arbetsuppgifterna.¹³

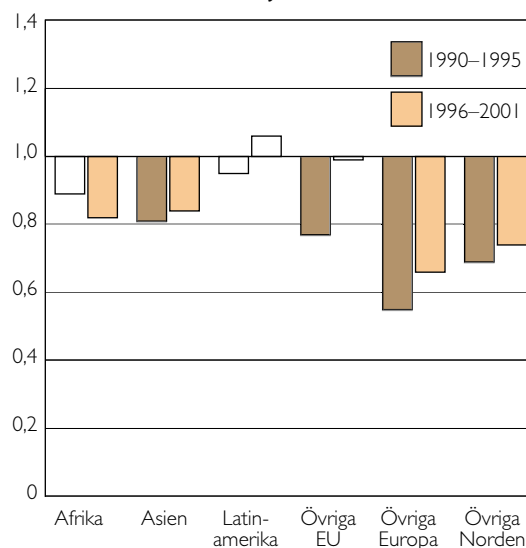
Även när det gäller andelen utrikes födda i olika yrkeskategorier är det slående hur små förändringar som skett under de tolv år vi kan beskriva med våra data, se diagram 24 och 25. Visserligen sker det en ökning av andelen utrikes födda i alla yrkeskategorier mot slutet av 1990-talet. Men för både män och kvinnor, och för alla år, gäller att den högsta andelen utrikes födda finns inom okvalificerade yrken, som inte kräver någon utbildning över grundskola. Därefter följer yrkesarbetare, högre tjänstemän och mellantjänstemän. För både män och kvinnor, och under alla år, finns den lägsta andelen utrikes födda inom kategorien »lägre tjänstemän«. Skillnaderna mellan män och kvinnor är obetydliga och består främst i att utrikes födda män är överrepresenterade i högre grad än kvinnorna i de okvalificerade yrkeskategorierna, i synnerhet under de första åren på 2000-talet.

Det är möjligt att de utrikes föddas överrepresentation i okvalificerade yrken kan förklaras av skillnader i t. ex. ålder och utbildning. Vi kontrollerar därför för utbildning, ålder, kön och civilstånd och gör en jämförelse mellan perioderna 1990–95 och 1996–2001. Om diskriminering förekommer är det sannolikt att det finns skillnader mellan dem som är födda i rika västländer och dem som är födda i resten av världen. I diagram 26 är alla yrkeskategorier som kräver mer utbildning än grundskola hopslagna till den enda kategorin »kvalificerat arbete«. I analysen ingår endast

13 Okvalificerade arbetare och tjänstemän = ingen utbildning utöver grundskola, yrkesarbetare = minst två års gymnasieutbildning, lägre tjänstemän = två till tre års gymnasieutbildning, mellantjänstemän = gymnasieutbildning + kortare högskoleutbildning, högre tjänstemän = minst tre års högskoleutbildning.

DIAGRAM 22

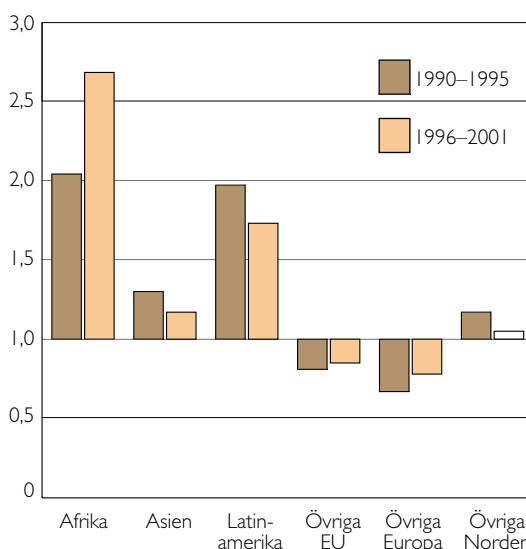
Odds kvotsindex, sysselsatt i statliga (inkl. utbildning och forskning), 1990–95, respektive 1996–2001*. Inrikes födda = 1



* Ej ifyllda staplar betyder att värdet inte är statistiskt säkerställt.
KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar.

DIAGRAM 23

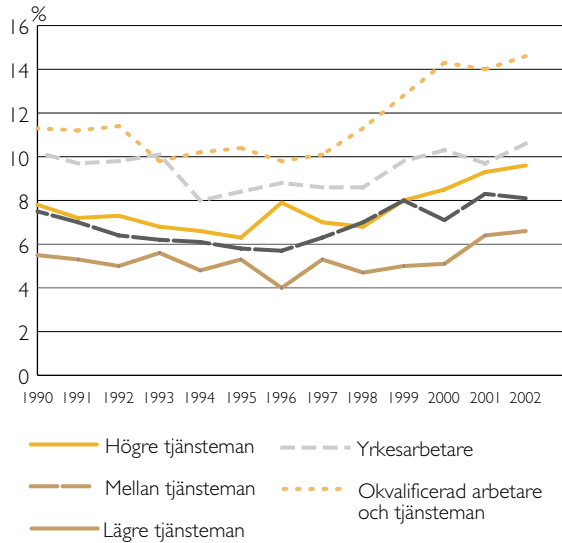
Odds kvotsindex, sysselsatt i vård, omsorg och veterinärsektorn 1990–95, respektive 1996–2001*. Inrikes födda = 1



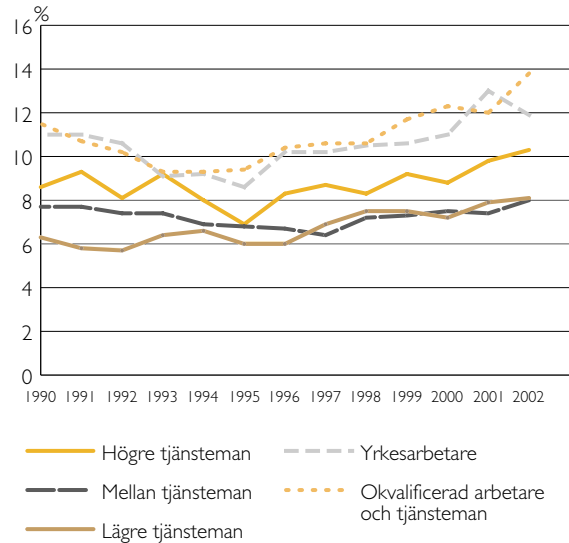
* Ej ifyllda staplar betyder att värdet inte är statistiskt säkerställt.
KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar.

DIAGRAM 24 & 25

Andel utrikes födda i olika yrkeskategorier, 1996–2002. Män.



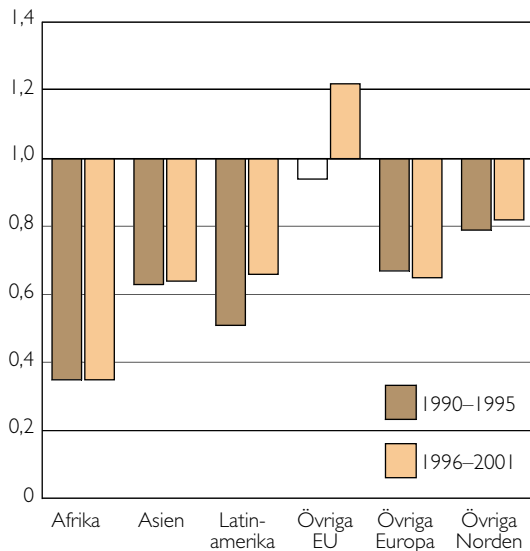
Andel utrikes födda i olika yrkeskategorier, 1996–2002. Kvinnor.



KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar.

DIAGRAM 26

Oddsquotensindex, kvalificerat* arbete, 1990–95, respektive 1996–2001**. Inrikes födda = 1.



* Kvalificerat arbete = yrke som kräver minst 2-årig gymnasieutbildning.

** Ej ifyllda staplar betyder att värdet inte är statistiskt säkerställt.

KÄLLA: AKU, 4:e kvartalet för respektive år, egna bearbetningar.

utrikes födda som varit mer än fyra år i Sverige. Dessa jämförs, som vanligt, med inrikes födda.

Som framgår av diagram 26 är det endast de som är födda i rika västländer utanför Norden, som har högre chanser än inrikes födda att ha ett kvalificerat arbete. För alla andra födelseregioner gäller att chansen är lägre. Allra sämst är situationen för dem som är födda i Afrika, som har mer än 60 procents lägre chans att ha ett kvalificerat arbete än de som är födda i Sverige. De enda förbättringar som har skett mellan perioderna har inträffat för dem som är födda i rika västländer utanför Norden. Under perioden 1996–2001, är deras chans att ha ett kvalificerat arbete till och med något högre (drygt 20 procent) än för inrikes födda.

Sammanfattning

Utrikes födda är överrepresenterade i endast ett fåtal branscher, nämligen hotell-restaurang, industri och övrig privat service. När det gäller män finns även en överrepresentation av utrikes födda inom vård och omsorg. Av okänd anledning är det inom dessa branscher stora skillnader i det utrikes föddas ursprungsländer. Industrin anställer personer födda i Norden och övriga Europa utanför EU. Vård- och omsorgssektorn anställer personer födda i Asien, Afrika och Latinamerika, där andelen anställda från Afrika har ökat markant under senare år.

I alla övriga branscher är utrikes födda underrepresenterade. Byggsektorn, som internationellt är en av de branscher som sysselsätter många utrikes födda, har i Sverige särskilt låga andelar utrikes födda. Den statliga sektorn framställs ofta i debatten som särskilt dålig på att tillämpa mångfald i sin anställningspolitik. Detta beror helt och hållet på att industrin ingår i den privata sektorn. När vi jämför statlig sektor med privat tjänstesektor finner vi inga påtagliga skillnader.

Trots stora konjunktursvängningar och förändringar i de utrikes föddas sammansättning under den period vi studerat (1987–2002), har det inte skett

några större förskjutningar mellan branscherna.

Det mönster som framkommer när vi studerar sysselsättningen i olika branscher är till stor del en avspiegling av arbetsuppgifternas olika karaktär i dessa branscher. Under hela perioden gäller nämligen att både utrikes födda män och utrikes födda kvinnor är överrepresenterade i okvalificerade yrken. Det enda undantaget från detta mönster är de som är födda i rika västländer utanför Norden, som mot slutet av 1990-talet har högre chanser än inrikes födda att ha ett kvalificerat arbete.

FRÅN PROBLEM TILL RESURS

AV MARK OLSON

Redovisningen av den svenska arbetsmarknaden kan möjligen få betraktare att uppfatta de skeva villkoren för utrikes födda som en sorts social naturlag. Beklagligt, men oundvikligt. Skevheterna består år efter år, trots att så gott som alla ansvariga politiker och ledare inom näringslivet och fackföreningsrörelsen betonar vikten av integration med lika villkor för alla.

Perspektivet förändras däremot dramatiskt om man jämför dagens arbetsmarknad i Sverige med den på 50–70-talen. Under åren fram till 1975 hade utrikes födda en högre sysselsättning än inrikes födda trots skiftande konjunkturer. Att byggbranschen i Sverige skulle lyda under andra naturlagar än omvärlden är knappast troligt. Det är rimligen helt andra hinder som håller andelen utrikes födda på en minimal nivå bland byggjobbare – endast cirka fem procent. I andra länder är byggsektorn mer magnet än barriär.

I stället för att skambelägga arbetsmarknadens aktörer, kan man konstatera att Sverige de facto byggt upp en ovärderlig tillgång som kan ge en stark fördel under de kommande decennierna. I Sverige bor nu tusentals människor med god kompetens, erfarenhet och produktiv förmåga som landet hittills inte lärt sig dra nytta av. Idag lever de och verkar i samhället, de har nätverk, är socialt orienterade och har en förankring i Sverige. Under åren som kommer väntas Sverige och andra OECD-länder möta en allvarlig brist på arbetskraft. Kompetenta invånare med ledig kapacitet blir en gyllene resurs på en arbetsmarknad som redan börjar dras med besvärande vakanser. Tusentals svenska invånare står i beredskap. De har blivit förbisedda av en rekryteringsapparat som kärvar när den kommer i kontakt med vissa hår- och hudfärger, efternamn, klädstilar och uttal.

En arbetsmarknad för alla – kan det bli något mer än en paroll, eller en from uppmaning från Integrationsverket? Den svängning som skett på arbetsmarknaden sedan mitten av 1990-talet väcker en viss optimism (se diagram 5). Under konjunkturuppgången ökade sysselsättningen något snabbare bland utrikes födda än bland svenskfödda. Enligt Integrationsverkets rapport *Etnisk mångfald i arbetslivet i Norden* (Integrationsverket 2002c) har andra länder med längre erfarenhet av invandrad arbetskraft – Australien, Kanada, USA – kommit mycket längre än i Norden i integrationen av utrikes födda. En första granskning av statistiken kan tyda på det. Men någon enkel jämförelse med Norden låter sig inte göras. I Integrationsverkets nästa årsrapport planeras en närmare granskning av hur respektive länders arbetsmarknader möter utrikes födda.

Integrationsverket har fått i uppdrag från regeringen att under en treårsperiod göra en särskild satsning för att stimulera etnisk mångfald i arbetslivet. Det gäller att finna metoder för att bryta ett segligt mönster som präglar Sveriges arbetsmarknad i decennier. En del av arbetet gäller att se över informationskanaler, metoder för kommuners mångfaldsarbete, validering av yrkeserfarenhet, värdering av utländska examina och andra insatser från samhällets sida. Andra, mer mångfacetterade, åtgärder fordras för att blotta och förändra rutiner och tankesätt inom arbetslivet som missgynnar invånare med utländsk bakgrund. Diskriminering kan inte längre betraktas som isolerade företeelser eller tillfälliga reaktioner, enligt Integrationsverkets rapport *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige*. (de los Reyes, P. & Wingborg, M., 2002) Tvärtom, diskriminering utgör

en grundläggande mekanism i en maktstruktur, en ideologiproduktion som rangordnar människor utifrån nationalitet och etnisk bakgrund. För att fortleva måste ideologins bärande tankar få fäste hos aktörer på arbetsmarknaden. En ny upplysningstid skulle sprida en nödvändig insikt att bortsorteringen av utrikes födda inte är en rationell rekryteringsprocess. En rekrytering som verkligen prioriterar utbildning och kompetens skulle ge invandrade arbetsökande mycket bättre odds. En upplysningstid kommer inte på beställning, men genomtänkta informationsinsatser är en självklar del av uppdraget att stimulera etnisk mångfald i arbetslivet. En annan är att stödja organisationers egna initiativ att öppna för mångfald. Det finns åtskilliga.

I Integrationsverkets delrapport till regeringen *Etnisk mångfald på frammarsch* (Integrationsverket 2002c) redovisas vilka insatser som verket påbörjat i samverkan med andra strategiska aktörer. En särskild uppgift har varit att synliggöra och bryta strukturer som hindrar akademiker med utländsk bakgrund att konkurrera på lika villkor på jobbmarknaden. Bland insatserna märks ett samarbete med PA-forum som tagit fram ett informationsmaterial till sina medlemmar. Materialet fokuserar på etnisk mångfald i rekryteringsfasen. De har producerat en handbok med titeln *Mångfald som personalidé*. (PA-forum, 2002.) Konsultföretaget Mercuri Urval, med specialisering på personalrekrytering, organisation och management, har fått stöd för att ta fram kunskap om ledarskapets betydelse för mångfald. En rapport med titeln *Ledarskap från fåfald till mångfald* (Integrationsverket 2002d) har producerats för användning på seminarier och konferenser.

Nya invånare försök att etablera sig i Sverige får inte stupa på brist på korrekt information. Men akademiker med kvalificerade utbildningar får inte med automatik någon information om kostnadsfri värdering av sina utländska examina. Ofta är det slumpen som avgör om nyanlända akademiker får veta en sådan väsentlig sak.¹

Någon fullständig förståelse av hur ett samhälle anammar eller motsätter sig mångfald lär varken samhällsvetare eller lekmän uppnå. Statistiska undersökningar, enkäter och intervjuer kan ge indikatorer om vart integrationen är på väg. Men framtiden för integrationen i en öppen marknadsekonomi avgörs i praktiken på arbetsplatser som äger egen suveränitet. Klimatet hos en arbetsgivare, tankegångarna

som präglar samvaron och organisationen, kan vara väl så viktiga som lagar, kampanjer och olika åtgärdsprogram. Integration har både en social och en psykologisk sida. Eftersom människan inte är någon transparent varelse kommer Sveriges fullt mänskliga chefer och arbetsledare att spela en viktig, men inte helt förutsägbar, roll i förvandlingen av jobbmarknaden. Uppfattas mångfald som hinder eller möjlighet av dem som leder och fördelar arbetet? Flera tecken tyder på att åren med växande mångfald i Sverige har fått många att gå från tveksamhet till nyfikenhet. Kompetenta människor med erfarenhet från andra världsdelen kan ge företag konkurrensfördelar som de inte tidigare orkade se. I *Mångfald som verksamhetsstrategi* (Integrationsverket 2002e) presenteras ett knippe argument som fått arbetsgivare att begrunda mångfaldens mer lönsamma sidor:

- ökad kreativitet
- bättre ledarskap
- positiv image
- bättre förmåga att rekrytera och behålla kompetens
- ökade marknadsandelar och nöjdare kunder.

I korthet kan man sammanfatta argumenten med att heterogena grupper är bäst på innovation, enligt många beteendeforskare. Och innovation är oumbärligt för konkurrerande företag. När kundkretsen också blir mer heterogen gynnas företag som skaffat motsvarande variationer i sin egen organisation. Företag har inte råd att bli stämpelade som fördömsfulla eller diskriminerande. Numera finns en medvetenhet, både hos kunder och allmänheten, som favoriserar företag som tar socialt ansvar.

Slutsatserna i handboken, som författats av Sverige 2000-institutet, är inte helt oomstridda. Men de erbjuder impulser i en pågående process på Sveriges arbetsplatser. De senaste åren har både privata och offentliga arbetsgivare formulerat egna planer för mångfald. Rapporten *Etnisk mångfald på frammarsch* (Integrationsverket 2002c) ger mängder av exempel från hela landet. I en lägesrapport om integration på arbetsmarknaden är det viktigt att fånga röster, stämningenslägen och ambitioner på dagens arbetsplatser. Mikroperspektivet som finns i kontorslandskap och fikarum ger ett sammanhang åt programförklaringar och trender på makronivå.

Precis som i *Rapport Integration 2001* har vi gjort journalistiska intervjuer på ett antal arbetsplatser. Urvalet av arbetsgivare är gjort utan hänsyn till eventuella mångfaldsplaner eller andra förhållanden som rör integration. Avsikten med intervjuerna är att ge en bild, ett stickprov, på företag och kommuner som rimligen kommit olika långt i mångfaldsfrågor.

¹ Se kapitlet »Hinder för en bra Introduktion« i delen *Introduktionen av flyktingar* för en utförlig presentation och diskussion om värdering av utländska examina.

NÅGRA RÖSTER OM REKRYTERING OCH MÅNGFALD

AV IRKA CEDERBERG OCH BJÖRN KUMM

Offentlig sektor

Malmö stad

Om Malmö stad ska klara kommunens kärnuppdrag, att ge malmöborna service med djup och kvalitet, och samtidigt uppfylla integrationskravet, att de som är anställda i stan också ska spegla den etniska sammansättningen bland invånarna, då måste kommunen förändra sin rekryteringsprocess säger kommunalrådet Kent Andersson. Då måste Malmö stad se på begreppet kompetens på ett helt annat sätt än tidigare och fråga sig hur vi i Sverige utnyttjar den kunskap och kompetens människor har med sig hit.

– Vi kan konstatera att Malmö stad under år 2001 gick från ungefär 14 till ungefär 16 procent människor med utländsk bakgrund bland våra anställda. Det går åtminstone åt rätt håll, men det går långsamt.

Det finns vissa inbyggda svårigheter säger kommunalrådet.

– Den offentliga sektorn måste hålla på den formella behörigheten. Ett privat företag kan säga, att en person visserligen inte är civilingenjör enligt svenska regler, men om personen gör ett bra jobb, så är det bara att sätta i gång. Så kan den offentliga sektorn aldrig göra. Som kommun bedriver vi myndighetsutövning. Hälso- och sjukvårdslagen ställer speciella krav på en person som ska utöva myndighetsfunktion inom socialtjänsten eller sjukvården. På det viset är vi låsta av det formella.

Det är å andra sidan någonting de ägnar en hel del uppmärksamhet. Malmö stad har sammanställt en särskild handbok kring ämnet rekrytering och de många fallor som finns. Inom kommunens näringslivsavdel-

ning pågår ett särskilt attitydprojekt, vars två handläggare under närmare två års tid har samarbetat med det privata näringslivet för att diskutera problemen.

Umeå kommun

I sina bokslut avkrävs Umeå kommuns olika nämnder en resultatbeskrivning. Hur ser det ut, när det gäller antalet anställda med utomnordisk bakgrund, t.ex.?

– När vi skrev vår mångfaldspolicy, hade vi mycket kontakt både med DO och med näringslivsdepartementet. Vi ser ju att det måste finnas en medvetenhet vid rekryteringen. Till exempel att man har foton i annonsen som visar att vi vill ha mångfald, att man skriver att vi vill se människor med olika kompetens och när det gäller chefsjobb att vi vill se både kvinnor och män och gärna av annan etnisk bakgrund. Jag vet att folk i rekryteringsprocessen själva säger att det är så lätt att ta personer som liknar en själv. Man får tänka till, helt enkelt, säger Margareta Rönngren, kommunalråd med ansvar för bl.a. integration och jämställdhet i Umeå.

Via länsarbetsnämnderna genomfördes under år 2001 i hela riket en inventering av Sveriges befolkningsläge och den framtida arbetsmarknaden. I Västerbotten fick man klart för sig att länet redan år 2005 kommer att ha ett betydande underskott på arbetsföra människor.

I och med det nya faktaunderlaget, konstaterar Eivor Sandström, ändrade berörda myndigheter sin uppfattning mycket snabbt. Hösten 2001 bestämde man sig för att fem verk som berörs av invandringen och arbetskraftssituationen skulle utarbeta en gemensam policy.

– I dag är man väldigt medveten, säger Peo Moberg på kommunens arbetsmarknadsavdelning. Länsarbetsnämnden har via regionala och lokala kontor gått ut och haft diskussioner med landstinget, med de kommunala företrädarna. Man har frågat: hur ser era behov ut, när det gäller vårdpersonal, lärare och annat? Och man har kartlagt behoven. När man jämför siffrorna med hur arbetsmarknaden ser ut, då blir vi som ska jobba inom kommunen livrädda. För vi kommer inte att ha folk så det räcker.

– Nu ser man också behovet av invandrare. I dag satsar arbetsförmedlingen bara i Umeå drygt 7 miljoner på yrkesutbildning och yrkessvenska på just den här gruppen, säger Eivor Sandström, chef för arbetsmarknadsavdelningen.

Vilka jobb­möjligheter finns då idag i Umeå? Först och främst inom vården, både på universitetssjukhuset och inom hemtjänst och handikappomsorg. Bland vårdpersonalen finns ett underskott på 2 000 personer fram till 2007. Räk­nar man in pensionsavgångar behöver drygt 7 000 personer nyanställas.

Vid universitetssjukhuset finns möjlighet för medicinskt utbildade flyktingar att arbeta som s.k. AT-läkare, vilket betyder att man inte behöver göra om hela sin utbildning. Detsamma gäller för sjuksköterskor, dvs. om de kommer från ett EU-land. Då räcker sex veckors språkstudier, varefter man kan gå ut och arbeta som läkare eller sjuksköterska på vilket lasarett som helst i Sverige.

Kommer man inte från ett EU-land, är svårigheterna betydligt större. Barnmorskor från Afrika, som anländer med en utbildning och erfarenhet av att förlösa i hemmen »naturligt« stående, och som även fått utbildning på lasarett av t.ex. en amerikansk barnmorska, måste trots gedigen erfarenhet på fältet börja om från grunden – och då måste de börja med svenskan – sfi, Komvux, sjukvårdssvenska.

– Vi har tyvärr blivit väldigt duktiga på att snabbt få flyktingar att fastna i bidragsberoende. Vi får kanske gå tillbaka och göra som man gjorde på sjuttio­talet, då när vi hade pengar och alla människor med någon form av handikapp skulle in på länsarbetsnämnden för att testas och kunna utnyttjas i arbetslivet. Då byggde man också upp kunskap och kompetens på arbetsförmedlingarna. Sådan kompetens måste vi bygga upp på nytt, för att kunna avgöra hur folk ska kunna slussas in i arbetslivet. Det kostar pengar att hyra in professionella människor som kan göra en validering av vad invandraren verkligen kan, säger Peo Moberg.

På högre nivå är man nog ense om nödvändigheten att anställa invandrare, tror Hans Andersson, arbetsförmedlare med mångårig erfarenhet av arbets-

marknaden i Umeå. Trögheten, motståndet finns ute i leden bland de olika företagens arbetsledare. Men hela tiden tar de stora industrierna in nytt folk. Situationen är vid 2000-talets början klart bättre än på nit­tiotalet.

Företagen har, inskräper Hans Andersson, inte insett att man måste se om sitt hus. Stor arbetskraftsbrist är på väg. Men han ser det också som en stor skandal att väldigt många människor, utan jobb och trygghet i det nya landet, far illa. Han anser också att det är skrämmande att olika förvaltningschefer på kommunal nivå visade sig ha radikalt olika uppfattning om precis samma individ, både vad gällde personens jobblämplighet och språkkunskaper.

Privat sektor

Sydkrafts People strategy

Personaldirektören Jarri Sandström på Sydkraft talar om företagets värdemodell.

– I vår vision ingår att vi ska vara en av de attraktivaste arbetsgivarna. Vi följer FN:s rekommendation och uttalar att vi utgår från alla människors lika rättigheter och värde, oavsett nationell härkomst osv. Vi definierar vad som är kompetens, vi diskuterar hur vi vill se morgondagen utifrån ett ledarskaps- och medarbetarskapsperspektiv. Vår Peoples strategy visar hur vi ska uppnå mångfald. Och med mångfald menar vi att varje individ ska representera mångfald. Är kompetensen relaterad till om man är kvinna eller man? Är den relaterad till om du är vit eller svart eller gul? Är den relaterad till ålder? För oss är mångfald oerhört viktigt men i ett mycket bredare perspektiv än det traditionella.

Ett institutionellt hinder för mångfald inom kraftindustrin har varit kravet på svenskt medborgarskap. Det är numera avskaffat. Sydkraft har övergått till att snarare bli ett multinationellt bolag, med stora uppköp utanför Sverige. Det betyder ökad rekrytering av människor som har en internationell inriktning. Traditionellt är Sydkraft också ganska mansdominerat, av 5 000 anställda är 22 procent kvinnor. Tillsammans med organisationen Working Woman har man arbetat hårt för att få in kvinnor i styrelsen, även när det gäller dotterbolagen.

Behov av arbetskraft

Anställda med utländsk härkomst är idag underrepresenterade bland Sydkrafts personal.

– Vi tror att vi just här i Malmö har en stor rekry-

teringspotential bland den kategorin personer, säger Jarri Sandström. Och jag förutser en framtid där vi inte bara kommer att ha ett rekryteringsbehov utan ett rekryteringsproblem, därför att det finns inte folk på arbetsmarknaden. Vi kommer att slåss om dem.

När det gäller arbetskraftsinvandring, har Sydkraft inte tagit ställning.

– Vi ser ju att det redan finns en potential i Sverige. Titta på Rosengård, där nio av tio går arbetslösa. Det betyder inte att vi kan gå ut på gatan i Rosengård och rekrytera arbetslösa. Vi måste resonera mer långsiktigt än så. Vi måste göra de här ungdomarna som bor på Rosengård intresserade av Sydkraft. Kanske måste vi på sikt arrangera egen elmontörsutbildning. Vi får delvis överta samhällets roll här, att utbilda folk, men då har vi också möjlighet att gå ut och handplocka folk, t.ex. från Rosengård.

I Tyskland importerar man 50 000 dataingenjörer från Indien. Skulle Sydkraft kunna tänka sig att importera elingenjörer från Bangalore? Jarri Sandström tycker frågan är ointressant.

– Vi ägnar oss framför allt åt »midterm planning« och tänker tre–fyra år in i framtiden.

Hur mycket svenska behöver man inom en organisation som Sydkraft? Paradoxalt nog är det så att ju högre upp man kommer i hierarkin, desto mindre viktigt blir kravet på svenska. Däremot bör man kunna kommunicera på engelska, koncernspråket.

Svenskkunskaper nödvändiga?

Är då språket irrelevant? Varför uppstod inga språkproblem, när jugoslaver finländare, italienare, greker osv. kom till Sverige på sextioalet och snabbt införlivades med den svenska industrin?

Nu blir Sandström både upprörd och personlig.

– Det finns ett mycket enkelt svar på den frågan. Den svenska produktionsapparaten har sedan dess ställts om, den ser helt annorlunda ut idag. Alltså, min pappa kom hit till Sverige då, som en av dem. Jag vet vilka villkor han hade. Jag vet hur hans skiftarbete såg ut. Många av den tidens invandrare kunde ju fixa det här. De behövde inte ens lära sig svenska i det svenska samhället. Vad bestod deras jobb av? Enkelt repetitivt arbete. I dag bygger vi organisationer som styrs genom värderingar. Vi säger till folk: jag talar inte om för dig exakt hur du ska göra. Om vi omfattas av gemensamma värderingar, så förutsätter jag att det finns olika vägar att nå vårt gemensamma mål. Jag lägger mig inte i hur du gör det. Men det krävs att vi kommunicerar med varandra. Då måste vi ha ett gemensamt språk – och gemensamma värderingar. Och för att kunna få det, måste man på något vis

kommunicera de värderingarna och göra sig förstådd. *Rätta in sig i ledet*

Sandström betonar att han inte är emot invandring eller att invandrare anställs hos Sydkraft.

– Men vi får för fasen ställa lite rimliga krav på dem och inte bara stå där med mössan i hand. Det handlar inte om att vi ska tillåta någon som är busschaufför att bära huckle eller turban. Jag skiter väl i och för sig i vad de har på huvudet. Men om en koncern har vissa gemensamma värderingar som man bestämt sig för, då måste också den invandrade rätta in sig lite grann i ledet och inse att det här är våra värderingar – det blir lättare för dig att leva i den här miljön, om du också omfattar de värderingarna. Om du inte känner att du kan acceptera de här värderingarna, så mår du säkert bättre i en annan miljö. Men det är så förbannat – och nu säger jag exakt vad jag tycker som person – det är så förbannat mycket hjärta och smärta som kommer in här. Det är som det förbannade konsensustänkandet i det svenska samhället. Det leds för långt. Alla ska tycka likadant och vi ska vara världens samvete och vår arbetsrättslagstiftning är den bästa i världen. Skit heller!

– Det är inte uniformsreglementet jag talar om. Turbaner behöver inte vara något problem. Men det jag är mer tveksam till är om vi hos oss ska anställa folk som kommer från annan kultur med så stark religiös prägel att de måste vända sig ett antal gånger mot Mekka och inte kan svara i telefon, när de sitter i ett »call center«. Vår ambition är att det bara får ta ett par sekunder, innan du har svarat på kundens förfrågan. Och så ligger du där och ber mot Mekka! Det går ju inte.

Hur stort det problemet är vet han inte. Det var bara ett exempel säger han

– Men jag tror att det är en fråga som kommer, ju mer vi lyckas i våra ambitioner att få ett Sydkraft som präglas av mångfald. Med mångfalden uppstår ju de här kollisionerna. Går Ramadan ihop med arbete när man vacklar av trötthet och undernäring och lågt blodtryck mitt på dagen?

De religiösa reglerna är inte det största problemet säger han.

– Det finns värre. Kan vi ha en person som jobbar hos oss och har ett synsätt på kvinnor som inte överensstämmer med koncernens värderingar, där man talar om mångfald och allas lika rätt och värde? Vad ska jag säga som arbetsgivare? Om jag rekryterar en invandrare och han sviker mitt positiva förhållningssätt till honom genom att bete sig illa mot kvinnor för att han har sådant med sig i sin kultur, vad ska jag då göra? Jag skiter i hans uppfattning om kvinnor, men han får inte bete sig på det viset i vår organisation.

Volvo Personvagnar, Göteborg

»Det handlar om att sälja fler bilar«

»Visst kan man tala om att Volvo har en humanistisk, solidarisk värdegrund, men ytterst handlar vår mångfaldssatsning om att sälja fler bilar« säger Hans-Olov Olsson, vd på Volvo Personvagnar i Dagens Nyheter (Can, M. *Den stoppade intervjun*, 30 oktober 2002). Volvo är ett av de företag som periodvis varit starkt beroende av invandrad arbetskraft och som inom de närmaste åren återigen kommer att lida brist på arbetskraft. De måste importera arbetare från andra länder, därför är det viktigt för Volvo att satsa på mångfald enligt Olsson.

Företaget har en särskild styrgrupp som arbetar med mångfaldsfrågor. Personalavdelningar anordnar seminarier, man arbetar med att stimulera och motivera chefer på att vara uppmärksamma på hur många invandrare de har i sina ledningsgrupper och om dessa får samma förutsättningar som sina infödda arbetskamrater att göra karriär. De anordnar också särskilda »Volvodagar« då de bjuder in arbetsökande med olika kulturell bakgrund till Göteborg för att informera sig om företaget. Inom ledningsgruppen har de börjat arbeta med att underlätta för anställda med annorlunda efternamn att göra karriär, att de ska finnas med på urvalslistor till högre tjänster.

Fördomar hindrar

När Olsson började på Volvo på sextioalet var hela sextio procent av de anställda invandrare. Han är självkritisk till att företaget idag inte har fler invandrare på högre poster. Anledningen till det kan vara fördomar säger han.

– Det kan vara så att vissa chefer har förutfattade meningar om att invandrare inte är duktiga nog att ha högre poster, att de är misstänksamma mot eller rädda för människor från andra kulturer. En annan viktig orsak är att vi inte ansträngt oss eller varit tillräckligt bra på att inse potentialen hos invandrarna.

Volvo Personvagnars vd anser emellertid att det är viktigt med mångfald på chefspositioner.

– Återigen handlar det främst om att sälja bilar – mångfald inom ett företag innebär också att man kan rikta sig till en större köpgrupp. Men det är också viktigt utifrån ett etiskt, humanistiskt perspektiv: har ett företag många invandrare bland sina anställda så måste det också synas i makthierarkin.

Hans-Olov Olsson hävdar att han ligger på sina underlydande chefer att de måste våga satsa på anställda med invandrarbakgrund. Han menar emellertid att invandrarna också själva måste ta för sig mer på arbetsplatserna. De måste våga vara aktiva

och säga till om de inte blir korrekt behandlade av sina chefer.

Det råd han vill ge invandrare som vill arbeta på Volvo är:

– Var förberedda på att ni kanske måste anstränga er dubbelt så mycket för att kunna lyckas. Ha tålamod om ni inte avancerar lika snabbt som era svenska kollegor – tyvärr finns det chefer med fördomar. Och, lär er svenska så snabbt som möjligt. God kommunikation minskar riskerna för missförstånd och missuppfattningar.

Folksam

Kundtjänsten behöver språkkunniga

– Vi ser inga problem. Vi ser möjligheter, säger Eva-Lena Engdahl, chef för Folksams kundtjänst i södra Skåne. Folksam har fyra kontor i Skåne; i Malmö, Trelleborg, Lund och Ystad.

Just nu befinner sig företaget i ett intensivt rekryteringskedje. Till kundtjänsten söker de en arabisk- och en serbisktalande medarbetare. Kundtjänsten har i dag 40 anställda. Fjorton olika språk klarar tio personer, som också har hand om Folksams rikskundtjänst. Det är alltså till Malmö man kommer, när man som utlandsfödd invandrad ringer till Folksam för att fråga om en försäkring och anmäler att man helst vill tala sitt modersmål.

Det var i september 1999 som den första flerspråkiga medarbetaren anställdes hos Folksam. På ett tragiskt och dramatiskt vis upptäckte Folksam behovet av information på modersmålet bland svenska invandrare, när den fasansfulla diskoteksbranden inträffade i Göteborg. Hälften av de döda ungdomarna saknade varje form av liv- eller sakförsäkring. Folksam gick in och kompenserade för ungdomar, som inte hade någon försäkring. Den insatsen är inte något företaget har dokumenterat och vill ge publicitet åt, lika lite som den insats man gjorde efter Estonia-katastrofen. Folksam har ett samhällsansvar, säger Engdahl kort och vill inte att vi skriver om det.

Vad kräver de av den som ska bli anställd hos Folksam? För att kunna gå vidare inom företaget bör man ha gymnasiekompetens uppger chefen för kundtjänsten. Sedan ska alla dörrar stå öppna, när man söker andra befattningar inom koncernen. Man ska kunna så mycket svenska att man klarar själva produktutbildningen, som varvas med studier och samtal med kunder under uppsikt av handledare.

Språkkravet gör att åtskilliga sällas bort. En fråga som ställs till alla sökande, etniska svenskar likaväl som de med utländsk bakgrund, är om de kan samarbeta med alla tänkbara arbetskamrater; med kvinnor,

judar, muslimer. I ett team på tio personer kan man inte ha folk som vägrar samarbeta med vissa grupper säger Engdahl. Hon antar att Sverigedemokrater knappast försökt infiltrera företaget, eftersom Folksam står för helt motsatta värderingar. Ett arbetsteam ska innehålla alla möjliga sorters människor, också sådana som jobbar i annat tempo än de övriga.

– Vi behöver inte bara gåpåare. Någon bör kunna bromsa också.

Invandrare som ringer till kundtjänsten frågar framför allt om trafikförsäkring. Då får de också information om de utökade försäkringar Folksam rekommenderar.

– Då vill vi sälja fler produkter. Vi vill förklara för den som ringer att det också är mycket annat man kan försäkra.

Folksam har liksom andra försäkringsbolag haft svårt att nå ut bland invandrare när det gäller en sån sak som livförsäkringar. I många kulturer finns ingen spartradition. Muslimer accepterar inte räntor. De har haft många samtal med muslimska församlingen i Malmö, som gett klartecken till åtminstone en form av försäkring, där man kommer runt ränteproblemet.

Till skillnad från övriga försäkringsbolag i Sverige är Folksam inte ett aktiebolag. Ägandet är ömsesidigt – det är försäkringstagarna som äger Folksam säger Engdal.

Malmöbor födda i utlandet utgör 23 procent av stadens befolkning. Fjorton procent av malmöborna är inrikes födda men har minst en utländsk förälder. Folksam räknar med att säkert hälften av Malmöns invandrare inte har annat än trafikförsäkring.

Folksam har en vision. Den tycker Eva-Lena Engdahl att hon följer. Men hon erkänner att det var Göteborgsbranden och därefter valet av pensionsfond som gjorde att Folksam först vid millennieskiftet fick klart för sig hur stort försäkrings- och informationsbehovet är bland invandrade invånare och att det behövs rekrytering av just invandrade anställda för att täcka det.

WiLLys mat

Mångfald ger service åt kunderna

En medveten integrationspolitik praktiserades med stor framgång av Axfoods matkedja WiLLys, när den etablerades sig i tidigt år 2000. De inledde med att kontakta Malmöns myndigheter: Var fanns pensionärerna? Hur förhöll det sig med den etniska sammansättningen av Malmö? Därefter rekryterade företaget personal med målsättningen att de 66 anställda till 37 procent skulle bestå av personer med utländsk här-

komst – motsvarande situationen i Malmö.

– Vi tyckte att det skulle vara rätt så bra om personalbemanningen var i dignitet med befolkningssammansättningen i Malmö, säger affärschefen Magnus Hansson.

– Grundtanken var att det fanns en massa bra orsaker att ha invandrare anställda. Det gäller servicen mot kunderna. Det är inte fel att kunna hjälpa kunder på andra språk än svenska. Invandrare har andra erfarenheter av högtider och helger och inte minst av fastetider. De firar inte alla våra högtider. Till viss del tänkte vi också på sortimentet. Vi började sälja hallal-slaktat kött, vilket vi inte hade från början. Kosher tänkte vi inte på. Det gäller ju också att ha volym på inköpen. Det är definitivt volym på hallal.

Ingen av WiLLys muslimska anställda har krävt ledigt för bönestunder. Ramadan iakttas av några få av WiLLys muslimska anställda, däremot av åtskilliga bland de kunder som är troende muslimer. Under ramadan, tycker sig Hansson ha märkt, minskar varken muslimernas konsumtion eller inköp hos WiLLys.

– Folk äter inte mycket när det är dagsljus men desto mer på kvällen.

WiLLys sortiment har också påverkats av andra vanor som de nya invånarna fört med sig.

– Invandrarna använder mer grönsaker och ofta andra sorter än vi svenskar är vana vid. Vi svenskar stoppar i lite tomater och gurka, och så tycker vi det är en sallad. Invandrarna umgås mer i stora familjer. De ägnar sig också mer åt matlagning än vi gör. Man bor gemensamt, hos föräldrar och svärföräldrar. Mormor är barnvakt. Vi svenskar kryper in i våra egna små familjer.

Kundkretsens sammansättning hos WiLLys motsvarar Malmö stads etniska komposition, säger Hansson. Butiken har närkunder i de stora hyreshusen kring Värnhemstorget och vid Södra Sallerupsvägen. Men en mycket stor del av kundkretsen är bilburen.

För att få en personalsammansättning som motsvarade Malmö stads vände sig Hansson och WiLLys till arbetsförmedlingen. Vilka krav ställer man på sina nyanställda?

– Vi ställer egentligen inga krav. Vi lär upp folk på plats. Man ska vara serviceinriktad, ha glimten i ögat. Men det är klart: styckare måste ha erfarenhet från slakteri eller andra köttförsäljare.

Av sju avdelningsansvariga hos WiLLys är tre invandrare, de som ansvarar för bröd, kem och frukt. Alla kommer från det forna Jugoslavien. Den stora massan av WiLLys utlandsfödda anställda är just ex-jugoslaver.

När WiLLys i Malmö startade hade man 35

anställda. På de tre år som gått har man fördubblat både försäljning och personal. Det har gått bra konstaterar Magnus Hansson lakoniskt.

De versala LL-en i affärsnamnet syftar på Lars Lundén som startade LL:s livs på västkusten. Senare gick Lundéns företag samman med Johnsonägda Willys Cash i Västsverige. 1998 öppnade man i Kristianstad, och sedan dess har man bara fortsatt expandera.

Tre gånger om året har Willys personalfest. Julen 2002 tänker man tillbringa på Tivoli i Köpenhamn, dit det numera går tåg över Öresundsbron.

– Jag lärde mig vid första festen, att alla människor inte äter fläsk. Då var det bara för oss att hitta annat vi kunde erbjuda personalen. Tacos går ju bra att äta också för muslimer, med kyckling t.ex. Det är sådant man inte själv tänker på direkt.

Invandrare, konstaterar Magnus Hansson, är inget problem. Som chef är man till och med mer respekterad av invandrare än av infödda anställda.

– Som chef är man mera chef i deras ögon. Det är ju mer hierarki i deras hemländer.

Mångfald ökar kundkretsen

Exemplet FöreningsSparbanken

För FöreningsSparbankens direktör för södra Sverige, Lennart Haglund, står det tydligt att hans bank har ett egenintresse av integrationen.

– Jag ser det som en oerhörd resurs att ha så många kunder som vi har av olika ursprung. Då är det ohållbart om vi inte kan prata med dem. När jag för tre år sedan blev chef och kom till Malmö, konstaterade jag snabbt att det fanns bankkontor där vi inte förstod vad 40 procent av kunderna sa och inte heller vad de menade. Det var förnedrande för dessa kunder. Det var också irriterande för övriga kunder och pressande för personalen. Det var helt enkelt en ohållbar situation, med oerhörda köer, många fel, transaktioner som hade svårt att hitta rätt. Jag ansåg att detta måste lösas.

– Sitter man i en traditionell kassa och ska lyssna på kunden och det blir köer som på Rosengård och den som står på andra sidan glaset inte förstår språket och kassörskan inte förstår vad den andre säger, då uppstår konfrontationer hela tiden. Det blir en otrolig ljudnivå, och vi kommer ingenstans, säger Birgitta Andersson, affärschef i Rosengård.

– FöreningsSparbanken är ett kommersiellt företag, men vi har också ett samhällsansvar. Vår uppgift är ju faktiskt att lära de här kunderna svensk samhällsekonomi. Det är ju människor från länder där det förekommer korrupktion, där man inte litar på någon, där man ser bankerna som en myndighet som behandlar

en helt godtyckligt. Och hur ska vi då få ut budskapet att vi är annorlunda?

Går invandrare överhuvudtaget till banken? Finns det penningströmmar inom den del av den svenska samhällsekonomien som är baserad i Rosengård och andra invandrartäta stadsdelar i storstadsregionerna, som banken inte ser skymten av? Om det vill FöreningsSparbankens chef för södra Sverige inte uttala sig. Vilka penningströmmar som inte passerar banken kan banken inte veta något om. Men det är oerhört viktigt att skapa bankrelationer för folk som misströstar om att få låna i svensk bank och i stället litar på att den egna etniska vänkretsen ska låna ut pengar.

– Om man ska göra affärer med varandra, säger Lennart Haglund, då är det mycket viktigt att man pratar det språk som kunden kan. Jag är själv ganska mycket i Spanien och där, i Fuengirola, går jag till en bank som har personal som pratar svenska. Vi är alla sådana. När man ska skriva på papper, är det skönt att göra det på det egna språket.

För Lennart Haglunds del är integrationen i det invandrartäta Malmö en okomplicerad fråga om sunt ekonomiskt förnuft och marknadsanpassning, inte olik hans tidigare verksamhet på den skånska landsbygden. Vid Färs och Frosta sparbank i Hörby satsade Haglund under det sena nittio-talet på äldre bankkunder, ofta förbisedda av övriga banker, som fann dem besvärliga och olönsamma. När Haglund rekryterade ett antal banktjänstemän över 55, såg han det inte som mer konstigt än att banken måste ha folk med god kunskap om jordbruket.

– Har jag en duktig lantbrukare på banken, då måste vi ha folk som kan prata lantbruk med honom. I Malmö har en tredjedel av befolkningen invandrarbakgrund och det är ju en oerhörd potential. Jag är ganska stolt över det vi gjort på Rosengård. Vi kan visa upp att vi anställt medarbetare med invandrarbakgrund och gett dem chansen.

I dag talas på FöreningsSparbankens filial i Rosengård tolv olika språk: alla de som talas i det sönderfallna Jugoslavien, dessutom turkiska, iranska, arabiska, kurdiska, somaliska, engelska och tyska. Polska är ett språk man inte anser sig ha lika stor användning för, eftersom den stora kundgruppen polacker i Malmö vid det här laget varit i Sverige så länge att de kan svenska.

För att rekrytera de nya banktjänstemännen annonserade FöreningsSparbanken och fick 60 sökande till ett halvdussin tjänster. Man efterlyste banksäljare med invandrarbakgrund och akademisk utbildning. Det uppfattades uppenbarligen inte av DO som diskriminering mot etniska svenskar.

– Om vi söker försäkringsförsäljare med bakgrund

inom lantbruket, ska det då betraktas som diskriminering av försäljare som inte har en sådan bakgrund? undrar Lennart Haglund: Föreningssparbanken speglar samhället, och jag tror det är därför vi inte fått någon som helst kritik när det gäller den här rekryteringsprocessen. En journalist ville veta om det var sant, att vi frågat sökande vad de hade för kvinnosyn. Jag undersökte saken. Det visade sig att en person under anställningsintervjun spontant hade deklarerat sin syn på kvinnor, och det var tydligt att den kvinnosynen inte var förenlig med bankens policy. En som inte kan umgås med vissa av våra kunder, den kan vi inte anställa!

– Det är, påpekar Birgitta Andersson, i Rosengård som Sveriges nya ekonomi finns.

Kundtjänsten – ingången till Telia

Ingrid Wadenheim, baserad i Malmö, är chef för Telias landstäckande kundtjänst som i dag finns på 13 orter, från Luleå till Malmö. I början av år 2002 höll man till på 31 olika orter. Under året har alltså en radikal nedskärning inträffat. I telekomkrisens spår har de senaste åren överhuvudtaget betytt att Telia fortsatt krympa, ända sedan man vid mitten av nittiotalet gav ett stort antal anställda från 55 år och uppåt avtalspension. Det i sin tur innebär att man i dag bara har enstaka pensionsavgångar och – till skillnad från Vårdsverige – inte känner något jättelikt behov av ny arbetskraft för att ersätta sina fyrtiotalister, när de om några år går i pension.

Telias kundtjänst, som ingår i Telia Sverige, är ansiktet (eller ska man kanske säga: örat och rösten) ut mot kunden, till skillnad mot vad som internt kallas Kanal Butik, där man säljer telefoner, datorer och abonnemang ansikte mot ansikte över disk.

Ända sedan gamla televerkets tid (televerket förvandlades från statligt verk till aktiebolaget Telia 1993) har kundtjänsten varit rekryteringsbas för många andra enheter inom koncernen. I dag har de 1 800 anställda i hela Sverige, varav 200 i Malmö. Fyra enheter: privatkundtjänst (innefattar privat mobiltelefonifoni), kundtjänst för små och medelstora företag, en separat enhet för de stora företagen, slutligen den mobila företagstjänsten som ingår omfattande avtal direkt med företagen.

Med fog, säger Ingrid Wadenheim, kan kundtjänsten för många beskrivas som själva ingången till anställning hos Telia. Många av Telias säljare har kommit in i koncernen den vägen, även om man också haft direktrekrytering av säljare, särskilt när IT-branschen var som störst och fortfarande växte och rörligheten bland de anställda också var mycket stor.

Målsättningen för Telia har sedan början av nittiotalet varit att rekryteringen ska vara så bred som möjligt. Genom arbetsförmedlingen, genom egna annonser, genom ytterligare andra kontakter har man uttryckligen förklarat att man också söker nya medarbetare just med invandrarbakgrund.

Språkkunskaper har varit en merit. När man ringer till Telias servicenummer 90 200, kan man hamna var som helst i landet, på någon av de 13 orter där Telias kundtjänst numera finns. Märker man på kundtjänsten att den som ringer inte talar svenska, men däremot försöker göra sig förstådd på nödtorftig engelska, slussas samtalet över på en medarbetare som kan kundens modersmål – om sådan medarbetare finns, vilket är mindre sannolikt på de smärre orter där kundtjänsten i dag fungerar.

De stora åren för nyrekrytering till Telia var början av nittiotalet. Från 1997 och framåt har koncernen krympt. När kundtjänsten bantades under 2002, blev 560 personer övertaliga, varav de allra flesta bereddes jobb inom andra företag inom koncernen eller sögs upp i samarbete med partners, sådana som Manpower som övertog personal från Telia. Sammanlagt 70 anställda avskedades.

Kravet på en anställd är att han eller hon ska ha minst treårig gymnasiekompetens. Språkkunskaper är ett plus, liksom tidigare erfarenhet av kundkontakter eller säljande verksamhet. Om den som söker jobb talar svenska med klar utländsk brytning, är det i sig inget hinder, men vederbörande måste tala flytande svenska för att förstå kunden och göra sig förstådd av den som ringer in.

Inom Telias kundtjänst ser kunden och Telia-representanten aldrig varandra. Liksom inom telemarketing-branschen kan det av den anledningen vara lättare att få jobb för sökande invandrare med »osvensk« hudfärg eller »osvenskt« utseende. Efternamn med besvärligt, »osvenskt« uttal slipper man eventuellt, eftersom kundtjänstens medarbetare identifierar sig med enbart förnamnet.

Telia betraktar sig som föregångare när det gäller mångfaldspolicy, då sådan formulerades redan i mitten av nittiotalet. Ingrid Wadenheim vet bestämt, att invandrare nått ganska höga positioner inom företaget. Det gäller t.ex. hennes egen föregångare på Telia-dottern Netsales, där Wadenheim tidigare var personalchef. Föregångaren var en man, ursprungligen från Kroatien.

Största inbrytningen har invandrare emellertid gjort inom privatkundtjänsten. Inom företagskundtjänsten finns förhållandevis fler medarbetare från gamla televerkets tid och där har alltså nyanställningarna varit få.

Chef för den mobila företagstjänsten är i dag en kvinna med utländsk bakgrund med föräldrar från forna Jugoslavien.

Ingrid Wadenheim är själv förvånad över att de inte följt upp mångfaldspolicyn. I personalregistret framgår inte var den anställde är född, vilket vore ett mått på hur många invandrare som verkligen fått jobb inom koncernen. I personakten som är sekretesskyddad skulle det givetvis gå att hitta den anställdes personbevis med den sortens uppgifter, men Wadenheim gissar att personuppgiftslagen hindrar företaget från att föra statistik.

– Kanske är det »telianskt« (tillhörande Telias företagskultur) eller snarare typiskt svenskt, säger Ingrid Wadenheim, att vi gör saker men inte tar reda på hur det i verkligheten har gått.

Hur ska de då undvika att mångfaldspolicyn bara blir tomma ord? Sätta upp procentmål? Meningen är att Telia ska representera hela samhället, sådant det ser ut idag. Men Telias verksamhet och anställningar i Västerås eller Linköping kan ju inte spegla befolkningssammansättningen i riket i dess helhet säger hon.

Den statistiska uppföljningen är en känslig fråga, inte minst av integritetsskäl. Även om det inte skulle innebära ett brott mot PUL, personuppgiftslagens förbud mot personregister, drar sig ändå de flesta företag för att göra sådana uppföljningar. Vem är född var? Vad är egentligen en invandrare? Vad ska statistiken överhuvudtaget användas till?

Något kvantitativt mått sattes inte heller när Telia inledde sitt trainee-projekt och gick ut med för den tiden »vågade« annonser, som skulle illustrera att även människor med osvenskt utseende kunde få jobb inom koncernen. Viktigare än att få in ett proportionellt antal invandrare i organisationen var att ändra attityder inom och utom företaget säger Torkel Gille, som drev det första integrationsprojektet inom företaget.

Från Malmö kommun, erinrar sig Ingrid Wadenheim, kom år 2000 en förfrågan från en kvinna (med utländskt namn) som handlade kommunens integrationsfrågor. Kunde Telia arrangera studiebesök för en grupp invandrare som ville bekanta sig med det svenska arbetslivet? Innan besöket hann genomföras, fick kvinnan annat uppdrag inom kommunen. Kontakten med Telia upphörde. Överhuvudtaget tycker Ingrid Wadenheim att det kommer anmärkningsvärt få initiativ till kontakt från myndigheter i stat och kommun.

Nyrekrutering till Telia är för närvarande inte aktuellt. Det handlar snarare om neddragningar. Vad som sker är i stället »internomställning«, vilket betyder att

de, i den mån de behöver anställa, endast tar emot folk från andra delar av koncernen. Enda undantaget just nu är i Göteborg, där de räknar med att behöva externanställa ett mindre antal medarbetare.

– Här långt ute i linjeorganisationen, säger Ingrid Wadenheim, använder vi ju »tänket« från centralt håll. Men vi har ingen överblick över hur det ser ut inom hela koncernen.

Tanken med det första »skarpa« integrationsprojektet var att de skulle anställa akademiker med internationell kompetens och se till att de fick adekvata jobb, inte hamnade på någon undanskymd »fickparkering« säger Torkel Gille. I slutet av nittiotalet var han huvudsekreterare för Telias planering för policyriktlinjer och en aktionsplan för integrering av invandrare. Under 1993–94 var Telia pionjär genom sina annonser med svarta personer – en tydlig markering att man inte bedrev rasdiskriminering i sin anställningspolitik.

– Vi stack ut hakan tidigt, säger Gille nöjt. Vår tanke var att kulturkompetens naturligtvis är viktig för affärerna, särskilt som vi då var aktiva i åtminstone 52 länder, i Latinamerika, Asien och Afrika. Telia gick in som delägare, byggde upp det lokala mobila nätet och sålde sin andel, när den lokala partnern var »up and running.«

Senare har Telia konsoliderat sin utlandsverksamhet och inriktar sig nu primärt på länderna runt Östersjön.

Telias trainee-projekt fick stor internationell uppmärksamhet. Nästan alla som gick trainee-kursen fick enligt Gille adekvata jobb hos Telia. Övriga fick motsvarande jobb hos konkurrenterna. Han konstaterar emellertid, att turbulensen inom telekom-sektorn på senare tid medfört att de inte haft samma fokus på integration som tidigare.

Hur värdesätter de på Telia utländska utbildningar?

Det är inte självklart att ett före detta östblocksland, som tidigare varit känt för att ligga efter på IT-området av den anledningen skulle ha undermålig IT-utbildning idag. Gilles personliga erfarenhet av exempelvis Warsaw Polytechnic är att dess teleingenjörsutbildning på vissa punkter till och med överträffar tekniska högskolans, KTH:s, utbildning i det IT-avancerade Sverige.

Generellt är det ett allvarligt bekymmer säger Torkel Gille med den okunskap, som finns på många håll i Sverige om utbildningar och utländsk kompetens. Vad står betygen för? Om en arkitekt utbildad i Iran anmäler sig som arbetssökande, förmodar då den potentielle arbetsgivaren slentrianmässigt att resultatet blir »en massa kupoler«? Vad man inte känner till

är att iranska arkitekter kan vara minst lika skickliga som infödda svenska.

Gille påminner om den speciella ålderskurva som finns inom det svenska näringslivets mogna branscher. Man kan räkna med många avgångar det närmaste decenniet, då fyrtiotalistgenerationen går i pension. Då gäller det att rekrytera yngre folk. Problemet är att en invandrare som nått Sverige förlorar 5–6 år, innan personen i fråga kompletterat sin utbildning och lärt sig svenska. Har invandraren IT-utbildning med sig i bagaget, bör man också betänka att sådan kunskap och sådana färdigheter snabbt blir gamla. Man brukar säga, påminner Gille, att det går tre IT-år på ett normalt inom arbetslivet. En KTH-utbildning devalveras efter ett par år.

För ett företag måste den ofrånkomliga prioriteringen vara att säkra rätt kompetens hos dem man nyanställer. Då ligger det också nära till hands att den som rekryteras visar större tilltro till utbildningar man har egen erfarenhet av. En KTH-ingenjör rekryter sannolikt kolleger från KTH. På det området återstår mycket att göra menar Torkel Gille på Telia.

Mångfaldsarbete i Malmö

När Jean-Daniel Maurin och Visnja Orel vid näringslivskontorets mångfaldsprojekt tar kontakt med företag och myndigheter i Malmö-Lund-regionen, är utgångspunkten att diskriminering vid nyrekrytering naturligtvis inte förekommer, eftersom den inte får förekomma. Om det är alla överens, men att det finns många sätt att hålla icke-svenskar borta från arbetsmarknaden utan att det omedelbart kan klassas som diskriminering.

Svenska är ett litet språk som skyddar sig säger Maurin. Är det verkligen kommunikativ kompetens man från myndigheter och företag efterlyser, när man ställer språkkrav? Använder man inte i själva verket kravet på perfekt svenska för att sälla bort vissa?

Inga företag eller myndigheter vill vidgå att de diskriminerar. Men från den utgångspunkten vill Maurin och Orel gå vidare. De ställer frågan: tar arbetsgivarna verkligen vara på den kompetens som finns just i Malmö-regionen?

Från arbetsförmedlingens kontor för invandrare i Malmö, kallad Refugen, kom nödrop. På Refugen samlades en stor mängd sökande med utländsk bakgrund, som aldrig fick napp, hur många ansökningar de än skickade runt till myndigheter och företag. Nödrotet uppfattades av kommunledningen, och i mars 2000 startade näringslivskontorets mångfalds-

projekt, som till hälften finansieras av Malmö kommun, till hälften av arbetsförmedlingen.

Visnja Orel har egna erfarenheter, hon vet hur svårt det är att komma in i det svenska samhället och arbetslivet, oavsett kompetens. I sitt hemland, dåvarande Jugoslavien, arbetade hon som utbildad civilekonom i hotellbranschen. I Sarajevo hade hon hand om en hotellkedjas internationella relationer. När hon kom till Sverige 1992 och fick hon börja om från början.

– Jag kom inte hit som fattig, men här i Sverige blev jag ingenting. Jag har gått igenom hela skiten. Allt har jag upplevt och överlevt. Jag har förlorat status och social miljö. Jag fick verkligen lära mig hur invandrarna i Sverige lever. Det har berikat mig.

Sverige måste riva sina osynliga väggar anser hon.

Maurin och Orel ser som sitt uppdrag att informera och påverka attityderna hos företag och myndigheter. De arrangerar träffar, skriver rapporter, arrangerar seminarier. En extra stimulans finns i möjligheten att företag kan få anslag från European Social Fund. Då ställs också EU-krav på jämställdhet och integration.

De är inga arbetsförmedlare påpekar Maurin.

– Vi går in och lyssnar på företagen. Vi söker inte konfrontation. Men det visar sig att ingen före oss har gått rakt på arbetsgivarna för att diskutera deras attityder. Arbetsförmedlingen har inte utmanat företagen. Säger en arbetsgivare nej till en individ som svetsare, skickar man helt enkelt en ny. Längre har man sett problemet som en fråga om att utveckla invandrarnas kompetens, så att de motsvarar rimliga anställningskrav, men man har inte vänt sig om och frågat arbetsgivarna i Malmö-regionen hur det kommer sig att invandrare med svensk kompetens, svensk universitetsexamen, kör taxi i Malmö.

Hur kommer det sig att somliga företagsledare förstår integrationsproblematiken och inte andra? Ofta beror det på att vederbörande fått en egen direkt, chockartad upplevelse säger de. En direktör visade sig ha adoptivbarn från Asien och hade därmed personligen upplevt rasdiskrimineringen i det svenska samhället.

Andra företagsledare visar sig vara mer skeptiska. Är det verkligen sant, frågar de misstroget, att det finns så många kompetenta malmöbor med utländsk bakgrund? Varför anmäler de sig i så fall inte till företagen i fråga? Företagen vill ha konkreta bevis att sådana kompetenta individer verkligen existerar.

Invändningar framförs, när de från mångfaldsprojektet vill diskutera avsaknaden av utlandsfödda inom ett företag. Det finns, erkänner man, en utbredd rädsla för muslimer. Unga kvinnliga, etniskt svenska

anställda har haft problem med muslimska invandrare av manskön. Och vad händer under Ramadan? Äter muslimer överhuvudtaget under den månaden? Kan det rentav tänkas att muslimska anställda under Ramadan får så låg blodsockerhalt att de utgör en fara på arbetsplatsen? Hur gör man med bönestunden fem gånger om dagen?

– Vi erbjuder, säger Jean-Daniel Maurin, de praktiska, konkreta exemplen.

Vid mångfaldsprojektets seminarier har t.ex. Teater Katapult spelat upp sin forumteater, där publiken fått gripa in med egna synpunkter. Man jämförde två anställningsintervjuer. I ena fallet kom en etnisk svenska omedelbart i glatt samspråk med personalchefen om segling och Lunds studentliv. Att hon inte hade relevant arbetslivserfarenhet viftade hon snabbt bort. Hon var beredd att satsa 110-procentigt och var intresserad av team-work. Personkemin föreföll perfekt. Nästa sökande var en kvinna med huvudduk. Hon hade ett långt och svåruttalat namn. Personalchefen tog snart upp problemspekter. Hade kvinnan fyra barn? Skulle hon då kunna arbeta? Tänkte hon be till Allah på arbetstid? Kunde hon arbeta i samma lokal som män? Trots tydliga svar och bevis på gedigen arbetslivserfarenhet framstod snart, att den utlandsfödda kvinnan inte hade en chans att få det utannonserade jobbet.

Företagen måste, säger Jean-Daniel Maurin, inse att det finns pengar att tjäna på en ändrad attityd till invandrare. En stor byggfirma i Malmö-regionen drog lärdom av sitt eget tidigare jämställdhetsarbete för att rekrytera kvinnor till byggindustrin.

– Om vi inte anställer kvinnor och invandrare, sa en chefsperson, då blir vi på sikt tvungna att anställa var femte svensk man.

Ofta är frågan inte huruvida man ska anställa invandrare inom företaget, utan hur man ska få dem att stanna kvar. Om en enda invandrare börjar jobba bland tio svenska asfälläggare, hur långlivad blir han inom den gruppen? Är det inte mycket troligt att han blir utmobbad eller själv drar sig tillbaka? Inför sådana situationer kunde företaget dra erfarenheter från sitt tidigare jämställdhetsarbete. Eftersom byggnadsindustrin faktiskt behövde kvinnor, hade man för att ändra stämningen på arbetsplatsen och göra den mindre macho-betonad fått stoppa in inte bara en utan fem kvinnor per arbetslag.

FöreningsSparbankens invandrarsatsning uppskattas av näringslivskontorets mångfaldsprogram. Men de besökte också en annan, konkurrerande bank berättar Vesjna Orel.

– Där kände jag att man blev så liten i skinnfåtöljen. Banken visade inget som helst intresse för

mångfaldsfrågor. Men efter hand utvecklade sig samtalen. Vi frågade hur det såg ut just här i Malmö. Hur var åldersfördelningen inom banken? Hur många anställda var över 55? Hade man funderat över de närmaste årens pensionsavgångar? Vad hade de anställda för utbildning? Och då var det läge att också tala om att varannan gymnasieelev i Malmö har invandrarbakgrund.

Malmös mångfaldsarbete berättar att företagen helst vill ha en checklista över hur de ska göra när de rekryterar – en manual för handhavandet av invandrare.

Sammanfattning

Mångfald är sin egen bästa drivkraft. Rösterna från arbetslivet i intervjuerna ovan tyder starkt på det. De företag som gått från ord till handling och rekryterat människor med erfarenhet från andra länder har oftast börjat göra nya lönsamma upptäckter. En livsmedelskedja upptäcker en efterfrågan på produkter som tidigare varit okänd. Ett försäkringsföretag upptäcker en kundkrets som varit alltför svår att nå innan nyanställda med språk- och kulturkompetens börjat utveckla kundkontakterna. En klassisk devis om hur man lyckas i affärer är »var uppmärksam«. Företag som uppmärksammar hur kundkretsen förändrats, och hur kundernas behov också är delvis nya, får en konkurrensfördel jämfört med andra i samma bransch.

Ängslan för mångfald är fortfarande vanligt, enligt tjänstemän i Malmö kommuns mångfaldsprojekt som sökt upp lokala företag och myndigheter. Svensk lag kräver att arbetsgivare vidtar aktiva åtgärder för att främja mångfald. Projektets uppsökande tjänstemän talar däremot om arbetsmarknadens osynliga väggar. Men ängslan finns sällan hos de företag som faktiskt anställt människor med ursprung i andra länder. Den är vanligare hos företag som kanske formulerat en mångfaldspolicy, men ännu inte börjat tillämpa den. Inbillade svårigheter som kanske kommer att uppstå tycks få många chefer att tveka. De företagare som lever med mångfald innanför egen port umgås inte med sådana farhågor. Istället för svårigheter har de börjat se mångfaldens fördelar, och göra nya affärer.

Det som talar starkast för en förbättrad integration på arbetsplatserna är ändå lagen om utbud och efterfrågan. Så gott som alla de intervjuade har genom egna analyser kommit fram till samma sak – en svår brist på arbetskraft väntas under åren som kommer. Köparens marknad blir då säljarens. Då blir dagens utgallring av kompetenta människor med utländskt

ursprung en farlig syssla för arbetsgivare som behöver locka nya talanger.

Fackförbundet Sif har under 2002 gjort en enkät bland 220 industriföretag som visar att 75 procent inte vidtagit några åtgärder alls för att rekrytera människor med utländsk bakgrund. Både företag och fack uppger att mångfald haft låg prioritet hittills. Men om mångfald blir mer än ett diskussionsämne på arbetsplatser, så kan inbillade problem och osynliga väggar snart tillhöra svensk dåtidshistoria. Väl på plats börjar mångfald att tala för sig själv. Marknadsprognoser för de närmaste tio åren visar behovet av förnyelse på

arbetsmarknaden. Ett gynnsamt läge för mer aktiv integration. Nytankandet kan göra att svensk mångfald äntligen när fram till våra arbetsplatser.

Integration skildras ibland som en utopi där landets invånare lagt alla förutfattade meningar åt sidan, och slopat alla mer eller mindre underbyggda generaliseringar om andra grupper i samhället. Intervjuerna från företagen ger en mer nyanserad bild av saken. Integration är en process, och generaliseringar byts ut efter hand när allmänna uppfattningar övergår i förstahands kunskap och egen bekantskap.

ARBETSMARKNADEN – EN SAMMANFATTNING

- I mitten av 1990-talet sker ett brott i den nästan 30-åriga trenden av försämrad sysselsättning för utrikes födda. Denna förbättring har enbart inträffat för dem som varit ganska kort tid i Sverige (0–10 år) och är särskilt markant för nyanlända som varit i Sverige endast i 0–4 år. Det förefaller som om utrikes födda, som varit kort tid i Sverige, utgör en buffert på arbetsmarknaden. Den allmänna nedgången i sysselsättning som inträffade år 2002 har dock berört utrikes och inrikes födda i likvärdiga proportioner och inte – som i början av 1990-talet – särskilt drabbat de utrikes födda. Det finns därför vissa tecken på en hållbar förbättring på arbetsmarknaden för dem som är födda utomlands..
- Trots förbättringen är det fortfarande stora skillnader i sysselsättning mellan utrikes och inrikes födda. Skillnaderna i sysselsättning sammanhänger med hur lång tid de utrikes födda bott i Sverige och i vilket land de är födda. Av den indikator som kombinerar bosättnings-tid och födelseregion och tar bort effekter av utbildning, kön, ålder och civilstånd framgår att chansen att vara sysselsatt för dem som varit i Sverige i över 20 år är (jämfört med infödda)
 - ca en tredjedel lägre för dem som är födda i rika västländer eller i Latinamerika.
 - mer än 50 procent lägre för dem som är födda i Asien, Afrika eller i ett europeiskt land utanför EU.De som varit kortare tid i Sverige uppvisar ännu större skillnader mot den inrikes födda befolkningen. Den sammanfattande indikator vi här redovisar visar betydligt större skillnader än enkla statistiska jämförelser. Anledningen är att de utrikes födda har en gynnsam utbildningsnivå och åldersstruktur jämfört med inrikes födda, men att detta inte ger samma fördelar på arbetsmarknaden för utrikes som för inrikes födda.
- Skillnaderna på arbetsmarknaden mellan inrikes och utrikes födda kan inte förklaras av skillnader i utbildningsnivå eller av att de utrikes födda skulle söka jobb mindre aktivt än infödda.
- Utrikes födda har ungefär samma utbildningsnivå som inrikes födda. Undantaget är de som är födda i ett annat nordiskt land än Sverige. Eftersom dessa utgör mer än en tredjedel av alla utrikes födda, påverkar de genomsnittet starkt negativt för hela gruppen utrikes födda.
- Utbildning lönar sig alltid på arbetsmarknaden, men ger lägre avkastning för utrikes födda än för inrikes födda. En tidigare undersökning har visat att det finns en begåvningsreserv på ca 10 000 högutbildade utrikes födda som är arbetslösa eller sysselsatta långt under sin kompetensnivå. Denna beräkning avsåg endast personer som varit i Sverige i tre till nio år. I denna rapport har vi kunnat visa att bland utrikes födda som varit mer än tio år i Sverige finns en ytterligare begåvningsreserv på mer än 5 000 icke sysselsatta individer.
- Kunskaper i svenska språket är viktiga för framgångar på arbetsmarknaden. Vi har dock bristande kunskaper om språkproblemets omfattning. Den enda källa som finns anger att ungefär hälften av de utrikes födda har otillfredsställande kunskaper i svenska språket. Trots detta ligger Sverige bäst till i den jämförelse som görs med 11 andra OECD-länder. Ännu mindre känner vi till om kraven på svenska i olika yrken. Nivån på vad som anses vara tillfredsställande borde skilja sig mellan olika yrken, t. ex. mellan en journalist och en kemist eller mellan en sjukskötare och en djurskötare. Även om kunskaper i svenska är en viktig faktor, så kvarstår

att goda kunskaper i svenska inte är tillräckligt för att utrikes födda ska ha samma chanser på arbetsmarknaden som infödda.

- Det finns inget stöd för att utrikes födda skulle vara mindre aktiva i att söka jobb än inrikes födda. Den enda forskningsrapport som finns visar att utrikes födda söker jobb minst lika aktivt som inrikes födda

- De huvudsakliga förklaringarna till de utrikes föddas svårigheter på arbetsmarknaden ligger i arbetsgivares och fackföreningars uppfattningar och värderingar av personer från andra länder och deras kompetens. Det finns inget empiriskt stöd för att det »kulturella avståndet« till personer som är födda utanför Europa skulle innebära att de är mindre produktiva på dagens arbetsmarknad.

- Att utrikes födda – i synnerhet de från utomeuropeiska länder – är utsatta för diskriminering har kunnat testas i flera länder, dock ej i Sverige. Även om det inte finns några motsvarande absoluta »bevis« talar andra forskningsresultat från Sverige för att olika former av diskriminering är betydande även på svensk arbetsmarknad.

- Även ungdomar med utländsk bakgrund har lägre löner, lägre sysselsättning och högre arbetslöshet än andra ungdomar. Detta gäller i synnerhet de ungdomar som själva invandrat och problemet är större ju äldre ungdomarna är när de kommer till Sverige. Men även de som kommit till Sverige innan de fyllt sju år och därför har hela sin skolgång i Sverige har större risk att vara arbetslösa än infödda ungdomar. Särskilt oroväckande är att ungdomar som själva är födda i Sverige klarar sig sämre på arbetsmarknaden om deras föräldrar är födda utomlands, i synnerhet om föräldrarna är födda i ett land utanför Europa. En del av förklaringen till att ungdomar med utländsk bakgrund har större problem på arbetsmarknaden ligger i att deras föräldrar är arbetslösa eller har jobb långt under sin kvalifikationsnivå. Det finns risk för att det uppstått onda cirklar där föräldrarnas arbetslöshet bidrar till att deras barn uppnår svaga skolresultat och får svårigheter på arbetsmarknaden.

- Sysselsättningen för utrikes födda varierar avsevärt mellan olika kommuner. Det är särskilt i kommuner med hög efterfrågan på arbetskraft och många industrijobb som sysselsättningsgraden är hög för utrikes födda. Många av dessa kommuner ligger i Småland. Om vi tar hänsyn till kommunernas olika förutsättningar, framträder flera små kommuner i norra

Sverige som särskilt framgångsrika. Oavsett mätmetod och oavsett vilket år det gäller, framstår alltid Gnosjö som den »bästa« eller bland de allra »bästa« kommunerna. Ingen av storstäderna Stockholm, Malmö och Göteborg är särskilt framstående enligt någon av de mätmetoder som använts. Tillsammans med några andra städer i sydvästra Sverige, tillhör Malmö och Göteborg de kommuner som lyckats allra sämst med att integrera utrikes födda.

- Utrikes födda är överrepresenterade i endast ett fåtal branscher, nämligen hotell-restaurang, industri och övrig privat service och – endast för männen – vård och omsorg. Industrin anställer personer födda i Norden och övriga Europa utanför EU. Vård- och omsorgssektorn anställer personer födda i Asien, Afrika och Latinamerika, där andelen anställda från Afrika har ökat markant under senare år. I alla övriga branscher är utrikes födda underrepresenterade. Byggsektorn, som internationellt är en av de branscher som sysselsätter många utrikes födda, har särskilt låga andelar utrikes födda. Den statliga sektorn framställs ofta i debatten som särskilt dålig på att tillämpa mångfald i sin anställningspolitik. Detta beror helt och hållet på att industrin ingår i den privata sektorn. När vi jämför statlig sektor med privat tjänstesektor finns inga påtagliga skillnader.

- Skillnaderna mellan branscherna är en avspeglning av arbetsuppgifternas olika karaktär i dessa branscher. Utrikes födda män och utrikes födda kvinnor är överrepresenterade i okvalificerade yrken. Det enda undantaget från detta mönster är de som är födda i rika västländer utanför Norden, som mot slutet av 1990-talet har högre chanser än inrikes födda att ha ett kvalificerat arbete.

- Det är viktigt med insatser som motverkar diskriminering vid anställning och avsked och sannolikt även vid befordran. En högre prioritering av utrikes födda från arbetsförmedlingarnas sida är också motiverad som kompensation för bristande tillgång till nätverk. En annan typ av verksamhet, som borde kunna ge positiva resultat är den mentorverksamhet som finns inom en del yrkessammanslutningar. Även om vi kan säga vilken typ av insatser som sannolikt är värdefulla, saknar vi kunskap om hur dessa insatser skall utformas. De insatser som görs är sällan utvärderade. Det är därför angeläget att öka kunskapsunderlaget genom gedigna utvärderingar av de verksamheter som pågår, i synnerhet när det gäller deras effekter på deltagarnas sysselsättning.

REFERENSER

- Andersson, Roger (1998), *Segregering, segmentering och socio-ekonomisk polarisering. Stockholmsregionen och sysselsättningskrisen 1990–95*. Partnerskap för multietnisk integration (PFMI), nr. 2/98.
- Andersson, Roger (2001), »Spaces of Socialization and Social Network Competition: a Study of Neighbourhood Effects in Stockholm, Sweden«, i Andersen, Hans Thor och van Kempen Ronald (red.) *Social Exclusion, Social Fragmentation and Urban Governance*. Aldershot, Ashgate.
- Arai, Mahmood och Vilhemsson, Roger (2002), »Unemployment Risk Differentials Between Immigrant and Native Workers in Sweden«, i Vilhemsson, Roger, *Wages and Unemployment of Immigrants and Natives in Sweden*. Institutet för social forskning, avhandlingsserien, nr 56.
- Arai, Mahmood, Regné, Håkan och Schröder, Lena (1999), *Är arbetsmarknaden öppen för alla?* Bilaga 6 till Långtidsutredningen år 1999/2000, SOU 2000:7.
- Arai, Mahmood, Regné, Håkan och Schröder, Lena (2000a), *Invandrare på den svenska arbetsmarknaden: vistelsetidens betydelse*. Bilaga 3 till Mångfaldsprojektet. Näringsdepartementet. Ds 2000:69, *Alla är lika olika – Mångfald i arbetslivet*
- Arai, Mahmood, Schröder, Lena och Vilhemsson, Roger (2000b), *En svartvit arbetsmarknad – en ESO-rapport om vägen från skola till arbete*. Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO), Ds 2000:47.
- Arbetsgivarverket (2002), *Statligt anställda med utländsk bakgrund*. www.arbetsgivarverket.se
- Bauer, Thomas, Lofstrom, Magnus och Zimmermann, Klaus F. (2000), »Immigration policy, assimilation of immigrants and natives' sentiments towards immigrants: evidence from 12 OECD countries.« *Swedish Economic Policy Review*, vol. 7, nr 2.
- Behtoui, Alireza (2002) »Differences in the Swedish Labour Market for Young People and the Impact of ›Ethnicity‹«, stencil, Arbetslivsinstitutet, Norrköping.
- Berggren, Katarina och Omarsson, Abukar (2001), *Rätt man på fel plats – en studie av arbetsmarknaden för utlandsfödda akademiker som invandrat under 1990-talet*. Arbetsmarknadsstyrelsen Ura 2001:5.
- Bevelander, Pieter (2000), *Immigrant employment, integration and structural change in Sweden, 1970-1995*. Lund Studies in Economic History.
- Broomé Per, Bäcklund Ann-Katrin, Lundh, Christer & Ohlsson, Rolf (1996), *Varför sitter brassen på bänken? eller varför har invandrarna så svårt att få jobb?* SNS förlag, Stockholm.
- Broomé Per, Bäcklund Ann-Katrin, Lundh, Christer & Ohlsson, Rolf (1998). *S-märkt. Företagets etniska vägval*. SNS Förlag, Stockholm.
- de los Reyes, Paulina och Wingborg, Mats (2002), *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige*. Integrationsverkets rapportserie 2002:13.
- Edin, Per-Anders, Fredriksson, Peter och Åslund, Olof (2000), *Ethnic enclaves and the economic success of immigrant – evidence from a natural experiment*. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), WP:2000:9
- Edin, Per-Anders, Fredriksson, Peter och Åslund, Olof (2002), *Ethnic enclaves and the economic success of immigrant – evidence from a natural experiment*. Stencil, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Ekberg, J. och Gustafsson, B. (1995). *Invandrare på arbetsmarknaden*. SNS förlag, Stockholm.
- Ekberg, Jan (1994), »Arbetsmarknadskarriärer bland invandrarungdomar« i 3 *Artiklar om arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik*. Arbetsmarknadsdepartementet, EFA-rapport nr 32.
- Ekberg, Jan (1997), »Hur är arbetsmarknaden för den andra generationens invandrare?« i *Arbetsmarknad och arbetsliv*, årgång 3, nr 1.
- Ekberg, Jan och Hammarstedt, Mats (2002), »20 år med allt sämre arbetsmarknadsintegrering för invandrare«, i *Ekonomisk Debatt*, nr 4/2002.
- Hammarstedt, Mats (2002), »Hur försörjer sig andra generationens invandrare?«, *Ekonomisk Debatt*, årg 30, nr 5/2002.
- Hjerm, Mikael (2002), *Ett förlorat 1990-tal. Invandrades situation på den svenska arbetsmarknaden under perioden 1990–*

1996. Integrationsverkets rapportserie 2002:06.
- House, Jim (1995), »Contexts for ›Integration‹ and Exclusion in Modern and Contemporary France« i Hargreaves & Leaman (red.) *Racism, Ethnicity and Politics in Contemporary Europe*. Edward Elgar Publishing Ltd., Aldershot, England.
- Integrationsverket (2002a), *På rätt väg? Slutrapport från den nationella utvärderingen av storstadssatsningen*. Integrationsverkets rapportserie 2002:5.
- Integrationsverket (2002b), *Arbetsrättslagarna i praktiken*. Integrationsverkets rapportserie 2002:12.
- Integrationsverket 2002c, *Etnisk mångfald i arbetslivet i Norden Delrapport II*. Integrationsverkets stencilserie 2002:7
- Integrationsverket (2002d) *Ledarskap från fåfald till mångfald* (Integrationsverkets rapportserie 2002:15)
- Integrationsverket (2002e) *Mångfald som verksamhetsstrategi*, Integrationsverket
- Knocke, Wuokko och Hertzberg, Fredrik (2000), *Mångfaldens barn söker sin plats: en studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund*. Svartvitts förlag, Stockholm.
- le Grand, C., Szulkin, R. 2002. »Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden«, *Labour*, 16 (1), 37–64.
- Leiniö, Tarja-Liisa (1994), »Invandrarungdomars etablering«, I *Ungdomars välfärd och värderingar*, SOU 1994:73.
- Lundh, Christer, Bennich-Björkman, Li, Ohlsson, Rolf, Pedersen, Peder J. och Rooth, Dan-Olof (2002), *Arbete? Var god dröj! Invandrare i välfärdssamhället*. Välfärdspolitiska rådets rapport 2002, SNS förlag.
- Mattsson, Katarina (2001), *(O)likhetens geografier – Marknaden, forskningen och de Andra*. Uppsala universitet, Geografiska regionstudier, nr. 45.
- Myrberg, Mats (2001), »Att öppna språkgränser. Klyftor och broar i vuxna invandrades läs- och skrivutveckling« rapport till Skolverket, Lärarhögskolan i Stockholm (www.skolverket.se).
- Nekby, Lena (2002a), »How Long Does it Take to Integrate? Employment Convergence of Immigrants and Natives in Sweden.« Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning (FIEF), Working Paper, nr 185.
- Nekby, Lena (2002b), »Etnicitet, integration, invandring, mångfald och arbetsmarknaden. En kartläggning av forskningen i Sverige«. LO.
- OECD (1999), *Preparing Youth for the 21st Century. The Transition from Education to the Labour Market*. Paris.
- OECD (2001), *Trends in International Migration*. SOPEMI 2001, Paris.
- Rooth, Dan-Olof (2001a), »The Effect of Language Proficiency on Employment for Immigrants – the Case of Sweden«; stencil, Högskolan I Kalmar.
- Rooth, Dan-Olof (2001b), »Adopted Children in the Labour Market – Discrimination or Unobserved Characteristics«, stencil, Nationalekonomiska institutionen, Kalmar högskola.
- Rosholm, Michael, Scott, Kirk och Husted, Leif (2001), »The Times They Are A-Changing'. Organizational Change and Immigrant Employment Opportunities in Scandinavia«, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, IZA Discussion Paper, no. 258.
- SCB (2001a), *Befolkningens utbildning*. UF 37 SM 0101.
- SCB (2001b), *Befolkningens utbildning och sysselsättning*. UF 84 SM 0201.
- Schröder, Lena (2000), *Ungdomsarbetslösheten i ett internationellt perspektiv*. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), forskningsrapport 2000:4.
- Scott, Kirk (1999), *The Immigrant Experience: Changing Employment and Income Patterns in Sweden 1970–1993*. Lund Studies in Economic History 9.
- SOU 1997:136 *Kvinnomaktutredningen*.
- Wadensjö, Eskil (1992), »Earnings of Immigrants with Higher Education in Sweden«, stencil, Institutet för social forskning.
- Vilhemsson, Roger (2002), »Ethnic Differences in the Swedish Youth Labor Market« i *Wages and Unemployment of Immigrants and Natives in Sweden*. Swedish Institute for Social Research – Dissertation Series, no. 56.
- Vogel, Joachim, Hjerm, Mikael och Johansson, Sven-Erik (2002), *Integration till svensk välfärd? Om invandrades välfärd på 90-talet*. Arbetslivsinstitutet och Statistiska centralbyrån, rapport 96.
- Zegers de Beijl, Roger (red.) (2000), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A comparative study of four European countries*. ILO, Genève.
- Österberg, Torun (2000), *Economic Perspectives on Immigrants and Intergenerational Transmissions*. Doktorsavhandling. Nationalekonomiska institutionen, Handelshögskolan, Göteborgs universitet, nr. 102.

