

Högutbildade flykting- och anhöriginvandrares kvalifikationsmatchning på arbetsmarknaden

Reviderad version 2020-12-18

Kommentar till reviderad version

Efter att denna rapport publicerades sommaren 2020 inleddes ett arbete i samarbete med Stockholms universitet med att omvandla dess resultat till en vetenskaplig artikel. I det arbetet påträffades två fel i de script som ligger bakom de logistiska regressionerna i kapitel två. Den deskriptiva statistiken i rapportens figurer har inte påverkats.

Det första felet var att ett antal observationer i utfallsvariabeln *kvalifikationsmatchning* som egentligen skulle ha kodats som ”*inte kvalifikationsmatchad*” saknade värde (NA). Därför ignorerades dessa i beräkningen av oddskvoterna. Gemensamt för dessa observationer var att de saknade yrkesuppgift.

Det andra felet berör FA-region. Variabeln skulle fånga hur avancerad arbetsmarknad som populationen har tillgång till genom att mäta andelen högkvalificerade jobb per FA-region. Utifrån sin andel klassades FA-regionerna in i fyra grupper: hög, mellan hög, mellan låg respektive låg. Men istället för FA-region beräknades andelen på kommunnivå. Därefter sorterades kommunerna in i de fyra FA-regionsgrupperna utifrån sin kommunala andel (nattbefolkning). Det innebär att en i Solna kommun inte hamnade i samma FA-regionsgrupp som en i Botkyrka kommun, trots att bägge tillhör Stockholms funktionella arbetsmarknad.

I denna reviderade version av rapporten har de två felaktigheterna rättats. I allt väsentligt är resonemang och slutsatser från föregående version fortsatt giltiga. Varken policyrekommendationer eller slutsatser behöver ändras med två undantag.

För det första reduceras betydelsen av arbetsmarknad. Tidigare påvisades ett positivt samband mellan att bo i en FA-region med en avancerad arbetsmarknad och att vara kvalifikationsmatchad. Det sambandet ser vi inte nu. Skillnaderna mellan FA-regionsgrupperna är små eller inte signifikanta. En möjlig förklaring är att de i populationen som blir kvalifikationsmatchade ofta får ett jobb inom offentlig sektor, vilka finns tillgängliga oavsett vart i landet man bor. Vi ser däremot fortsatt en positiv effekt av geografisk rörlighet.

För det andra förändras betydelsen av kön. I den föregående versionen fastslogs att män blir snabbare kvalifikationsmatchade än kvinnor, men att kvinnor kommer ifatt och förbi efter några år. Det mönstret ser vi inte längre. Istället är sannolikheten för att män är matchade högre oavsett mätår, även om skillnaderna reduceras över tid.

En avslutande kommentar är att den positiva effekt av att ha en svensk utbildning som påvisades i föregående version förstärks kraftigt. Även effekten av en hälso- och sjukvårdsutbildning har accentuerats väsentligt. Detta är förändringar som ytterligare ger signifikans till rapportens slutsatser om utbildningens betydelse för kvalifikationsmatchning. Vi kan konstatera att de personer i datasetet som ignorerades tidigare på grund av felet i utfallsvariabel inte hade en svensk utbildningskälla eller någon hälso- och sjukvårdsutbildning i någon större utsträckning.

Sammanfattning

Detta är en studie om högutbildade flykting- och anhöriginvandrare och deras *kvalifikationsmatchning* på arbetsmarknaden. Att vara kvalifikationsmatchad innebär att ens yrkes utbildningskrav överensstämmer med ens utbildningsnivå. Bakgrunden till studien är att Sverige under många år har haft en strukturell arbetskraftsbrist på högutbildad personal. Den syns särskilt i hälso- och sjukvården, i skolan och hos teknikföretagen. Näringslivets konkurrenskraft försvagas när de inte hittar rätt programmerings- eller ingenjörskompetens. Och kvalitén på och tillgängligheten till välfärdstjänster försämras när det råder brist på lärare, sjuksköterskor och läkare.

Samtidigt har Sverige under många år haft en stor flykting- och anhöriginvandring, av vilka en tredjedel har med sig en eftergymnasial utbildning i bagaget. Dessvärre tillvaratas inte deras kompetenser särskilt väl. Efter tio år i Sverige är endast 15 procent kvalifikationsmatchade. Det kan jämföras med 75 procent för högutbildade inrikes födda.

Om samhället blev bättre på att tillvarata och utveckla kompetens förvärvat utomlands skulle den strukturella arbetskraftsbristen kunna mildras. Det skulle innebära ett starkare näringsliv och bättre välfärdstjänster. Därför är frågan om att attrahera högutbildade immigranter och tillvarata deras kompetens en viktig fråga för regional utveckling.

Denna studie färdigställdes under Coronapandemin våren 2020. Pandemins långsiktiga ekonomiska implikationer var då svåra att överblicka. Vi gör antagandet att arbetskraftsbrist och arbetsmarknadsintegration är problem av strukturell karaktär som kommer att finnas kvar även när vi kommer ut på andra sidan av krisen.

Vad påverkar kvalifikationsmatchning?

Högutbildade flykting- och anhöriginvandrades kvalifikationsmatchning påverkas av en rad olika faktorer. Vissa aspekter såsom språkfärdigheter, nätverk, motivation och diskriminering är svåra att fånga i en kvantitativ analys, men andra studier har visat att de betyder mycket för arbetsmarknadsintegration.

Utbildning är den enskilt viktigaste faktorn för kvalifikationsmatchning som vi kan mäta. Det är förenat med stora vinster för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare att uppdatera sitt humankapital med en svensk utbildning eller att få sin utländska utbildning validerad av svenska myndigheter. Det senare gäller särskilt för hälso- och sjukvårdsutbildade, för vilka det finns fungerande valideringsspår till reglerade legitimationstyrken.

Det är emellertid skillnad på utbildning och utbildning. För flykting- och anhöriginvandrare med en utländsk utbildning riktad mot oreglerade yrken är situationen mer bekymmersam. Endast en liten andel uppnår kvalifikationsmatchning som läst samhällsvetenskap, juridik, ekonomi eller administration. För de med en inriktning inom pedagogik eller teknik och tillverkning ser det något bättre ut, men skillnaden jämfört med en validerad hälso- och sjukvårdsutbildning är väldigt stor.

Utbildning betyder mycket, men inte allt. De som genomfört en svensk utbildning eller fått sin utländska utbildning validerad eller bedömd blir kvalifikationsmatchade i en mycket högre utsträckning än resterande. Samtidigt har nära hälften av de med ett

högkvalificerat yrke inte genomfört en validering/bedömning eller någon svensk utbildning. Det finns alltså också andra vägar till kvalifikationsmatchning än det formella utbildningssystemet och validering/bedömning av utländsk utbildning.

Efter utbildning är födelseregion den faktorn med starkast påverkan. Kvalifikationsmatchningen är påtagligt bättre för högutbildade från Södra- och Centralasien (Iran och Indien) än från Afrika eller Sydostasien. För att förstå skillnaderna mellan ursprungsländer behöver olikheter i utbildningssystem, kultur och hur diskriminering slår mot olika grupper tas i beaktning.

Även tidpunkten för invandring har en viss betydelse. De med invandringssår 2009-2012 blev kvalifikationsmatchade snabbare än de som invandrade tidigare. Sannolikt beror detta på bristsituationen på arbetsmarknaden, vilket tvingat arbetsgivare att titta bredare och rekrytera utlandsfödda i en större utsträckning. Vidare finner män snabbare ett högkvalificerat jobb än vad kvinnor gör. Det förklaras av att många kvinnor är i barnafödande åldrar vid invandring vilket senarelägger deras inträde på arbetsmarknaden. Att kvinnor oftast bär ett större ansvar för barn och hushållsarbete är också ett hinder för arbete och utbildning.

Hur ser yrkesstrukturen ut?

Kvalifikationsmatchningen för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare lutar sig i en hög utsträckning åt reglerade yrken i offentlig sektor - inom hälso- och sjukvård eller utbildning. För kvinnor är de vanligaste yrkena Grundskollärare, Förskollärare samt Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens. Därefter följer Grundutbildade sjuksköterskor och Specialistläkare. För män är de vanligaste yrkena Grundskollärare, Specialistläkare samt Behandlingsassistenter och social pedagoger, följt av ST-läkare och Arbetsförmedlare. Vägarna till yrken inom näringslivet behöver blir fler och bredare för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare.

Högutbildade kvinnor som förvärvsarbetar men inte är kvalifikationsmatchade koncentreras till omsorgs- och städyrken, exempelvis Undersköterska, Barnskötare eller Städare. För män är motsvarande Buss- och spårvagnsförare, Taxiförare samt Restaurang- och köksbiträden.

Vilken kvalifikationsnivå har det första jobbet i Sverige och hur lång tid tar det att få ett högkvalificerat yrke?

För cirka 15 procent av de högutbildade flykting- och anhöriginvandrarna är det första jobbet högkvalificerat. För 40 procent utgör istället ett mellankvalificerat yrke det första jobbet medan en femtedel av männen och en något mindre andel av kvinnorna kommer in på arbetsmarknaden via ett lågkvalificerat yrke, företrädesvis som Städare eller Restaurang- och köksbiträden. En tredjedel av de kvalifikationsmatchade har tidigare haft ett yrke med en lägre kvalifikationsnivå.

Etableringstiden är snabbast för ett lågkvalificerat yrke. För kvinnor är genomsnittstiden fyra år och för män är den något kortare. Att få ett mellan- eller högkvalificerat yrke tar cirka ett år längre, något som rimligen beror på att de kräver större investeringar i humankapital.

Regionala skillnader

Det vanligaste yrket för kvinnor är Grundskollärare i samtliga regioner. Detsamma gäller för män undantaget Stockholm där Specialistläkare är vanligast. Stockholm avviker även med att Mjukvaru- och systemutvecklare finns med bland de fem vanligaste yrkena, både för kvinnor och män. De vanligaste högkvalificerade yrkena är annars Förskolelärare, Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens, Grundutbildade sjuksköterskor samt ST-läkare.

Avseende det första jobbets kvalifikationsnivå för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare är det övergripande mönstret detsamma för samtliga regioner. Det vanligaste förstajobbet är ett mellankvalificerat yrke och andelen som direkt finner ett högkvalificerat yrke är ungefär 15 procent. För de som når fram till ett högkvalificerat yrke i Skåne är genomsnittstiden cirka fem år. I övriga regioner går det något snabbare. Snabbast går etableringen i Stockholm.

Policyrekommendationer

Den fjärde juni 2020 bjöd Region Skåne in till ett webinarium för att diskutera hur vi kan underlätta för högutbildade immigranter att nå fram till högkvalificerade jobb. Webinariumet samlade ett fyrtiotal deltagare från lärosäten, kommuner, organisationer, regioner och statliga myndigheter. Utifrån denna studies resultat och diskussionerna på webinariumet har sex policyrekommendationer tagits fram.

- (1) Utveckla förmågan att tillvarata högutbildade immigranternas kompetens
- (2) Fånga upp fler högutbildade immigranter i eftergymnasial utbildning
- (3) Bredda vägarna till oreglerade högkvalificerade yrken
- (4) Anpassa SFI för högutbildade och erbjud kvalificerad studie- och karriärvägledning
- (5) Utvidga lärosäten och yrkeshögskolans uppdrag
- (6) Arbeta tillsammans med arbetsgivare för en breddad rekrytering

Ovanstående rekommendationerna är ett underlag för diskussion, de återspeglar inte Region Skånes officiella position.

Högutbildade flykting- och anhöriginvandrare

Kontakt:

henrik.g.bengtsson@skane.se

0724-69 35 58

<https://utveckling.skane.se/>

Innehåll

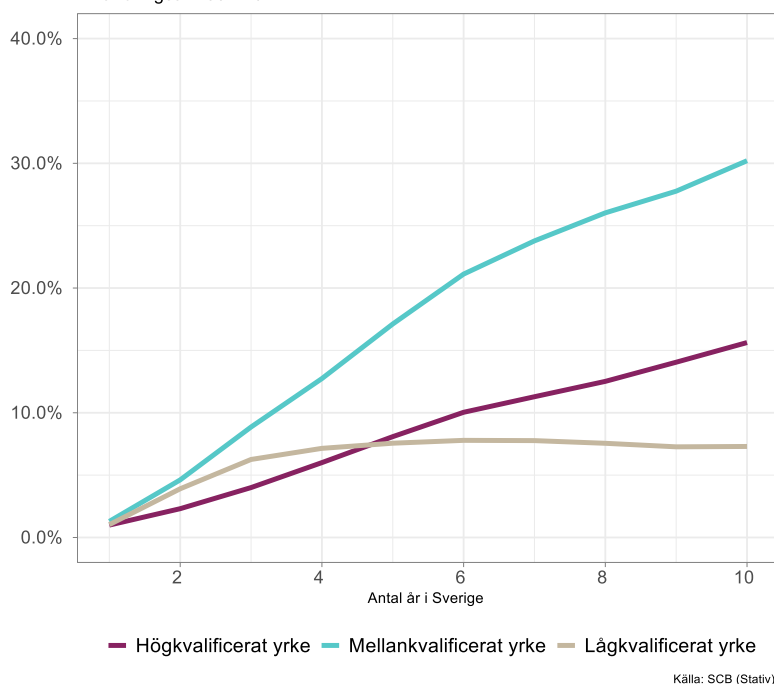
1 Inledning	8
1.1 Frågeställningar, disposition, population och utfallsvariabel	9
2 Vad påverkar kvalifikationsmatchning?	12
2.1 Analys – vad påverkar kvalifikationsmatchning?	12
2.2 Invandringsår	14
2.3 Skäl till invandring och kön	16
2.4 Ålder vid invandring	17
2.5 Födelseregion	18
2.6 Lite om validering och bedömning av utländsk utbildning	20
2.7 Utbildningens källa - svensk, validerad/bedömd utländsk eller utländsk	20
2.8 Utbildningsinriktning	24
2.9 Regional arbetsmarknad och geografisk rörlighet	26
2.10 Sammanfattning och kommentarer	27
3 Yrkesstruktur	29
3.1 De kvalifikationsmatchade	29
3.2 De som inte är kvalifikationsmatchade	32
3.3 Sammanfattning	33
4. Första jobbet och etableringstider	34
4.1 Första jobbet kvalifikationsnivå	34
4.2 Etableringstid	36
4.3 Sammanfattning	37
5 Regionalt perspektiv	38
5.1 Yrkets kvalifikationsnivå	38
5.2 Yrkesstruktur per län	39
5.3 Första jobbet kvalifikationsnivå samt etableringstider	41
5.4 Sammanfattning	43
6 Policyrekommendationer	44
Referenser	46
Bilaga 1 – Populationens fördelning	48
Bilaga 2 – Födelseregion	49
Bilaga 3 – De tio vanligaste yrkena per kvalifikationsnivå	50

1 Inledning

Detta är en studie om högutbildade flykting- och anhöriginvandrare och deras kvalifikationsmatchning på arbetsmarknaden. Med kvalifikationsmatchning avses att ens yrkes utbildningskrav överensstämmer med ens utbildningsnivå. Studiens underliggande tes är att högutbildade immigranter är en underutnyttjad resurs på arbetsmarknaden. De kommer visserligen i arbete i högre utsträckning än immigranter med en kortare utbildning, men de får företrädesvis jobb som inte motsvarar deras utbildning. Figur 1.1 visar att efter sex år i Sverige är en av tio högutbildade flykting- och anhöriginvandrare kvalifikationsmatchade. Efter tio år ligger nivån på 15 procent - att jämföra med 75 procent för högutbildade inrikes födda. En bättre kvalifikationsmatchning skulle bidra till att andra med kortare utbildning ges ökade möjligheter till arbete.¹

Denna studie diskuterar vad som påverkar kvalifikationsmatchning för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare, vilka yrken de arbetar i, etableringstider samt regionala skillnader i Sverige. Utifrån analysen och ett webinarium i juni 2020 har ett antal policyrekommendationer sammanställts som syftar till att underlätta för högutbildade immigranter att nå fram till högkvalificerade jobb.

Figur 1.1 Andel högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter yrkets kvalifikationsnivå, riket
Invandringssår 2001-2012



Frågan om högutbildade immigranter och kompetensförsörjning är angelägen eftersom Sverige under många år haft en strukturell arbetskraftsbrist på högutbildad personal. Vi ser den i hälso- och sjukvården, skolan och hos teknikföretag. Dessutom har vi en befolkningsutveckling där andelen äldre och yngre växer snabbare än andelen i arbetsföra åldrar.² Något som ställer till

¹ Joyce (2016)

² Region Skåne (2019)

bekymmer för kompetensförsörjningen inom särskilt vård och omsorg eftersom efterfrågan ökar på sådana tjänster med en åldrande befolkning. Vidare finns ett generellt matchningsproblem där arbetslivets efterfrågan på kompetens är delvis annorlunda än vad befolkningen kan eller vill arbeta med. För näringslivet är detta en flaskhals för ökad produktion. Dess produktivitet försämras när de inte hittar rätt programmerings- eller ingenjörskompetens. Vidare sjunker kvalitén på och tillgängligheten till välfärdstjänster när det råder brist på lärare, sjuksköterskor eller läkare.

I en prognos från Arbetsförmedlingen bedöms underskottet på utbildad arbetskraft uppgå till 100 000 personer år 2024.³ Om arbetsmarknaden blev bättre på att tillvarata kompetenser förvärvade utomlands skulle den strukturella arbetskraftsbristen kunna mildras.⁴ Här finns ett starkt offentligt finansiella argument. En studie visar att offentlig insatser som leder till att en utrikes utbildad akademiker får ett arbete i nivå med sin utbildning är intjänade på mellan 3-7 månader.⁵ Att attrahera och tillvarata utländsk kompetens är alltså ett kostnadseffektivt sätt att mildra den strukturella arbetskraftsbristen och en viktig framtidsfråga för regional utveckling.⁶

Denna studie färdigställdes under Coronapandemin våren 2020. Pandemins långsiktiga ekonomiska implikationer var då svåra att överblicka. Vi gör antagandet att arbetskraftsbrist och arbetsmarknadsintegration är strukturella problem som kommer att finnas kvar även när vi kommer ut på andra sidan av krisen.

1.1 Frågeställningar, disposition, population och utfallsvariabel

Ambitionen med studien är att presentera policyrekommendationer som syftar till att underlätta för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare att få högkvalificerade jobb i Sverige. Som underlag ska studien besvara följande frågeställningar:

- *Vad påverkar kvalifikationsmatchning för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare? (Kapitel två)*
- *Hur ser yrkesstrukturen ut för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare som har respektive inte har uppnått kvalifikationsmatchning? (Kapitel tre)*
- *Vilken kvalifikationsnivå har det första jobbet i Sverige och hur lång tid tar det att få ett högkvalificerat yrke? (Kapitel fyra)*
- *Finns det regionala skillnader avseende kvalifikationsmatchning, yrkesstruktur, första jobbets kvalifikationsnivå och etableringstid? (Kapitel fem)*

Disposition

Studiens disponeras i sex kapitel. I det första introduceras studiens sammanhang och frågeställningar. Därutöver beskrivs studiens population och utfallsvariabel - *yrkets kvalifikationsnivå*. Kapitel två analyserar vad som påverkar kvalifikationsmatchning för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare. Vi undersöker där sambandet mellan kvalifikationsmatchning och nio förklarande variabler med hjälp av en logistisk regressionsanalys. De förklarande variablerna är invandringsår, skäl till invandring, kön, ålder

³ Arbetsförmedlingen (2019)

⁴ Waara (2019)

⁵ Joyce (2016)

⁶ Frykman & Ohlander (2018)

vid invandring, födelseregion, utbildningens källa, utbildningsinriktning, regional arbetsmarknad samt geografisk rörlighet.

I det tredje kapitlet tittar vi på yrkesstrukturen för de kvalifikationsmatchade och icke-kvalifikationsmatchade. Därefter diskuteras det första jobbets kvalifikationsnivå samt etableringstider. I kapitel fem går vi vidare till regionala skillnader. Skåne jämförs med storstadsregionerna Stockholm och Västra Götaland samt Övriga landet. I det avslutande sjätte kapitlet presenteras studiens policyrekommendationer.

Population

Studiens population består av flykting- och anhöriginvandrare som invandrat till Sverige mellan 2001 och 2012. De kommer från länder i Afrika, Mellanöstern, Södra- och Centralasien samt Sydostasien, var mellan 20-54 år när de invandrade och hade en eftergymnasial utbildning när de kom till Sverige. Motivet till denna avgränsning är att populationen ska återspegla den grupp som företrädesvis möter ett matchningsproblem när de kommer till Sverige, varför arbetskrafts- och studieinvandrare har exkluderats. Den geografiska avgränsningen är tänkt att fånga de områden därifrån merparten av dagens flykting- och anhöriginvandrare kommer ifrån. Totalt består populationen av 60 000 individer.

För att selektera ut högutbildade har utbildningsuppgiften hämtats från deras andra år i Sverige. Att det andra året används beror på att utbildningsregistret inte hunnit få in tillräckligt många uppgifter det första året. År två är täckningen bättre. Ungefär en tredjedel av flykting- och anhöriginvandrarna som kommer till Sverige är eftergymnasialt utbildade. Genomgående i denna studie används begreppet högutbildade, det innebär en eftergymnasial utbildning som är minst två år.

Studien baseras på mikrodata från Statistiska centralbyråns databas Stativ.⁷ Datasetet är longitudinellt och ger möjligheter att följa individer över tid fram till år 2017.

Utfallsvariabel: Yrkets kvalifikationsnivå

I svensk yrkesstatistik har varje yrke en definierad kvalifikationsnivå. Tabell 1.1 nedan visar hur yrkesområden, den högsta aggregeringsnivån i yrkesstatistiken, korresponderar mot givna kvalifikationsnivåer, där fyra är högst och ett är lägst. Tabellen visar information för både SSYK96, standarden för svensk yrkesklassificering till och med 2013, och SSYK2012, den standard som gäller från 2014.⁸

I denna studie slås kvalifikationsnivå tre och fyra samman till *högkvalificerade yrken*. Det avser yrken som kräver en eftergymnasial utbildning längre än två år. Har högutbildade flykting- och anhöriginvandrare ett sådant yrke anses de vara kvalifikationsmatchade. Kvalifikationsnivå två formar gruppen *mellankvalificerade yrken* medan nivå ett motsvarar *lågkvalificerade yrken*. Mellankvalificerade jobb kräver en utbildning på gymnasial nivå alternativt en eftergymnasial utbildning kortare än två år. Ett yrke med en låg kvalifikationsnivå innebär inga eller låga formella utbildningskrav.

Konstruktionen av variabeln yrkets kvalifikationsnivå är problematisk på grund av tidsseriebrott i yrkesstatistiken mellan åren 2013 och 2014. Övergången från SSYK96 till SSYK2012 innebar förändringar som gör att de två standarderna inte är helt jämförbara ens på yrkesområdesnivå, den högsta aggregeringsnivån. I samband med tidsseriebrottet har flera yrken hoppat mellan

⁷ För mer information om Stativ: www.scb.se/stativ

⁸ För mer information om yrkesstatistiken: www.scb.se/ssyk

yrkesområden och även mellan kvalifikationsnivåer. Exempelvis fanns vissa sjuksköterskor i yrkesområde tre i SSYK96 medan samtliga finns i yrkesområde två i SSYK2012. Ett annat bekymmer är att det har flyttats personer från yrkesområde sju och åtta till yrkesområde tre eftersom det bildats en ny kategori av arbetsledare i SSYK2012. Det finns alltså en risk att personer som 2013 arbetade inom ett yrke med en viss kvalifikationsnivå har året därefter omklassats till en annan kvalifikationsnivå utan att de har bytt yrke. Sjuksköterskor utgör inget problem i studien eftersom kvalifikationsnivå fyra och tre har slagits samman till *högkvalificerade yrken*. Likväl är det 34 yrken i SSYK2012 som har koppling till ett yrke i SSYK96 där kvalifikationsnivån är en annan.⁹ År 2014 arbetade drygt två procent av de förvärvsarbetande i studiens population i något av dessa yrken. Bedömningen är att detta endast marginellt påverkar analysens resultat.

Tabell 1.1 Yrkesområden i SSYK96 och SSYK2012 och yrkets kvalifikationsnivå

Yrkesområden enligt SSYK96		Kvalifikationsnivå (SSYK99)	Yrkets kvalifikationsnivå i studien
1	Ledningsarbete	-	Hög
2	Arbete som kräver teoretisk special kompetens	4	Hög
3	Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	3	Hög
4	Kontors- och kundservicearbete	2	Mellan
5	Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	2	Mellan
6	Arbete inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	2	Mellan
7	Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	2	Mellan
8	Process- och maskinoperatörsarbete	2	Mellan
9	Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	1	Låg
0	Militärt arbete		-

Yrkesområden enligt SSYK2012		Kvalifikationsnivå (SSYK2012)	Yrkets kvalifikationsnivå i studien
1	Chefsarbeten	3-4	Hög
2	Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	4	Hög
3	Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	3	Hög
4	Yrken inom administration och kundtjänst	2	Mellan
5	Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	2	Mellan
6	Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	2	Mellan
7	Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	2	Mellan
8	Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera	2	Mellan
9	Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	1	Låg
0	Militärt arbete	2/3/4	-

I samband med införandet av en ny standard för yrkesstatistiken 2014 sjönk kvalitén i avseendena att andelen utan yrkesuppgifter växte och antalet med imputerade uppgifter ökade. Tittar vi på år 2014 för de med invandringsår 2001-2004 ökade andelen förvärvsarbetande utan yrkesuppgift från fem till 25 procent mellan åren 2013 och 2014. Kvalitén återgick till normal nivå år 2016. Dessa kvalitetsbrister påverkar studiens resultat. Vidare finns det alltid personer som är förvärvsarbetande men som saknar yrkesuppgifter. Ofta handlar det om personer som arbetar i företag med en anställd, är egenföretagare, projektanställda, betingsanställda eller anställda med lönebidrag.¹⁰

⁹ Se översättningsnyckel SSYK96 – SSYK2012 version 2016-09-05 www.scb.se/ssyk

¹⁰ SCB (2019)

2 Vad påverkar kvalifikationsmatchning?

I detta kapitel analyseras vad som påverkar kvalifikationsmatchning för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare. Först presenteras översiktligt resultaten från en logistisk regressionsanalys, vilka sen diskuteras i åtta avsnitt. I dessa kompletteras regressionsanalysen med deskriptiva beskrivningar om högutbildade flykting- och anhöriginvandrades kvalifikationsmatchning, resonemang från forskning om integration på arbetsmarknaden samt av kompletterande statistik.

Valet av de faktorer vi undersöker som påverkar kvalifikationsmatchning baseras på forskning om arbetsmarknadsintegration. En genomläsning av de många forskningsöversikterna som finns visar på en komplex bild.¹¹ Särskilt betonar litteraturen betydelsen av humankapital, sociala nätverk och diskriminering. Andra faktorer som återkommer är skäl till invandring, ålder vid invandring, arbetsmarknadens struktur och kultur i hemlandet.

2.1 Analys – vad påverkar kvalifikationsmatchning?

En logistisk regressionsanalys skattar effekten av en variabel på ett binärt utfall, i detta fall *kvalifikationsmatchad* eller *inte kvalifikationsmatchad*, samtidigt som övriga förklarande variabler i modellen hålls konstanta. Exempel: Om de som invandrade 2009-2012 har en annorlunda könsfördelning än 2001-2004 beräknas skillnaden mellan de två kategorierna av invandringsår som om könsfördelningen vore lika.

Modellens utfallsvariabel är yrkets kvalifikationsnivå och den antar två värden, *kvalifikationsmatchad* eller *inte kvalifikationsmatchad*. I modellen ingår nio variabler som förklarar varför högutbildade flykting- och anhöriginvandrare uppnår kvalifikationsmatchning. Variablerna är invandringsår, skäl till invandring, kön, ålder vid invandring, födelse-region, utbildningens källa, utbildningsinriktning, funktionell arbetsmarknadsregion samt geografisk rörlighet.

Valet av variabler baseras på forskning om arbetsmarknadsintegration, vilken till stor del underbyggs av frågeställningen vad som ligger bakom att utrikes födda etableras på arbetsmarknaden i en mer generell mening. Denna studie gör antagandet att vad som är relevant för integration på arbetsmarknaden i stort också är betydelsefullt för högutbildades kvalifikationsmatchning. Resonemanget finner stöd i en rapport från *Rådet för integration* om utlandsföddas etablering och karriärsutveckling, vilken visar att det som påverkar arbetsmarknadsetablering i allmänhet också är sådant som betyder något för karriärsutveckling.¹²

Tabell 2.1 nedan redovisar resultatet från den logistiska regressionsanalysen i oddskvoter. För respektive variabel finns en referenskategori med oddskvoten 1. En oddskvot över 1 innebär att sannolikheten att vara kvalifikationsmatchad är större än för referenskategori. Det omvända gäller för en oddskvot under 1. En oddskvot på 1.5 innebär att det är 50 procent vanligare att uppnå kvalifikationsmatchning jämfört med referenskategori. För att enklast tolka en oddskvot på 0.6 behöver värdet inverteras ($1/0.6 = 1.67$). Sannolikheten är alltså 67 procent lägre att kvalifikationsmatchning uppnås jämfört med referenskategori för en oddskvot på 0.6.

¹¹ Se exempelvis Segenforf (2011), Pettersson (2014), Joyce (2015), Irastorza & Bevelander (2018)

¹² Rådet för integration (2016)

Analysen baseras på tre modeller. Skillnaden mellan dessa tre är från vilket år som information hämtas från de över tid föränderliga variablerna - kvalifikationsmatchning, utbildningens källa, utbildningsinriktning, funktionell arbetsmarknadsregionregion (FA-region) och geografisk rörlighet. Modell 1 hämtar information från det tredje året i Sverige. Modell 2 och 3 från det femte respektive åttonde året. Ingen oddskvot redovisas för svensk utbildning för modell 1 på grund av allt för få individer med en svensk utbildningskälla det tredje året i Sverige.

Tabell 2.1 Oddskvoter för att flykting- och anhöriginvandrare är kvalifikationsmatchade det tredje, femte respektive åttonde året i Sverige, riket

	Modell 1 År 3	Modell 2 År 5	Modell 3 År 8
Invandringsår			
2001-2004 (ref)	1	1	1
2005-2008	1.05	1.05	1.13**
2009-2012	1.27***	1.20***	1.15***
Skäl till invandring			
Anhörig (ref)	1	1	1
Flykting	1.11*	1.05	0.98
Kön			
Kvinna (ref)	1	1	1
Man	1.50***	1.27***	1.33***
Ålder vid invandring			
20-24 år	0.47***	0.64***	0.60***
25-29 år	1.13*	1.18***	1.12
30-39 år	1.17**	1.21***	1.12*
40-54 år (ref)	1	1	1
Födelseregion			
Västra Asien (ref)	1	1	1
Norra Afrika	0.91	0.85*	0.82**
Sydostasien	1.31***	0.83**	0.87
Södra och Centralasien	1.91***	1.58***	1.61***
Södra, mellersta och västra Afrika	1.31***	0.95	1.09
Östra Afrika	1.37***	1.14*	1.20*
Utbildningskälla			
Utländsk/okänd utbildning (ref)	1	1	1
Validerad/bedömd utländsk utbildning	3.49***	4.00***	4.55***
Svensk utbildning		11.07***	12.46***
Utbildningsinriktning			
Samhälle/Humaniora/Okänd m.m. (ref)	1	1	1
Hälso- och sjukvård, social omsorg	4.31***	6.63***	7.67***
Pedagogik och lärarutbildning	1.39***	1.49***	1.52***
Teknik/Data/Naturvetenskap	1.58***	1.54***	1.55***
FA-region			
Låg (ref)	1	1	1
Mellan	0.87	0.83**	0.91
Hög	1.01	0.80***	0.87
Geografisk rörlighet över FA-regiongräns			
Stannat kvar(ref)	1	1	1
Flyttat vidare	1.67***	1.44***	1.43***
*** p < 0,001			
** p < 0,01			
* p < 0,05			

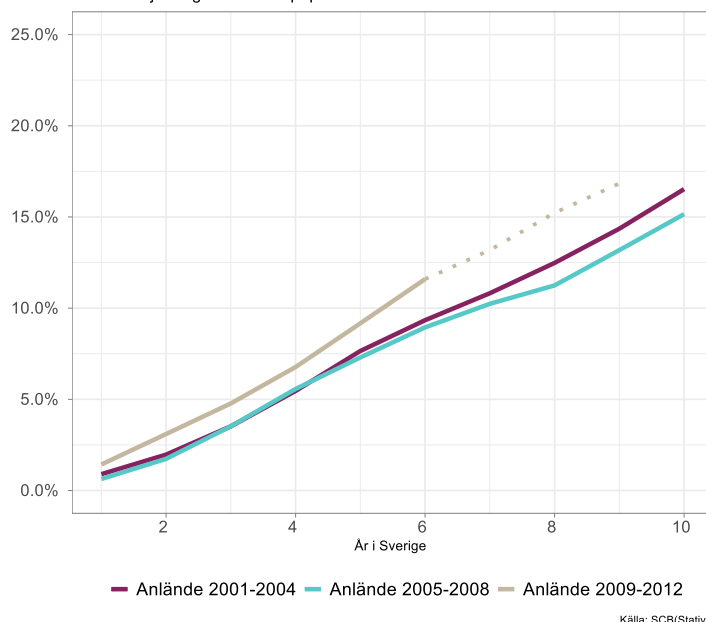
2.2 Invandringsår

Att inkludera tidpunkten för invandring i analysen är ett försök att ta hänsyn till förändringar i konjunktur och integrationspolitik.¹³ Ett exempel är flyktingar från Bosnien-Hercegovina som kom till Sverige under lågkonjunkturen 1993-94. Deras integration på arbetsmarknaden gick långsamt de första åren för att först under 2000-talet skjuta fart.¹⁴ Med det sagt betonar andra rapporter att integrationsmönstren är förhållandevis stabila över tid. *Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi* konstaterar att tiden det tar att komma in på arbetsmarknaden är trögrörlig och att den framtida integrationen av flyktingar kommer att gå i ungefär samma takt som de senaste tjugo åren, givet inga dramatiska förändringar sker i varifrån flyktingarna kommer.¹⁵

För att fånga invandringsår har populationen i denna studie delats upp i tre grupper om fyra år vardera: 2001-2004, 2005-2008 samt 2009-2012. Regressionsanalysen, se tabell 2.1 i föregående avsnitt, visar att de som kom till Sverige 2009-2012 har i en högre utsträckning fått högkvalificerade jobb än de som invandrade tidigare. Efter fem år är det 20 procent större sannolikhet att en som invandrade 2009-2012 är kvalifikationsmatchad i jämförelse med övriga år.

Sannolikheter kan vara svåra att greppa. Figur 2.1 visar deskriptivt hur kvalifikationsmatchningen utvecklas över tid efter invandringsår. Precis som förväntat utifrån resultatet från regressionsanalysen ser vi en snarlik utveckling för kohorten 2001-2004 och 2005-2008. Efter sex år i Sverige är nio procent i dessa två grupper kvalifikationsmatchade. För de med invandringsår 2009-2012 är motsvarande tolv procent. Tre procentenheter är ingen radikal skillnad. Längre fram i detta kapitel kommer vi se att det finns andra variabler med en större påverkan på kvalifikationsmatchning än vad invandringsår har.

Figur 2.1 Andel kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter invandringsår, riket
Prickad linje fångar inte hela populationen. Senaste data från 2017.



¹³ Irastorza & Bevelander (2018)

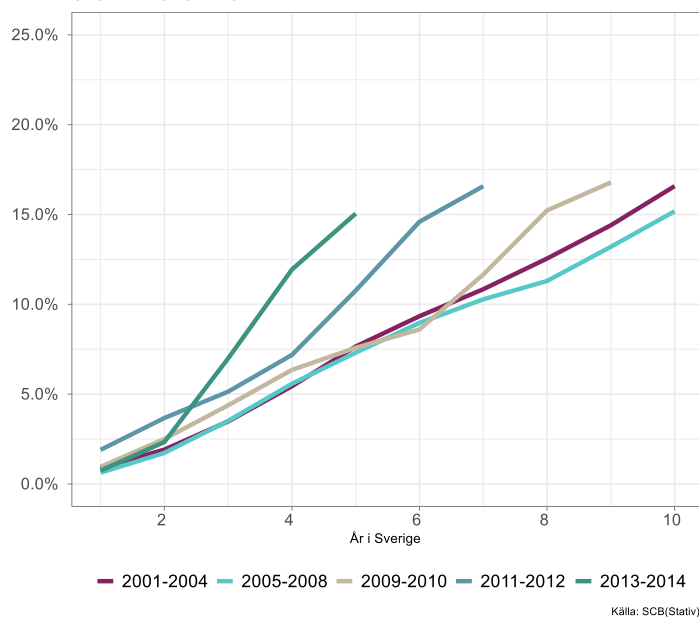
¹⁴ Ekberg (2016)

¹⁵ Ruist (2018), Forslund (2017)

Varför har de med invandringsår 2009-2012 en bättre utveckling? En hypotes är att en stark konjunktur ligger bakom den förbättrade kvalifikationsmatchningen. Konjunkturinstitutets barometerindikator visar att ekonomin gick särskilt starkt under perioderna 2010-2012 och 2014-2017. Men samtidigt pågick en jämförbart stark högkonjunktur åren innan finanskrisen 2008 utan synbar effekt för de som anlände 2001-2004.¹⁶ En relaterad hypotes är att bristsituationen på arbetsmarknaden ligger bakom, något som tvingat arbetsgivare att sänka kraven på utbildning och erfarenhet.¹⁷ Det skulle ha öppnat upp för högutbildade immigranter att nå fram till högkvalificerade yrken. SCB:s arbetskraftsbarometer visar också en mer allvarlig brist för flera stora utbildningsgrupper under perioden 2014-2017 än 2005-2008.¹⁸

Förändringar i integrationspolitiken kan också ligga bakom. I den så kallade etableringsreformen 2010 flyttades ansvaret för nyanlända från kommunerna till Arbetsförmedlingen. Att det har haft betydelse vinner visst stöd i utvärderingar, vilka pekar på förbättrade resultat för nyanlända i termer av sysselsättning och löneinkomster relativt tidigare kommunala introduktionsprogram.¹⁹ Etableringsinsatser ges till nyanlända, vilket är flyktingar och deras anhöriga. I denna population är anhöriga till flyktingar kategoriserade som anhöriginvandrare. Därför finns det en grupp anhöriginvandrare i populationen som också har rätt till etableringsinsatser. Majoriteten av de anhöriga är dock inte att räkna som nyanlända.

Figur 2.2 Andel kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter invandringsår, riket
UTÖKAD POPULATION.



Utifrån slutsatsen att kvalifikationsmatchning utvecklas snabbare för kohorten 2009-2012 kan man fråga sig om samhället blivit bättre på integration? Eller är det bristsituationen på

¹⁶ Barometerindikatorn fångar stämmingsläget i svensk ekonomi. Den sammanfattar konfidensindikatorerna för industri, tjänster, bygg, detaljhandel och hushåll, baserade på svar från enkäterna i Konjunkturbarometern (Konjunkturinstitutet). <https://www.konj.se/var-verksamhet/foretagens-och-hushallens-syn-pa-ekonomin-i-konjunkturbarometern/barometerindikatorn.html>

¹⁷ Arbetsförmedlingen (2019)

¹⁸ Arbetskraftsbarometerens indikator: Arbetsgivarnas bedömning av tillgången på arbetssökande efter yrkeserfarenhet och utbildning år 2005 – 2019. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/arbetskraftsbarometern/>

¹⁹ Andersson Jonna (2017)

arbetsmarknaden som tvingat fram de förbättrade utfallen? I figur 2.2 nedan har studiens population utökats med högutbildade flykting- och anhöriginvandrare som invandrade 2013 och 2014. Trenden ser ut att hålla i sig. De med invandringsår 2013-14 uppnår kvalifikationsmatchning snabbare än de som kom tidigare. Vi ser också att för de med invandringsår 2009-2010 stegras kurvan tydligt efter sex år i Sverige. Detsamma händer för gruppen 2011-2012 efter fyra år och för de som kom 2013-2014 efter två år. Samstämmigheten i dessa kurvor visar på betydelsen av efterfrågan på arbetsmarknaden för immigranternas kvalifikationsmatchning.

En ytterligare kommentar till figur 2.2 är att kohorten 2013-2014 når en kvalifikationsmatchning på 15 procent efter fem år i jämförelse med tio år för de med invandringsår 2001-2008. Frågan är om kvalifikationsmatchningen fortsätter utvecklas i samma takt för den senare gruppen eller om kurvan istället planar ut tidigare.

2.3 Skäl till invandring och kön

Denna studie är avgränsad till immigranter med en grund för bosättning som relaterar till flykting- eller anhörigskäl. Forskningsöversikter påtalar ofta att skälet till invandring påverkar utfall på arbetsmarknaden. Flyktingar anses ha en särskilt lång och snårig väg till arbete; via asylprövning, kommunplacering, utbildning i svenska och först därefter ut i jobb.²⁰ Som jämförelse menas anhörigimmigranter ha en bättre tillgång till nätverk och bättre information om arbetsmarknaden i det nya landet vilket potentiellt underlättar jobbsökandet.²¹

Någon större skillnad mellan anhörig- och flyktinginvandrare visar emellertid inte denna studie. Regressionsanalysen, se tabell 2.1, visar att för det tredje året i Sverige är det något mer vanligt att flyktingar har ett högkvalificerat jobb. Resultaten i övrigt visar på ingen skillnad mellan grupperna.

Större är variationen för kön. Rent allmänt är skillnaden i arbetsmarknadsdeltagande mellan utlandsfödda kvinnor och män betydande. Män har som regel en högre andel förvärvsarbetande. I Skåne län är gapet i andel mellan könen sju procentenheter för utrikes födda.²² Som förklaringar pekar litteraturen på att många kvinnor är i barnafödande åldrar vid invandring, något som senarelägger deras inträde på arbetsmarknaden.²³ Dessutom kan det faktum att kvinnor oftast bär ett större ansvar för barn och hushållsarbete utgöra ett hinder för utbildning och arbete.²⁴ Resultatet från regressionsanalysen, se tabell 2.1, visar att högutbildade män blir kvalifikationsmatchade snabbare. Efter tre år är det 50 procent större chans att en man har ett högkvalificerat yrke i jämförelse med en kvinna. Över tid reduceras skillnaden något, men är fortsatt signifikant.

Vi tittar deskriptivt på skäl till invandring, kön, invandringsår och kvalifikationsmatchning i figur 2.3. För att återknyta till föregående avsnitt kan vi notera att det verkar vara flyktingar med invandringsår 2009-2012 som kan tillskrivas den förbättrade utvecklingen av andelen kvalifikationsmatchade. Anhöriginvandrare påverkas inte i samma utsträckning av invandringsår. Denna interaktionseffekt mellan invandringsår och skäl till invandring leder

²⁰ Joyce (2015)

²¹ Bevelander (2011)

²² Avser skillnad i andel förvärvsarbetande nattbefolkning 20-64 år, Skåne län år 2017, utrikes födda från ett land i Afrika eller Västra Asien, Södra- och Centralasien eller Sydostasien.

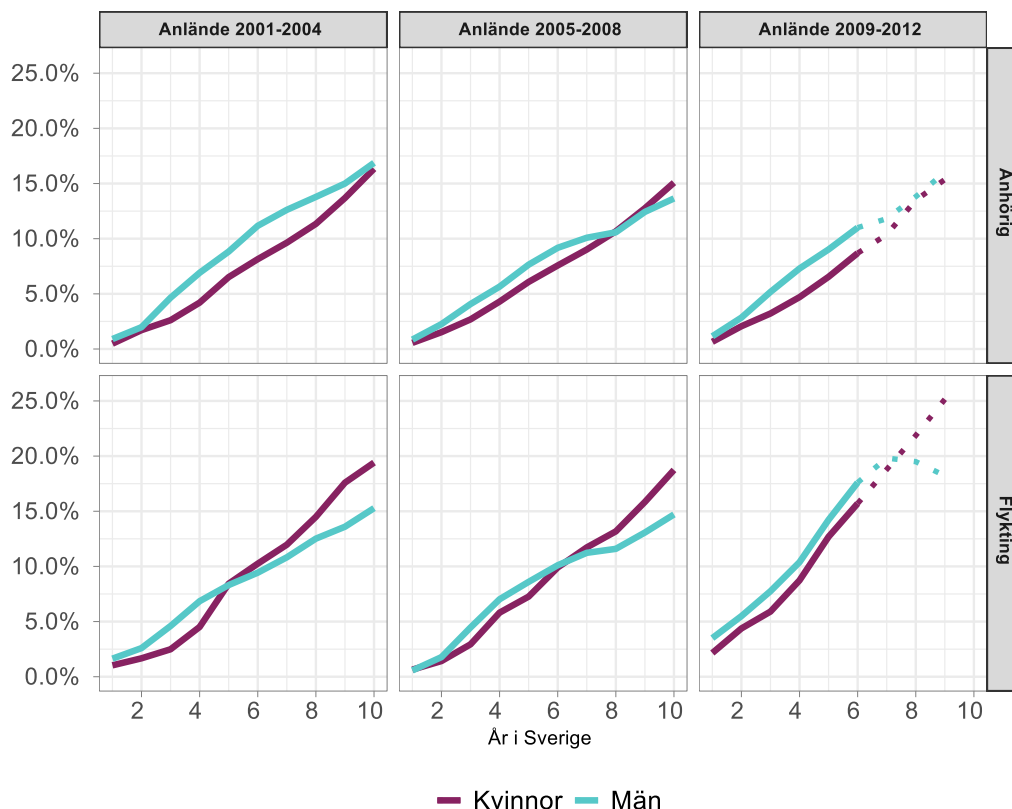
²³ Ruist (2018)

²⁴ Segendorf (2011)

tankarna till att omläggningen av integrationspolitiken år 2010, vilken berör flyktingar och deras anhöriga (nyanlända), var positiv för deras möjligheter att finna ett högkvalificerat jobb. Skillnaden mellan flyktingars kvalifikationsmatchning år sex i Sverige för gruppen 2009-2012 och övriga invandringsår är cirka fem procentenheter.

Figur 2.3 Andel kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter invandringsår, skäl till invandring och kön, riket

Prickade linjer fångar inte hela populationen. Senaste data från 2017.



Källa: SCB (Stativ)

2.4 Ålder vid invandring

Intuitivt har ålder vid invandring en betydelse för integration på arbetsmarknaden. Förutsättningarna för integration är såklart väsensskilda för en 21-åring i jämförelse med en 54-åring. Studier visar också att det antal år det tar att få fotfäste på svensk arbetsmarknad ökar ju äldre immigranten är. De flesta som kommer till Sverige i 50-års ålder etablerar sig aldrig på arbetsmarknaden.²⁵

Resultatet från regressionsanalysen för ålder vid invandring, se tabell 2.1, visar att de yngsta blir kvalifikationsmatchade i en lägre utsträckning än övriga invandringsåldrar. Sannolikheten att åldersgruppen 20-24 år *inte* är kvalifikationsmatchad det tredje året är drygt dubbel så stor som

²⁵ Gustafsson m.fl. (2016)

för övriga åldrar ($1/0.47 = 2.12$). Skillnaden mellan de yngsta och övriga åldrar minskar något över tid, men finns kvar även det åttonde året.

Förhållandet ju yngre desto enklare integration på arbetsmarknaden verkar inte gälla för högutbildade flykting- och anhöriginvandrades kvalifikationsmatchning. En förklaring är att incitamentet att uppdatera sitt humankapital med en svensk utbildning är starkare för de unga och att många av dessa går in i långa utbildningar, vilket skjuter upp deras arbetsmarknadsinträde. Om vi drar ut tidsserien för de med tidiga invandringsår (2001-2004) är åldersgruppen 20-24 år förbi 30-39 åringarna i kvalifikationsmatchning efter tolv år i Sverige och nästan ifatt gruppen 25-39 år.

2.5 Födelseregion

Arbetsmarknadsintegration påverkas av var ifrån man kommer. Andelen förvärvsarbetande i Skåne län från olika ursprungsländer skiljer sig mycket åt. 86 procent av de högutbildade från Bosnien-Hercegovina har ett arbete, vilket är nära andelen för inrikes födda på 89 procent. Det kan jämföras med 73 procent för Indien och Iran eller 60 procent för Irak.²⁶ Bilden bekräftas i en rapport från *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering*, vilken beskriver skillnaderna i etablering som slående mellan utlandsfödda från forna Jugoslavien och Irak.²⁷ Skillnader mellan ursprungsländer tenderar dessutom att vara stabila över tid, och det kan vara svårt att avgöra vad som ligger bakom. Tänkbara förklaringar är bestående skillnader i immigranternas kvalifikationer. Till det kan adderas att olika grupper är olika drabbade av diskriminering i Sverige.²⁸ Kulturella skillnader mellan länder, exempelvis i synen på könsroller, kan påverka kvinnors arbetsmarknadsdeltagande.²⁹

Datasetet för denna studie möjliggör ingen koppling mellan individ och födelseland. Istället används den bredare geografiska födelseregion. Denna studie har en population som är född i Sydostasien, Södra och Centralasien, Västra Asien samt Afrika. Afrika delas i sin tur upp i tre födelseregioner, Norra Afrika, Södra, mellersta och västra Afrika samt Östra Afrika.³⁰

Den vanligaste födelseregionen i populationen är Västra Asien. Där ingår länder som Irak, Turkiet och Libanon. Näst störst är Södra och Centralasien, med länder som Afghanistan, Iran och Indien. Som nummer tre i storlek följer Sydostasien, med Thailand som det helt dominerande landet. Den numerärt sett minsta födelseregionen i populationen är Södra, mellersta och västra Afrika.

Resultatet från regressionsanalysen, se tabell 2.1, visar att födelseregion har effekt. Personer från Södra- och Centralasien har en markant förhöjd sannolikhet att vara kvalifikationsmatchade. I jämförelse med övriga födelseregioner är skillnaden betydande. Särskilt är skillnaden stor jämfört med Sydostasien och Afrika. Figur 2.4 synliggör utvecklingen av andelen kvalifikationsmatchade efter födelseregion och kön. Södra- och Centralasiens starka position gäller både kvinnor och män, oavsett invandringsår.

²⁶ Avser andel förvärvsarbetande nattbefolkning år 2017 i Skåne län, 25-54 år med en eftergymnasial utbildning som varit i Sverige i minst tre år.

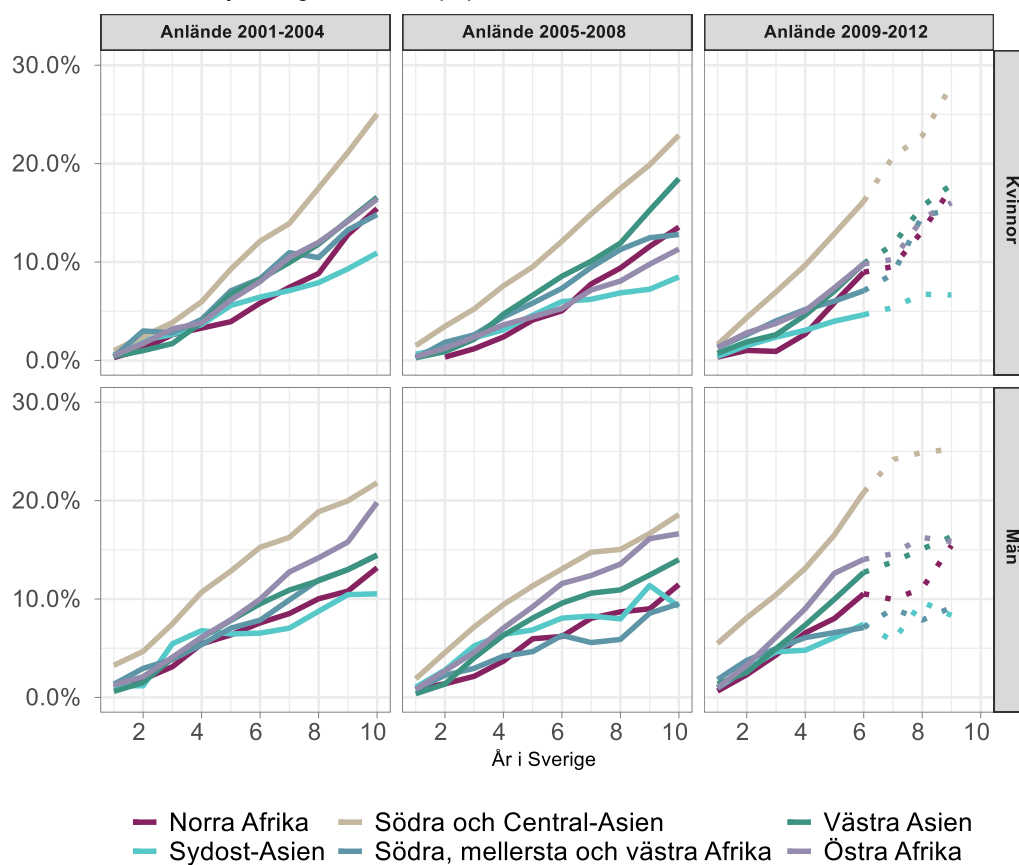
²⁷ Forslund (2017)

²⁸ Rusit (2018)

²⁹ Alden (2016)

³⁰ Se bilaga 2 för vilka länder som ingår i respektive födelseregion.

Figur 2.4 Andel kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter födelseregion och kön, riket
Prickade linjer fångar inte hela populationen. Senaste data från 2017.



Källa: SCB (Stativ)

Skillnaden i kvalifikationsmatchning mellan kvinnor och män varierar för olika födelseregioner. Störst skillnad ser vi för Östra Afrika där differensen det sjätte året i Sverige är sex procentenheter till männens fördel. Det finns också variationer över invandringsår. Män från Södra- och Centralasien med invandringsår 2009-2012 hade det sjätte året i Sverige en kvalifikationsmatchning som var fyra procentenheter högre än kvinnors. Efter lika lång tid för kohorten 2005-2008 ser vi däremot ingen skillnad.

Eftersom Södra- och Centralasien avviker så tydligt är det av intresse att ta reda på vilka länder som ligger bakom invandringen. Vi kan inte göra detta via studiens dataset, men genom andra datakällor kan ett indikativt svar ges. Sannolikt utgörs gruppen i huvudsak av invandrare från Iran och Indien. Statistik från Migrationsverket visar att de vanligaste ursprungsländerna för asylsökande från denna födelseregion mellan 2001-2012 var Afghanistan, följt av Iran och Uzbekistan. På anhörigsidan var Iran det vanligaste migrationslandet följt av Indien. Det finns ingen möjlighet att se hur dessa fördelas efter utbildningsnivå via Migrationsverket. Däremot går det att titta på utbildningsnivå och födelseland i befolkningen via Skånedatabasen. Andelen från Afghanistan med en eftergymnasial utbildning var endast 20 procent medan motsvarande för Iran och Indien var 60 respektive 80 procent. Även om vi inte kan se skäl till invandring i

Skånedatabasen är det rimligt att anta att det i huvudsak är Iran och Indien som är ursprungsländerna för Södra- och Centralasien i denna studies population.³¹

2.6 Lite om validering och bedömning av utländsk utbildning

I detta korta avsnitt ges en orientering i begreppen validering av kompetens och bedömning av utländsk utbildning. Orienteringen ligger som grund till nästa avsnitt där utbildningens källa, om en persons utbildning är svensk, validerad/bedömd utländsk eller utländsk/okänd, diskuteras.

För en högutbildad flykting- och anhöriginvandrare med en utländsk utbildning finns det olika vägar till arbete beroende på utbildningsbakgrund. För oreglerade yrken kan immigranter ansöka om ett utlåtande hos Universitets- och högskolerådet, vilka bedömer vilken svensk examen den utländska utbildningen motsvarar. För reglerade yrken ligger frågan hos olika huvudmän. Socialstyrelsen har ansvaret för vårdirken medan Skolverket ansvarar för läraryrken.

Validering är en process där individens utbildning, kunskaper, förmågor och färdigheter dokumenteras och provas.³² En bedömning från Universitets- och högskolerådet är inte att likställa med en validering. Det kan däremot vara en del av en validering.

2.7 Utbildningens källa - svensk, validerad/bedömd utländsk eller utländsk

En persons humankapital består av hens utbildning, yrkeserfarenheter och färdigheter. Vid migration minskar ofta värdet av ens humankapital på grund av brist på svensk arbetslivserfarenhet, språkkunskaper samt svårigheter för arbetsgivare att bedöma utbildning och erfarenhet förvärvad i andra länder.³³ En vuxen migrant behöver därför fatta beslut om i vilken utsträckning humankapitalet ska uppdateras. Litteraturen om arbetsmarknadsintegration betonar att utrikes föddas avkastning på utbildning är högre om utbildningen, hela eller delar, har genomförts i Sverige.³⁴ Även validering eller bedömning av utländsk utbildning är betydelsefullt. Utlandsfödda som får sin utländska utbildning bedömd av Universitet- och högskolerådet kommer snabbare i arbete och får oftare ett arbete med högre utbildningskrav.³⁵

I detta avsnitt tittar vi på om personerna i studiens population har en utbildning från Sverige, en utländsk utbildning alternativt en utländsk utbildning som är validerad eller bedömd av svenska myndigheter. Dessa tre grova kategorier fångas via källkoden till utbildningsuppgiften, det vill säga vilken undersökning eller myndighet som står bakom uppgiften till utbildningsregistret.

En svensk utbildningskälla kan innebära olika saker. Det kan vara en examen från ett lärosäte eller en kvalificerad yrkesutbildning. I vissa fall kan det också röra sig om poängproduktion från ett lärosäte utan examen. Vanligast för utländska/okända utbildningar är att uppgiften härstammar från invandrarenkäten, en årlig enkät som Statistiska centralbyrån skickar ut till nyinvandrade utrikes födda som saknar uppgift om högsta utbildningsnivå i utbildningsregistret. En validerad/bedömd utländsk utbildning kan härröra från en bedömning av utbildningsdokument från Universitets- och högskolerådet, vilket kan vara första steget i en

³¹ Avser andel med någon eftergymnasial utbildning år 2018, boendes i Skåne län med födelseland Afghanistan, Iran respektive Indien i åldrarna 20-64 år och invandringsår 2001-2012. Källa: Skånedatabasen.

³² Region Skåne (2018)

³³ Irastorza & Bevelander (2018)

³⁴ Rooth & Åslund (2006)

³⁵ Universitet- och högskolerådet (2013)

valideringsprocess. Det kan också vara en validering från Socialstyrelsen om det handlar om legitimationsyrken inom hälso- och sjukvården.

Resultatet från regressionsanalysen för utbildningens källa, se tabell 2.1, visar att om utbildningen är svensk, validerad/bedömd utländsk eller utländsk/okänd har en väldigt stor betydelse för kvalifikationsmatchning. Efter fem år i Sverige är chansen över fyra gånger så stor att en immigrant med en validerad/bedömd utländsk utbildning är kvalifikationsmatchad i jämförelse med referenskategori utländsk/okänd utbildningskälla. För de med en svensk utbildning är chansen 11 gånger så stor.

Utbildning är det som betyder mest för kvalifikationsmatchning enligt denna studie. Med det sagt är det intressant att en enkätstudie till nyanlända visar att arbetsgivare är mer intresserade av arbetslivserfarenheter än av formell utbildning, och att nyanlända ser avsaknaden av kontakter som det centrala hindret för etablering.³⁶ Frågan är hur mycket relevant arbetslivserfarenhet och arbetsrelaterade kontakter det går att få utan en svensk utbildning eller en validerad utländsk utbildning. Detta leder till slutsatsen att utbildningsinsatser bör kombineras med praktik och kontaktskapande insatser.

Eftersom utbildningens källa är betydelsefull är dess fördelning i populationen intressant. Figur 2.5 visar hur andelen med en svensk, validerad utländsk eller utländsk/okänd utbildning förändras över tid. Inledningsvis har nästan alla en utländsk/okänd utbildning. Efter sex år är andelen 77 procent för de som invandrade 2001-2004, 73 procent för 2005-2008 och 71 procent för gruppen 2009-2012.

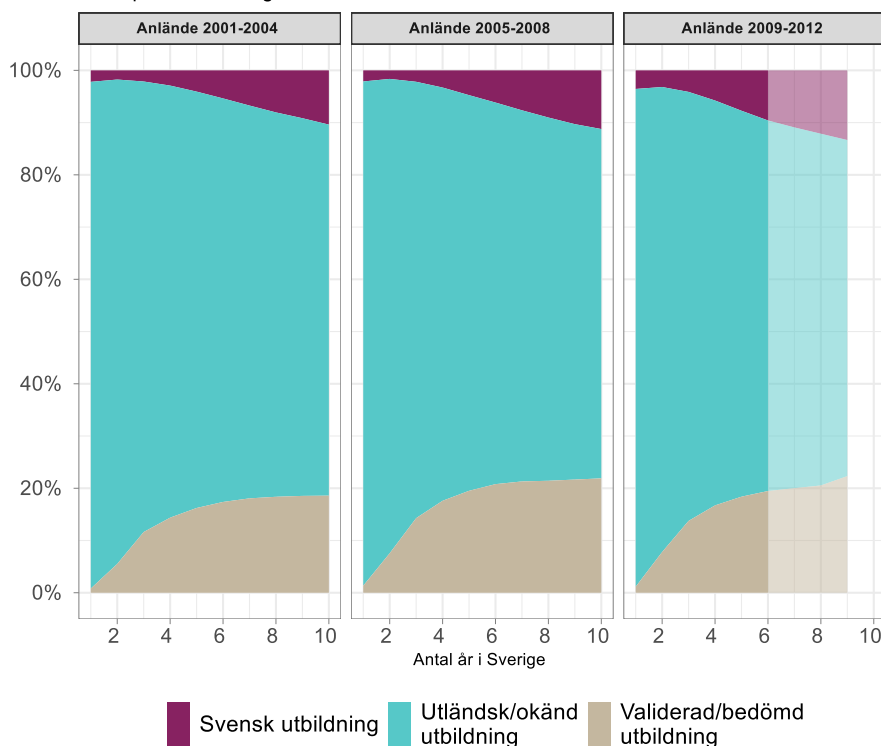
Figur 2.5 visar också att under de första åren ökar andelen som får sin utländska utbildning validerad/bedömd snabbt. Därefter planar utvecklingen ut och stabiliserar sig på runt en femtedel av populationen. Över tid ser vi en något växande andel som validerar sin utbildning eller genomför en svensk utbildning. Bryter vi ned fördelningen efter kön har en något större andel män än kvinnor en validerad/bedömd utländsk utbildning det tredje året i Sverige. År sex är det istället andelen kvinnor något större. Samma dynamik finns för utvecklingen av andelen med en svensk utbildningskälla.

Det första året i Sverige har ett fåtal en svensk utbildning. Sannolikt beror det på att de bott i landet tidigare och återinvandrat. Ju längre tid i Sverige, desto fler har investerat i en svensk utbildning. För invandringsåren 2001-2008 ligger andelen på drygt fem procent efter sex år i Sverige. För de med invandringsår 2009-2012 är motsvarande tio procent. Ålder har stor betydelse för incitamentet att genomföra en svensk utbildning. Andelen med svensk utbildning utvecklas snabbast för de som invandrade vid 20-24 års ålder, vilket knyter an till diskussionen om ålder vid invandring i kapitel 2.4. Den yngsta gruppens långsamma utveckling av kvalifikationsmatchning beror på att de i en högre utsträckning vidareutbildar sig i Sverige, vilket senarelägger deras etablering.

³⁶ Region Skåne (2018)

Figur 2.5 Andel högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter utbildningens källa, riket

Transparent del fångar inte hela kohorten. Senaste data från 2017



Källa: SCB

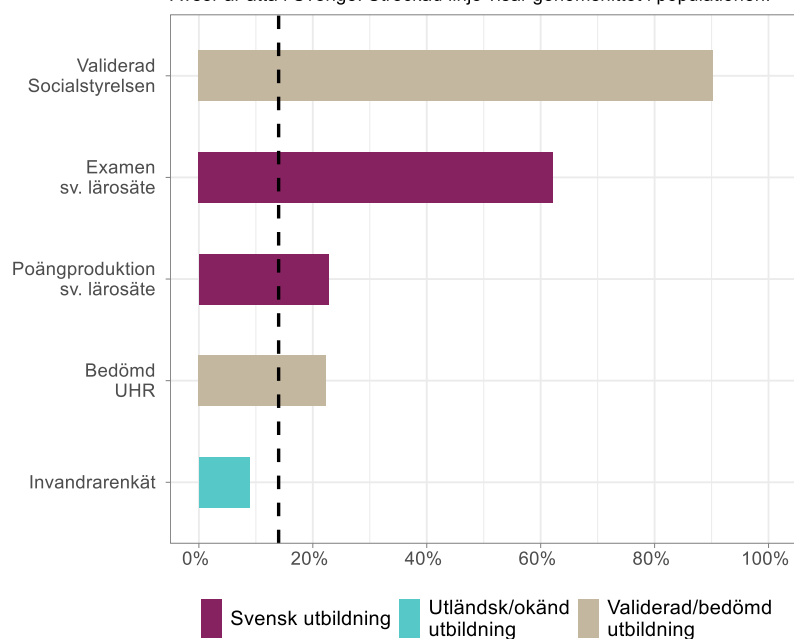
Regressionsanalysen (se tabell 2.1) visar att en validering/bedömning av utländsk utbildning eller en svensk utbildning betyder väldigt mycket för kvalifikationsmatchning. Detta fångar att det blir enklare för arbetsgivare att bedöma kompetens när utbildningen är svensk eller validerad/bedömd av någon myndighet. Det kan också återspegla att de högutbildade immigranter som genomför validering eller uppdaterar sitt humankapital med en svensk utbildning är särskilt resursstarka och motiverade. Med det sagt finns det också skillnader inom dessa tre grova grupper – svensk, validerad/bedömd eller utländsk/okänd - värda att uppmärksamma.

I figur 2.6 bryter vi ned utbildningens källa och tittar på kvalifikationsmatchning för några av de vanligaste enskilda källkoderna. Vi ser en mycket stor skillnad mellan en validering från Socialstyrelsen som validerar reglerade legitimationsyrken som läkare och sjuksköterska, och en bedömning av utbildningsdokument från Universitets- och högskolerådet, UHR. Efter en validering från Socialstyrelsen är 90 procent kvalifikationsmatchade efter åtta år i Sverige. En utbildning inom hälso- och sjukvård innebär en fördel för högutbildade immigranter.

Det finns även en variation mellan olika svenska utbildningskällor. De i populationen med en examen från ett svenskt lärosäte har det åttonde året i Sverige en kvalifikationsmatchning på drygt 60 procent. Cirka 40 procentenheter högre än de högutbildade flykting- och anhöriginvandrare som tagit poäng men ingen examen på ett svenskt lärosäte. Kommer utbildningsuppgiften från invandrenkäten är det en utländsk utbildning och utsikterna att finna ett högkvalificerat jobb är dystra, knappt tio procent är kvalifikationsmatchade år åtta i det nya landet.

Figur 2.6 Andel kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter olika utbildningskällor, riket

Avser år åtta i Sverige. Streckad linje visar genomsnittet i populationen.



Källa: SCB (Stativ)

Föregående avsnitt påvisade skillnader i kvalifikationsmatchning mellan olika födelseregioner. Figur 2.7 tar analysen vidare genom att visa skillnader i kvalifikationsmatchning mellan tre födelseregioner uppdelat efter utbildningskälla. Mönstret är konsistent oavsett utbildningens källa. Kvalifikationsmatchningen är högst för högutbildade immigranter från Södra- och Centralasien och lägst för de från Sydostasien. Västra Asien intar positionen däremellan.

Andelen med högkvalificerade jobb från Sydostasien med en utländsk/okänd utbildning är endast fyra procent. Med en validerad/bedömd utbildning ökar kvalifikationsmatchningen till 15 procent medan en svensk utbildning ger 23 procent. För Västra Asien är kvalifikationsmatchningen för de med en utländsk/okänd utbildning sju procent. Med en validerad/bedömd utbildning landar den på 22 procent, medan en svensk utbildning returnerar 26 procent. För Södra- och Centralasien är motsvarande 12, 26 respektive 39 procent.

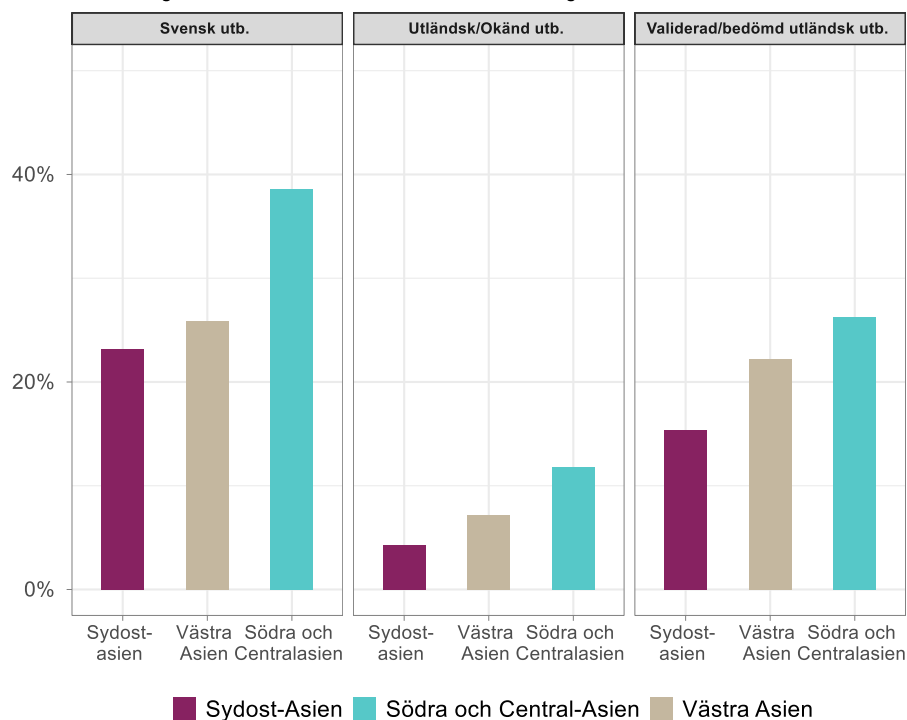
Dessa skillnader leder tankarna till att personer från olika länder möter olika grader av diskriminering. Den kan vara statistisk eller preferensbaserad. Med statistisk diskriminering menas att arbetsgivare utgår från stereotyper vid rekrytering för att minimera kostnaden i att ta reda på den sökandes reella kompetens. Preferensbaserad diskriminering innebär att arbetsgivare, exempelvis, föredrar inrikes födda framför utlandsfödda.

Att diskriminering förekommer har påvisats i flera studier. Bland annat genom fiktiva arbetsansökningar där personer med arabiskt klingande namn i en mindre utsträckning kallas till intervju än sökande med svenskt klingande namn och likvärdiga kvalifikationer. Det finns även tecken på att diskriminering förekommer i större utsträckning i lågkvalificerade yrken, samt att manliga sökande i mansdominerande yrken är mer förfördelade än kvinnliga sökande i kvinnodominerande yrken.³⁷ Diskriminering har långtgående effekter. Uppfattas den som stark kan incitamentet att investera i utbildning försvagas. En situation som är kostsam både för individ och samhälle. Resonemanget fördjupas i en svensk studie om nedslående exempel i

³⁷ Ahmed (2015)

närområdets betydelse. Studien argumenterar att ungas utbildningsval i socialt utsatta områden påverkas negativt av förekomsten av välutbildade vuxna som inte är självförsörjande, både i föräldrahemmet och i grannskapet.³⁸

Figur 2.7 Andel kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter födelseregion och utbildningens källa, riket
Invandringsår 2001-2012. Avser åttonde året i Sverige.



Källa: SCB (Stativ)

2.8 Utbildningsinriktning

Detta avsnitt fördjupar fortsätter analysen av utbildning genom att titta på dess inriktning. Resultatet från regressionsanalysen (se tabell 2.1) visar att utbildningsinriktning har en väsentlig påverkan på kvalifikationsmatchning. Särskilt positivt är en utbildning inom Hälso- och sjukvård, social omsorg. Högutbildade flykting- och anhöriginvandrare med en samhällsvetenskaplig eller humanistisk utbildning möter en rejält mycket tuffare arbetsmarknad. Pedagogik och lärarutbildning eller en utbildning inom teknik, data eller naturvetenskap ger en bättre avkastning, men skillnaden jämfört med en hälso- och sjukvårdsutbildning är stor.

Figur 2.8 visar hur andelen kvalifikationsmatchade utvecklas efter utbildningsinriktning och utbildningens källa. I gruppen Övriga ingår inriktningarna Humaniora och konst, Tjänster och Lant- och skogsbruk samt djursjukvård. Figuren tydliggör den särställning en hälso- och sjukvårdsutbildning har. De validerade, som regel ett krav för legitimationsyrken, blir kvalifikationsmatchade i en mycket hög utsträckning. För övriga utbildningsinriktningar i fältet validerad/bedömd utländsk utbildning är en bedömning från Universitets- och högskolerådet, UHR, det mest vanliga. Drygt 20 procent av de med en bedömd utbildning från UHR är

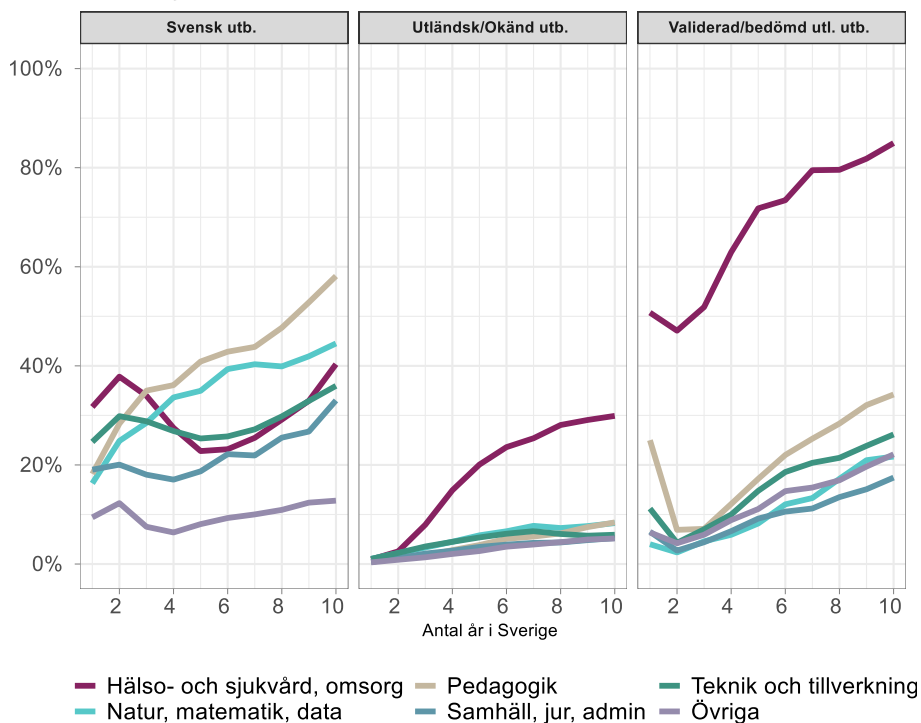
³⁸ Gustavsson (2017)

kvalifikationsmatchade efter åtta år i Sverige (se figur 2.6). En inriktning inom pedagogik eller teknik och tillverkning ligger över det genomsnittet. För de med en utbildning inom samhällsvetenskap, juridik eller administration verkar en bedömning av utbildningsdokument inte ge särskilt stora effekter. Andra studier visar också att en bedömning har minst betydelse för akademiker med en generell utbildning.³⁹

Utbildningsuppgiften avser den högsta utbildningsnivå. Det innebär att det finns principer för att avgöra vilken utbildningskälla som ska användas om en person har flera utbildningsuppgifter. Ett exempel är utländska läkare som genomfört en validering hos Socialstyrelsen. Om dessa i invandrenkäten har angett forskarutbildning kommer inte utbildningskällan ändras från invandrenkät till Socialstyrelsen. Detta på grund av att en forskarutbildning slår ut valideringen. Detta förklarar den avvikande kurvan för hälso- och sjukvårdsutbildade med en utländsk/okänd utbildningskälla.

Antalet med en svensk utbildning är ett fåtal de första åren i Sverige. Därför bör inte för mycket läsas in i de relativt höga andelarna de första åren. Att andelen sjunker för hälso- och sjukvård beror på att antalet med en svensk utbildningskälla ökar snabbare än vad antalet som blir kvalifikationsmatchade växer. Bland de med en svensk utbildning har en hälso- och sjukvårdsinriktning däremot ingen särställning. Kvalifikationsmatchningen är högre både för de med en pedagogisk utbildning eller en utbildning inom natur, matematik eller data.

Figur 2.8 Andel kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter utbildningskälla och -inriktning, riket
Invandringsår 2001-2012



Källa: SCB (Stativ)

³⁹ Region Skåne (2018)

2.9 Regional arbetsmarknad och geografisk rörlighet

Flykting- och anhöriginvandrarens individuella egenskaper i termer av utbildningsbakgrund eller ålder vid invandring är viktiga för arbetsmarknadsintegration. Men utbudets egenskaper är bara ena sidan av myntet. På andra sidan finns den lokala eller regionala efterfrågan på högkvalificerad kompetens. Även utbudet av jobb och näringslivsstruktur har betydelse för etablering och arbetsmarknadsintegration.⁴⁰

För att fånga betydelsen av arbetsmarknad använder denna studie funktionella arbetsmarknadsregioner (FA-region). Det avser ett geografiskt område där man kan bo och arbeta utan att göra allt för tidsödande resor. I Sverige finns 60 funktionella arbetsmarknadsregioner och dessa har i studien delats in i fyra kategorier baserat på hur stor andel av befolkningen som arbetar i högkvalificerade yrken. Indelningen baseras på data från år 2017.⁴¹

Resultatet från regressionsanalysen (se tabell 2.1) indikerar att arbetsmarknad har en liten betydelse för kvalifikationsmatchning. Ett något överraskande resultat eftersom flera studier har påvisat ett samband mellan geografi och möjligheterna att få ett arbete. Möjligen är situationen för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare annorlunda. En förklaring finner vi i nästa kapitel i denna rapport där de kvalifikationsmatchades yrkesstruktur beskrivs. De vanligaste jobben är yrken inom offentlig sektor, vilka finns oavsett vart i landet man bor. Att kvalifikationsmatchningen i en hög utsträckning lutar sig åt yrken inom offentlig sektor kan vara en förklaring till att arbetsmarknadsregionen har en obetydlig effekt.

Relaterat till regionala arbetsmarknader kan diskriminering vara ojämnt fördelad geografiskt. Exempelvis visar studier att arabisktklingande namn diskrimineras i en högre utsträckning i regioner med negativa attityder mot personer med utländsk bakgrund.⁴² Frågan om regionala skillnader och likheter diskuteras i kapitel fem.

En annan frågeställning är om geografisk rörlighet premierar kvalifikationsmatchning. Vi vet att arbete och karriär är betydelsefulla flyttmotiv, särskilt för flyttar över längre distanser.⁴³ Och geografisk rörlighet ökar också sannolikheten att få ett jobb, särskilt om flytten går från en mindre kommun till en större.⁴⁴

Geografisk rörlighet kan mätas på olika sätt. I denna studie fångas rörlighet genom förekomsten av en flytt över en FA-regiongräns. En av fem högutbildade flykting- och anhöriginvandrare flyttar under de första tio åren i Sverige. Merparten, 71 procent, flyttar bara en gång. Rörligheten är som högst de första åren. Sex procent av populationen flyttar över en FA-regiongräns under deras första år i Sverige. Flyttbenägenhet minskar därefter. Det tionde året i Sverige är andelen som flyttar över en länsgräns två procent.

Regressionsanalysen (se tabell 2.1) pekar på att rörlighet belönas. Efter fem år i Sverige har högutbildade flykting- och anhöriginvandrare som flyttar 44 procent högre sannolikhet att vara kvalifikationsmatchade jämfört med dem som stannar kvar.

⁴⁰ Bevelander (2007) & Reglab (2017)

⁴¹ <https://tillvaxtverket.se/statistik/regional-utveckling/regionala-indelningar/fa-regioner.html>

⁴² Ahmed (2015)

⁴³ Niedomysl (2011)

⁴⁴ Bevelander (2007)

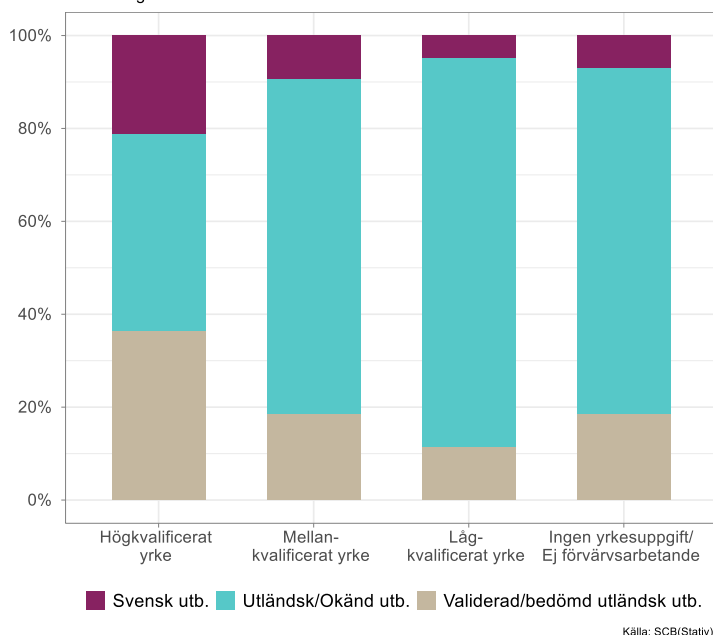
2.10 Sammanfattning och kommentarer

Högutbildade flykting- och anhöriginvandrarens kvalifikationsmatchning påverkas av en rad olika faktorer. Vissa är svåra att fånga i en kvantitativ analys baserad på registerstatistik, men från andra studier vet vi att immigranternas språkfärdigheter, nätverk och motivation betyder mycket för arbetsmarknadsintegration. Även förekomsten av diskriminering är svårfångat, men det är också en faktor att ta med när kvalifikationsmatchning diskuteras.

Utbildning är den viktigaste faktorn för kvalifikationsmatchning som vi kan mäta. Det är förenat med stora vinster för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare att uppdatera sitt humankapital med en svensk utbildning. Betydelsen av att få sin utländska utbildning bedömd eller validerad beror på utbildningsinriktning. Särskilt fördelaktigt är att ha en validerad utbildning inom hälso- och sjukvård, vilket öppnar dörren till reglerade legitimationsyrken. För flykting- och anhöriginvandrare med en utländsk utbildning riktad mot oreglerade yrken är situationen svårare. Policyåtgärder bör särskilt utvecklas för att underlätta för flykting- och anhöriginvandrare som är ingenjörer eller samhällsvetare. Utbildningsinsatser bör också kombineras med praktik och kontaktskapande insatser.

Utbildning betyder mycket, men inte allt. Figur 2.9 visar yrkets kvalifikationsnivå och fördelningen efter utbildningens källa. Precis som förväntat har en större andel av de med ett högkvalificerat yrke genomfört en svensk utbildning eller har en validerad/bedömd utländsk utbildning i jämförelse med övriga kvalifikationsnivåer. Samtidigt har nära hälften av de med ett högkvalificerat yrke inte genomfört en validering/bedömning eller någon svensk utbildning. Det finns andra vägar till kvalifikationsmatchning än det formella utbildningssystemet och validering/bedömning av utländsk utbildning. En observation som inte ändrar slutsatsen att sannolikheten för kvalifikationsmatchning ökar betydligt om utbildningen är svensk eller validerad.

Figur 2.9 Fördelning efter utbildningens källa, riket
Avser det sjätte året i Sverige för flykting- och anhöriginvandrare.
Invandringsår 2001-2012.



Efter utbildning är födelseregion den faktorn med starkast påverkan. Det finns betydande skillnader i kvalifikationsmatchning mellan högutbildade från Sydostasien eller Afrika och de

från Södra- och Centralasien (Iran och Indien), där immigranter från den senare regionen har en påtagligt bättre kvalifikationsmatchning. För att förstå olikheterna behöver ursprungsländernas utbildningssystem, kultur och hur diskriminering slår mot olika grupper tas i beaktning. Bakomliggande kan också vara bestående landspecifika skillnader i flykting- och anhöriginvandrades kvalifikationer.

Andra faktorer med betydelse handlar om rörlighet. Vi ser en positiv effekt för de med resurser att flytta och tillvarata möjligheter på andra arbetsmarknader. Även tidpunkten för invandring har betydelse för kvalifikationsmatchning. De med invandringsår 2009-2012 blir kvalifikationsmatchade snabbare än de med tidigare invandringsår. Sannolikt på grund av att bristsituation på arbetsmarknaden gör att arbetsgivare tvingas sänka kraven på utbildning och erfarenhet.

Likaså påverkar ålder vid invandring, där särskilt den yngsta åldersgruppens kvalifikationsmatchning utvecklas i en långsammare takt. Detta beror till del på att de unga i en större utsträckning går in i längre utbildningsinsatser, vilket fördröjer deras inträde på arbetsmarknaden. Över tid minskar skillnaden mellan de unga och övriga åldersgrupper.

3 Yrkesstruktur

Vi har så här långt diskuterat vad som påverkar kvalifikationsmatchning för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare. Men vilka jobb handlar det om egentligen? Detta kapitel ger en bild av gruppens yrkesstruktur. Först tittar vi på de kvalifikationsmatchade, vilka yrkesgrupper de arbetar i samt de vanligaste enskilda yrkena. Därefter flyttas fokus till de icke kvalifikationsmatchade. Kapitel baseras på yrkesuppgifter från år 2017.⁴⁵ För information om de tio vanligaste yrkena per kvalifikationsnivå, se bilaga 3.

3.1 De kvalifikationsmatchade

Detta avsnitt tittar på yrkesstrukturen för kvalifikationsmatchade i riket. Först på yrkesgruppsnivå och därefter redovisas de vanligaste enskilda yrkena. Avsnittet belyser även skillnader i yrke efter utbildningsinriktning.

Tabell 3.1 visar fördelningen efter yrkesgrupper för kvalifikationsmatchade flykting- och anhöriginvandrare efter kön i riket. För män är det vanligast att arbeta inom hälso- och sjukvård följt av utbildning. För kvinnor är ordningen den omvända, utbildning är vanligast följt av hälso- och sjukvård. Dessa två yrkesgrupper fångar 59 procent av kvinnorna och 40 procent av männen. Kvinnor är alltså koncentrerade till färre yrken än män. Yrkesgrupper där män arbetar i en större utsträckning än kvinnor är ekonomi och förvaltning samt naturvetenskap och teknik.

Tabell 3.1 Andel kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter yrkesgrupper och kön år 2017, riket. Sorterat efter män.

Yrkesgrupper	Män	Kvinnor
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom hälso- och sjukvård	22 %	22 %
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom utbildning	18 %	37 %
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande inom ekonomi och förvaltning	10 %	8 %
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande inom kultur, friskvård och socialt arbete	9 %	4 %
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom naturvetenskap och teknik	7 %	4 %
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande inom teknik	7 %	2 %
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom IT	5 %	4 %
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom ekonomi och förvaltning	5 %	5 %
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom juridik, kultur och socialt arbete m.m.	4 %	4 %
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande inom hälso- och sjukvård samt laboratorium	3 %	6 %
Chefer inom övrig servicenäring	3 %	>2%
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande inom IT, ljud- och ljus teknik m.m.	2 %	>2%
Chefer inom ekonomi, personal, marknadsföring och försäljning samt annan administration m.m.	>2%	>2%
Chefer inom IT, logistik, FoU, fastighetsbolag, bygg- och ingenjörsvksamhet samt tillverkning m.m.	>2%	>2%
Chefer inom hälso- och sjukvård samt annan samhällsservice	>2%	>2%
Politiker, verkställande direktörer och högre ämbetsmän m.fl.	>2%	>2%
Chefer inom utbildning	>2%	>2%
Chefer inom bank, finans och försäkring	>2%	>2%

⁴⁵ För mer information om hur yrkesregistret har använts i denna studie, se kapitel 1.3 *Utfallsvariabel: Yrkets kvalifikationsnivå*. För mer information yrkesstatistiken: www.scb.se/ssyk/

Yrkesstrukturen för kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare skiljer sig från den högutbildade befolkningen 20-54 år i stort.⁴⁶ Immigrantkvinnor är betydligt mer koncentrerade till utbildningsyrken samt något mer koncentrerade till hälso- och sjukvårdsyrken än vad kvinnor är över lag. De arbetar i mindre utsträckning med ekonomi- och förvaltning. Även immigrantmän är mer koncentrerade till hälso- och sjukvård respektive utbildning än högutbildade män i befolkningen över lag. Samtidigt arbetar de i en mindre utsträckning inom naturvetenskap, teknik eller IT. Resultatet förstärker resonemanget från föregående kapitel om att vägarna in till hälso- och sjukvårdsjobb är bredare för högutbildade immigranter än vad de är för andra jobb.

Tabell 3.2 visar de tio vanligaste yrkena för kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare i riket. Tydligt är att matchningen i hög utsträckning lutar sig åt yrken inom offentlig sektor. För kvinnor är de vanligaste yrkena Grundskollärare, Förskollärare samt Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens. Därefter följer Grundutbildade sjuksköterskor samt Specialistläkare.

För män är de vanligaste yrkena Grundskollärare, Specialistläkare samt Behandlingsassistenter och socialpedagoger. Därefter kommer ST-läkare och Arbetsförmedlare. Mer näringslivsorienterade yrken, såsom Mjukvaru- och systemutvecklare samt Företagssäljare, finner vi lite längre ned i listan.

Tabell 3.2 Topp 10-yrken för kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare år 2017, riket. Sorterat efter män.

Kvinnor		Män	
Grundskollärare	17 %	Grundskollärare	9 %
Förskollärare	7 %	Specialistläkare	8 %
Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	6 %	Behandlingsassistenter och socialpedagoger m.fl.	6 %
Grundutbildade sjuksköterskor	4 %	ST-läkare	5 %
Specialistläkare	3 %	Arbetsförmedlare	4 %
Biomedicinska analytiker m.fl.	3 %	Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	4 %
Arbetsförmedlare	3 %	Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	3 %
ST-läkare	3 %	Tandläkare	3 %
Tandläkare	3 %	Planerare och utredare m.fl.	2 %
Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	2 %	Företagssäljare	2 %

Jämför vi topp-10 yrkena för studiens population med befolkningen 20-54 år i stort, som också är högutbildad och kvalifikationsmatchad, finns betydande skillnader. För män i befolkningen i stort är de vanligaste yrkena Mjukvaru- och systemutvecklare samt Företagssäljare. För kvinnor är det Grundskollärare och Förskolelärare, men andelen som är Grundskolelärare är betydligt lägre i jämförelse med immigrantkvinnor.

Föregående kapitel lärde oss att utbildning är den viktigaste faktorn för kvalifikationsmatchning. Utbildningsinriktningen har också betydelse för vilket högkvalificerat yrke som högutbildade flykting- och anhöriginvandrare har. Tabell 3.3 visar de fem vanligaste yrkena per utbildningsinriktning. Kvalifikationsmatchade hälso- och sjukvårdsutbildade arbetar

⁴⁶ Jämförelsen tar inte hänsyn till eventuella skillnader i utbildningsinriktning mellan de båda populationerna.

företrädesvis som Specialistläkare, ST-läkare, Tandläkare eller Grundutbildade sjuksköterskor. Det visar att hälso- och sjukvårdsutbildade inte bara är kvalifikationsmatchade. Deras yrken speglar också deras utbildningsinriktning. För högutbildade immigranter med en utbildning inom pedagogik ser vi också en hög grad av matchade yrken - Grundskollärare, Förskolelärare, Övriga pedagoger med teoretiskt specialistkompetens samt Gymnasielärare fångar drygt 80 procent av denna grupp.

Grundskollärare är det vanligaste yrket för samtliga utbildningsbakgrunder, undantaget teknik och tillverkning samt hälso- och sjukvård. Även Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens finns med bland de vanligaste yrkena för flera utbildningsinriktningar. Vanligaste yrket för Teknik och tillverkning är Mjukvaru- och systemutvecklare.

Tabell 3.3 De fem vanligaste yrkena för kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter utbildningsinriktning år 2017, riket

Hälso- och sjukvård, social omsorg		Naturvetenskap, matematik, data	
Specialistläkare	19 %	Grundskollärare	14 %
ST-läkare	13 %	Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	11 %
Tandläkare	10 %	Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	5 %
Grundutbildade sjuksköterskor	9 %	Arbetsförmedlare	4 %
Apotekare	6 %	Biomedicinska analytiker m.fl.	4 %
Pedagogik och lärarutbildning		Samhällsvetenskap, juridik, handel och administration	
Grundskollärare	45 %	Grundskollärare	11 %
Förskollärare	19 %	Arbetsförmedlare	7 %
Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	10 %	Behandlingsassistenter och socialpedagoger m.fl.	7 %
Gymnasielärare	7 %	Planerare och utredare m.fl.	6 %
Fritidspedagoger	2 %	Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	5 %
Teknik och tillverkning		Okänd inriktning	
Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	8 %	Grundskollärare	20 %
Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning	5 %	Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	7 %
Civilingenjörsyrken inom elektroteknik	5 %	Arbetsförmedlare	6 %
Grundskollärare	5 %	Behandlingsassistenter och socialpedagoger m.fl.	6 %
Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik	5 %	Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	3 %
Övriga			
Grundskollärare	23 %		
Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	9 %		
Arbetsförmedlare	7 %		
Behandlingsassistenter och socialpedagoger m.fl.	6 %		
Översättare, tolkar och lingvister m.fl.	4 %		

3.2 De som inte är kvalifikationsmatchade

Detta avsnitt tittar på yrkesstrukturen för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare som förvärvsarbetar men inte är kvalifikationsmatchade. Först på yrkesgruppsnivå och därefter redovisas de vanligaste enskilda yrkena.

Tabell 3.4 visar hur de icke kvalifikationsmatchade fördelas efter yrkesgrupper. Vi ser stora skillnader i yrkesstruktur mellan kvinnor och män. Högutbildade kvinnor som inte är kvalifikationsmatchade är i en hög utsträckning koncentrerade till Omsorgsyrken. Den näst vanligaste yrkesgruppen för kvinnor är Städyrken följt av Serviceyrken och Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden.

För högutbildade män är Omsorgsyrken samt Transport- och maskinföraryrken de två vanligaste yrkesgrupperna. Därefter följer Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden samt Städyrken. Högutbildade män som inte är kvalifikationsmatchade har en tydligt mindre koncentration till ett fåtal yrkesgrupper jämfört med högutbildade kvinnor.

Tabell 3.4 Andel ej kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter yrkesgrupp och kön år 2017, riket

Yrkesgrupp	Män	Kvinnor
Omsorgsyrken	19 %	60 %
Transport- och maskinföraryrken	18 %	>2%
Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.	8 %	6 %
Städyrken	7 %	12 %
Serviceyrken	7 %	6 %
Yrken inom materialförvaltning m.m.	6 %	>2%
Metallhantverks- och reparatörsyrken	6 %	>2%
Försäljningsyrken inom detaljhandeln m.m.	5 %	4 %
Process- och maskinoperatörer	4 %	>2%
Återvinningsarbetare, tidningsdistributörer och övriga servicearbetare	3 %	>2%
Montörer	3 %	>2%
Byggnads- och anläggningsyrken	3 %	>2%
Kontorsassistenter och sekreterare	2 %	4 %
Andra bevaknings- och säkerhetsyrken	>2%	>2%
Andra yrken inom bygg, tillverkning och godshantering	>2%	>2%
Installations- och serviceyrken inom el och elektronik	>2%	>2%
Kundserviceyrken	>2%	>2%
Andra kontors- och kundserviceyrken	>2%	>2%
Lantbruks- och trädgårdsyrken	>2%	>2%
Hantverksyrken inom livsmedel	>2%	>2%
Andra hantverksyrken inom trä och textil m.m.	>2%	>2%

I tabell 3.5 redovisas de vanligaste yrkena för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare som inte är kvalifikationsmatchade. För kvinnor är det Undersköterskor, Barnskötare, Städare och Vårdbiträden. De vanligaste yrkena för män är istället Buss- och spårvagnsförare,

Taxiförare, Städare samt Restaurang- och köksbiträden. Det går att konstatera att antalet gemensamma yrken för kvinnor och män är färre för de icke kvalifikationsmatchade.

Tabell 3.5 Vanligaste yrken för ej kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter kön år 2017, riket

Kvinnor		Män	
Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	10 %	Buss- och spårvagnsförare	4 %
Barnskötare	8 %	Taxiförare m.fl.	3 %
Städare	6 %	Städare	3 %
Vårdbiträden	5 %	Restaurang- och köksbiträden m.fl.	3 %
Personliga assistenter	3 %	Lager- och terminalpersonal	3 %
Restaurang- och köksbiträden m.fl.	3 %	Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	2 %
Elevassistenter m.fl.	2 %	Personliga assistenter	2 %
Undersköterskor, vård- och specialavdelning	2 %	Vårdbiträden	1 %
Kockar och kallskänkor	2 %	Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete	1 %
Vårdare, boendestödjare	1 %	Elevassistenter m.fl.	1 %

3.3 Sammanfattning

Kvalifikationsmatchningen för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare lutar sig i en hög utsträckning åt reglerade yrken i offentlig sektor - inom hälso- och sjukvård eller utbildning. Avseende yrkesstruktur finns det både skillnader och likheter mellan kvinnor och män. Kvinnor är koncentrerade till ett färre antal yrken, men bägge könen finns oftast i samma yrkesgrupper.

För kvinnor är de vanligaste yrkena Grundskollärare, Förskollärare samt Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens. Därefter följer Grundutbildade sjuksköterskor och Specialistläkare. För män är de vanligaste yrkena Grundskollärare, Specialistläkare samt Behandlingsassistenter och social pedagoger, följt av ST-läkare och Arbetsförmedlare.

Yrkesstrukturen skiljer sig åt beroende på utbildningsinriktning. Hälso- och sjukvårdsutbildade arbetar företrädesvis i välmatchade yrken som Specialistläkare, Tandläkare eller Grundutbildad sjuksköterska. För de med en utbildning inom pedagogik ser vi också en hög grad av matchade yrken som Grundskollärare eller Förskolelärare. Noterbart är att Grundskollärare är det vanligaste yrket för samtliga utbildningsbakgrunder, undantaget teknik och tillverkning samt hälso- och sjukvård.

Vad arbetar de högutbildade flykting- och anhöriginvandrare som inte är kvalifikationsmatchade? Kvinnor är i en hög utsträckning koncentrerade till omsorgs- och städyrken. Vanliga yrken är Undersköterskor, Barnskötare, Städare och Vårdbiträden. För män är de vanligaste yrkena Buss- och spårvagnsförare, Taxiförare, Städare samt Restaurang- och köksbiträden. I linje med tidigare mönster är kvinnor mer koncentrerade till färre yrken än vad män är. Icke kvalifikationsmatchade kvinnor är även mer orienterade mot yrken inom offentlig sektor än män.

4. Första jobbet och etableringstider

Andelen högutbildade flykting- och anhöriginvandrare med ett högkvalificerat yrke är tio procent efter sex år och 15 procent efter ett decennium i Sverige. En närliggande fråga är huruvida dessa får ett högkvalificerat arbete direkt, eller om de först bygger upp nätverk, språkkunskaper och svensk arbetslivserfarenhet i yrken med lägre krav. Detta kapitel tittar på första jobbet kvalifikationsnivå, samt hur lång tid det tar att få det första jobbet.

4.1 Första jobbet kvalifikationsnivå

Tabell 4.1 visar andel högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter det första jobbet kvalifikationsnivå mätt under en tioårsperiod. Vi ser att första jobbet är högkvalificerat för cirka 15 procent. De vanligaste förstajobben är Läkare och Grundskollärare. Det förstnämnda antyder att de flesta kvalifikationsmatchade inte har gått via ett yrke med en lägre kvalifikationsnivå. Detta är en fråga vi återvänder till längre fram i detta kapitel. Dessa observationer förstärker bilden från föregående kapitel om att det är positivt för immigranter att ha en utbildning som riktas till reglerade yrken, inte minst inom hälso- och sjukvård. Vägarna in till andra yrken är uppenbarligen snävare.

För runt 40 procent är det första jobbet mellankvalificerat. Ofta finns sådana arbeten inom offentlig sektor, exempelvis som Vårdbiträde, Barnskötare eller Undersköterska. Ett lågkvalificerat förstajobb är verklighet för en femtedel av männen, företrädesvis som Städare eller Restaurang- och köksbiträde. Andelen kvinnor vars första arbete har en låg kvalifikationsnivån är något mindre. För information om de vanligaste yrkena per kvalifikationsnivå, se bilaga 3.

En kommentar till tabell 4.1 är att de med invandringsår 2009-2012 är antal mätår färre än i övriga grupper. Det påverkar företrädesvis resultatet för kvinnor med inget jobb\ingen yrkesuppgift eftersom kvinnor etablerar sig långsammare än män.⁴⁷

Tabell 4.1 Första jobbet kvalifikationsnivå efter invandringsår och kön, riket

		Anlände 2001-2004	Anlände 2005-2008	Anlände 2009-2012
Kvinnor	Hög	14 %	15 %	15 %
	Mellan	38 %	39 %	35 %
	Låg	17 %	15 %	14 %
	Inget jobb\ingen yrkesuppgift	31 %	31 %	36 %
Män	Hög	13 %	13 %	17 %
	Mellan	40 %	41 %	38 %
	Låg	19 %	18 %	21 %
	Inget jobb\ingen yrkesuppgift	28 %	27 %	25 %

⁴⁷ Se kapitel 2.3

Vad betyder det första jobbet för den framtida kvalifikationsmatchningen? Är det en språngbräda för en vidare karriär eller föreligger det inläsningseffekter i yrken med lägre kvalifikationsnivå för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare?

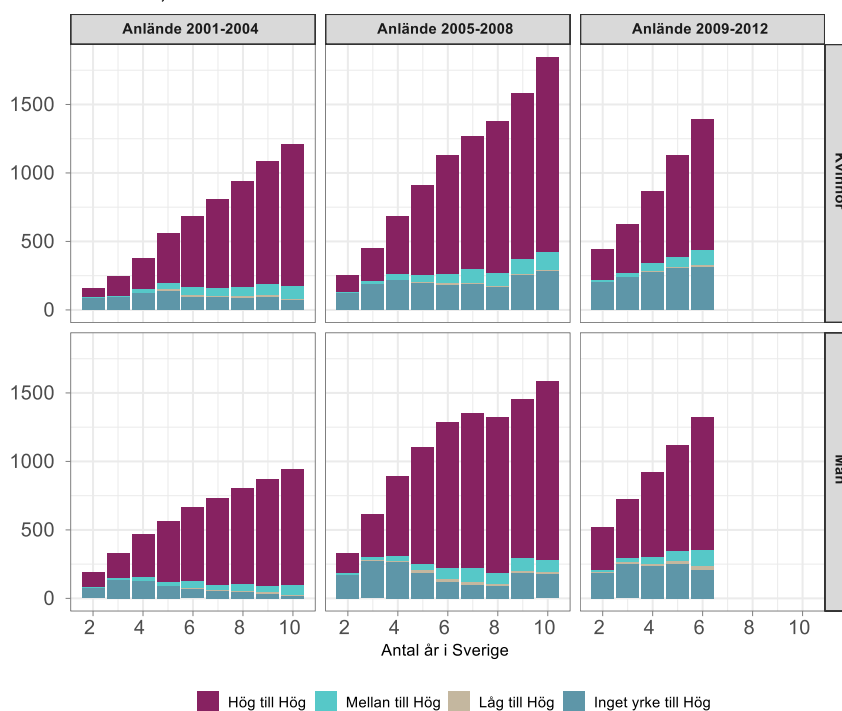
Tittar vi på denna studies population och de som är kvalifikationsmatchade det tionde året i Sverige har en tredjedel tidigare haft ett yrke med en lägre kvalifikationsnivå. Frågan om utrikes föddas karriärutveckling de första åren i Sverige analyseras mer ingående i en rapport från *Rådet för integration*.⁴⁸ Den visar att cirka 30 procent har bytt till ett yrke med högre kvalifikationsnivå mellan det tredje och nionde året i Sverige. Rapporten visar också att de med en eftergymnasial utbildning gör karriär i en högre utsträckning än de med en lägre utbildningsnivå.⁴⁹ Den rapporten är lite annorlunda än denna studie. Populationen är bredare, där ingår utrikes födda oavsett utbildningsnivå, skäl till invandring och födelseland. Dessutom är dess frågeställning annorlunda eftersom det är fokus på karriärutveckling generellt, inte på kvalifikationsmatchning för högutbildade. Likväl är det värt att notera att andelen i denna studies population som tagit vägen till kvalifikationsmatchning via ett arbete med lägre kvalifikationsnivå ungefär lika stor som rapporten från *Rådet för integration* pekar på.

Figur 4.1 ger en bild av hur vanligt det är att högutbildade flykting- och anhöriginvandrare byter från ett arbete med en lägre kvalifikationsnivå till ett högkvalificerat yrke från ett år till ett annat. Staplarna i figuren visar antal kvalifikationsmatchade efter föregående års status. Vi ser att det är ganska ovanligt att byta jobb från ett låg- eller mellankvalificerat yrke till ett högkvalificerat. Mer vanligt är att gå från inget jobb till ett högkvalificerat. Att gå från ett lågkvalificerat yrke till ett högkvalificerat är det minst vanliga.

⁴⁸ Rådet för integration stödjer, följer upp och vidareutvecklar arbetet för integration i arbetslivet. Bakom står arbetsmarknadens centralorganisationer Svenskt näringsliv, LO, SKL, TCO, Saco samt Arbetsgivarverket.

⁴⁹ Rådet för integration (2016)

Figur 4.1 Antal kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter föregående års kvalifikationsnivå och kön, riket



Källa: SCB (Stativ)

4.2 Etableringstid

Tabell 4.2 visar för riket hur många år det i genomsnitt tar för kvinnor och män att få sitt första jobb beroende på yrkets kvalifikationsnivå. Snabbast är vägen till ett lågkvalificerat yrke. För kvinnor är genomsnittstiden fyra år och för män är den något kortare. De lite längre etableringstiderna för mellan- och högkvalificerade yrken beror rimligen på att de kräver större investeringar i humankapital. Skillnaden i etableringstid är runt ett år mellan de lågkvalificerade yrkena och de som är mellan- eller högkvalificerade.

Etableringstiden är snabbare för de med invandringsår 2009-2012. För högkvalificerade yrken är skillnaden cirka ett år, både för kvinnor och män. I kapitel två diskuterades betydelsen av invandringsår. En förklaring till den snabbare etableringen under senare år är att bristsituationen på arbetsmarknaden har varit särskilt bekymmersam, vilket tvingat arbetsgivare att sänka kraven på utbildning och erfarenhet och därmed öppnat upp för utlandsfödda.⁵⁰

Män får sitt första jobb lite snabbare än vad kvinnor får. Med det sagt lärde vi oss i föregående kapitel att kvinnors kvalifikationsmatchning kommer ifatt och i vissa fall förbi män efter några år.⁵¹

⁵⁰ Arbetsförmedlingen (2019)

⁵¹ Se kapitel 2.3 *Skäl till invandring och kön*

Tabell 4.2 Medelvärde för antal år till första jobbet efter kvalifikationsnivå, invandringsår och kön, högutbildade flykting- och anhöriginvandrare, riket

		Anlände 2001-2004	Anlände 2005-2008	Anlände 2009-2012
Kvinnor	Hög	5,6	5,7	4,7
	Mellan	5,4	5,7	5,0
	Låg	4,1	4,4	4,0
Män	Hög	4,4	4,7	3,8
	Mellan	4,7	4,9	4,2
	Låg	3,7	3,8	3,4

4.3 Sammanfattning

För cirka 15 procent av de högutbildade flykting- och anhöriginvandrarerna är det första jobbet högkvalificerat. De vanligaste förstajobben är Läkare och Grundskollärare. För 40 procent är istället ett mellankvalificerat yrke det första arbetet, exempelvis Barnskötare, Vårdbiträde eller Buss- och spårvagnschaufför. En femtedel av männen och en något mindre andel kvinnor kommer in på arbetsmarknaden via ett lågkvalificerat yrke, företrädesvis som Städare eller Restaurang- och köksbiträden. De flesta som blir kvalifikationsmatchade blir det utan att ha haft ett annat jobb tidigare. En tredjedel av de kvalifikationsmatchade har tidigare haft ett yrke med en lägre kvalifikationsnivå.

Etableringstiden är snabbast för ett lågkvalificerat yrke. För kvinnor är genomsnittstiden fyra år och för män är den något kortare. Det tar cirka ett år längre i genomsnitt att få ett mellan- eller högkvalificerat yrke, något som rimligen beror på att de kräver större investeringar i humankapital.

5 Regionalt perspektiv

I detta kapitel anläggs ett regionalt perspektiv. Kapitlet beskriver regionala skillnader och likheter i kvalifikationsmatchning, yrkesstruktur, första jobbets kvalifikationsnivå samt etableringstid. För ändamålet har populationen delats upp i fyra regioner, Skåne län, Stockholms län, Västra Götalands län samt Övriga landet. 19 500 personer finns i Stockholms län, vilket motsvarar en tredjedel av populationen. I Västra Götaland och Skåne är antalet 9 000 respektive 8 600 personer. Resterande 22 900 finns spridda i Övriga landet. Totalt består populationen av 60 000 personer.

5.1 Yrkets kvalifikationsnivå

Figur 5.1 visar andelen högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter yrkets kvalifikationsnivå och kön för respektive region. Skillnaderna är små mellan regioner i hur andelen med högkvalificerade yrken utvecklas. Det gäller inte minst för kvinnor. För män är spridningen mellan regioner något större. Observera att i detta kapitel är den geografiska indelningen annorlunda än i kapitel två. Där tillämpades en aggregering av funktionella arbetsmarknadsregioner istället utifrån dess andel av högkvalificerade yrken. Bägge indelningarna pekar på små skillnader mellan olika geografier.

I Skåne går utvecklingen av kvalifikationsmatchningen något långsammare än i de andra regionerna. En kommentar till det är att länet som regel har sämre arbetsmarknadsutfall i jämförelse med övriga landet. Att så är fallet även här är därför inte förvånande. En ytterligare kommentar är att pendlare till Danmark inte är medräknade. Studiens dataset ger inte möjlighet att analysera pendlingsströmmar över nationsgränser. Andra datakällor kan emellertid ge en fingervisning om Öresundspendlarna antal. Tittar vi på gruppen som bor i Skåne med invandringsår 2001-2012 och som kommer från samma länder som studiens population samt har en eftergymnasial utbildning är det cirka 4 procent som arbetar i Danmark, men vi vet däremot inte om dessa har ett arbete som är kvalifikationsmatchat.⁵² Dessutom, för att omfattas av den fria rörligheten krävs svenskt medborgarskap, något som tar några år att erhålla. Ett predikament som visserligen går att komma runt om kontakt tas med Danmarks migrationsmyndighet.⁵³ Bedömningen är att en inkludering av Öresundspendlarna endast skulle ha en marginell påverkan på studiens resultat.

De flesta högutbildade flykting- och anhöriginvandrare som förvärvsarbetar finns i mellankvalificerade jobb, exempelvis som Undersköterska, Buss- och taxichaufför eller Lager- och terminalpersonal. Jämför vi utvecklingen av andelen med sådana yrken har Skåne åter svagast utveckling. Snabbast utveckling har män i Stockholms län. Vi kan också konstatera att spridningen mellan regioner är större för mellankvalificerade yrken än vad den är för övriga kvalifikationsnivåer.

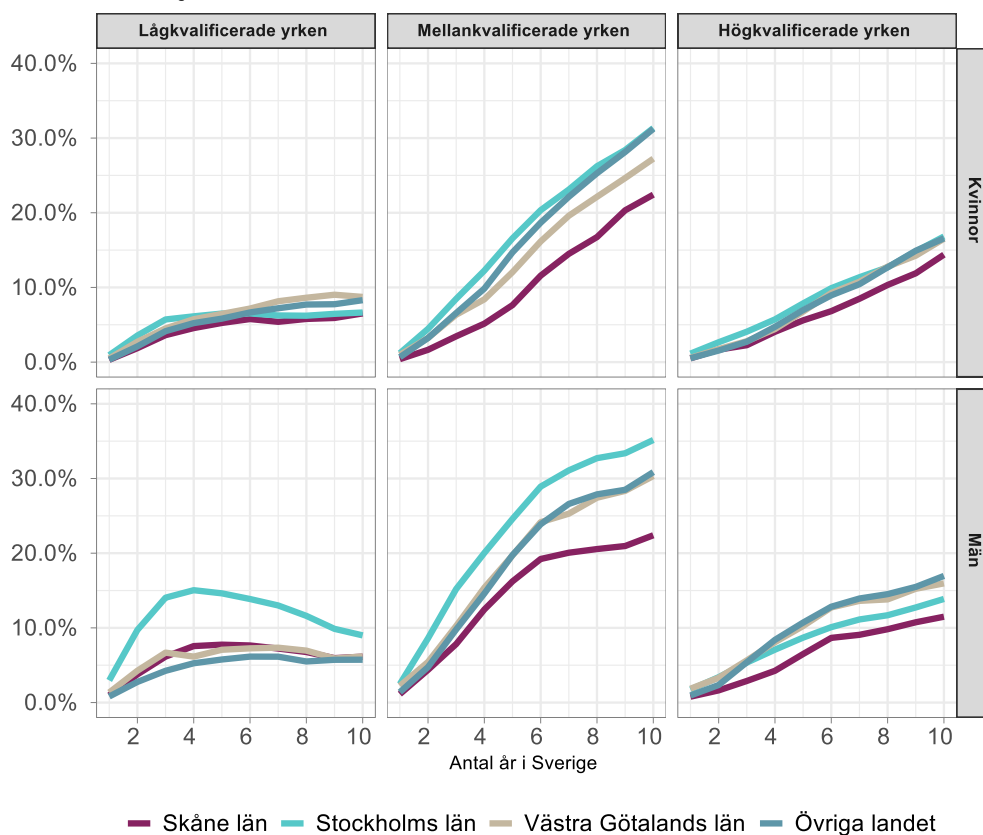
Tittar vi på lågkvalificerade yrken, företrädesvis Städare samt Restaurang- och köksbiträden, avviker Stockholms län för män. Inledningsvis är utvecklingen kraftig, men efter några år mattas den av och andelen med lågkvalificerade jobb minskar.

⁵² Avser data för år 2015, förvärvsarbetande med huvudarbetsgivare i Danmark, nattbefolkning i Skåne län, utrikes födda från Afrika, Västra Asien, Södra och Centralasien samt Sydostasien, 25-54 år med invandringsår 2001-2012.

⁵³ <https://www.oresunddirekt.se/se/jag-vill-soka-jobb-i-danmark/soka-jobb-i-danmark/arbetstillstaand-i-danmark>

Figur 5.1 Andel högutbildade flykting- och anhöriginvandrare efter yrkets kvalifikationsnivå efter kön och region

Invandringsår 2001-2012



Källa: SCB (Stativ)

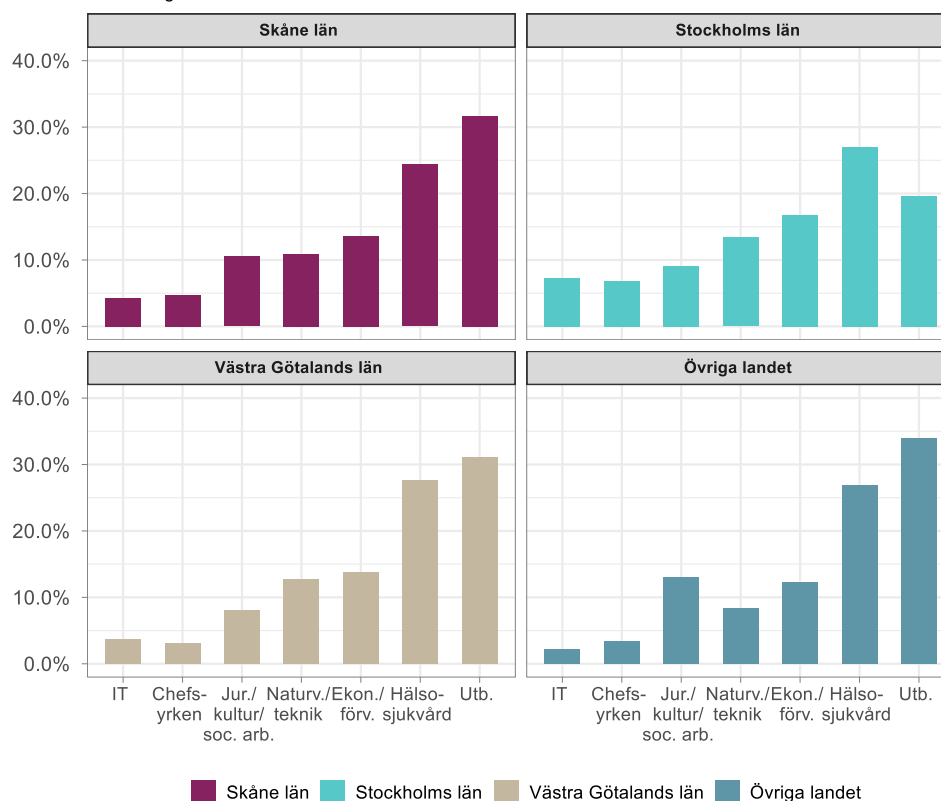
5.2 Yrkesstruktur per län

Figur 5.2 visar yrkesstrukturen för kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare. Vissa regionala skillnader framkommer. Stockholms län avviker med en mindre andel, cirka 20 procent, i utbildningsyrken. I övriga regioner koncentreras drygt 30 procent av de kvalifikationsmatchade till utbildningsjobb. Stockholm har istället en något högre koncentration till yrken inom IT, ekonomi och förvaltning samt naturvetenskap, matematik och data. För hälso- och sjukvårdsyrkena är de regionala skillnaderna små. Det handlar om ungefär en fjärdedel i samtliga regioner.

Övriga landet avviker med en något högre andel inom Juridik, kultur och socialt arbete än övriga regioner. Det vanligaste yrket där är Behandlingsassistenter och socialpedagoger.

Figur 5.2 Yrkesstruktur för kvalifikationsmatchade flykting- och anhöriginvandrare år 2017 efter region

Invandringsår 2001-2012.



Källa: SCB (Stativ)

Tabell 5.1 visar de vanligaste yrkena för kvalifikationsmatchade högutbildade flykting- och anhöriginvandrare per region. För kvinnor är Grundskollärare vanligast i samtliga regioner. Detsamma gäller för män med undantag för Stockholms län, där är Specialistläkare det vanligaste yrket.

I Skåne är de tre vanligaste yrkena för kvinnor utbildningsrelaterade. Därefter följer Biomedicinska analytiker och Grundutbildade sjuksköterskor. För män är Grundskolelärare det vanligaste yrket precis som för kvinnor, men andelen inom yrket är mindre. Det knyter an till slutsatsen från kapitel tre om att kvinnor är koncentrerade till färre yrken än vad män är. I stort sett förekommer samma yrken för populationerna i Västra Götaland och Övriga landet som i Skåne, även om det finns skillnader i ordning och andelar. Yrken som finns bland de fem vanligaste i någon region men inte i någon annan, exempelvis Biomedicinsk analytiker i Skåne, finns ofta på sjätte eller sjunde plats i de andra regionerna.

Stockholms län avviker med att Mjukvaru- och systemutvecklare finns med bland de fem vanligaste yrkena för både kvinnor och män. För män är ett sådant yrke det näst vanligaste. I Stockholm är också kvinnors koncentration till ett fåtal yrken något mindre än i övriga regioner.

Tabell 5.1 De fem vanligaste högkvalificerade yrkena per region, år 2017

	Kvinnor	Andel	Män	Andel
Skåne län	Grundskollärare	18 %	Grundskollärare	8 %
	Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	11 %	Behandlingsassistenter och socialpedagoger	7 %
	Förskollärare	6 %	Specialistläkare	7 %
	Biomedicinska analytiker m.fl.	4 %	Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	6 %
	Grundutbildade sjuksköterskor	4 %	ST-läkare	4 %
Stockholms län	Grundskollärare	12 %	Specialistläkare	8 %
	Förskollärare	7 %	Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	5 %
	Grundutbildade sjuksköterskor	6 %	Grundskollärare	5 %
	Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	4 %	ST-läkare	4 %
	Specialistläkare	3 %	Tandläkare	4 %
Västra Götalands län	Grundskollärare	18 %	Grundskollärare	11 %
	Förskollärare	8 %	Specialistläkare	7 %
	Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	5 %	ST-läkare	7 %
	Grundutbildade sjuksköterskor	4 %	Behandlingsassistenter och socialpedagoger	5 %
	ST-läkare	3 %	Arbetsförmedlare	5 %
Övriga landet	Grundskollärare	22 %	Grundskollärare	13 %
	Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	7 %	Specialistläkare	9 %
	Förskollärare	7 %	Behandlingsassistenter och socialpedagoger	9 %
	Specialistläkare	4 %	Arbetsförmedlare	6 %
	Grundutbildade sjuksköterskor	4 %	ST-läkare	5 %

5.3 Första jobbets kvalifikationsnivå samt etableringstider

Tabell 5.2 visar första jobbets kvalifikationsnivå efter region för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare. Till del är det övergripande mönstret detsamma för samtliga regioner. Det vanligaste förstajobbet är ett mellankvalificerat yrke. Andelen som direkt finner ett högkvalificerat yrke är också ungefär lika stora på runt 15 procent. Variationen mellan regioner är tre procentenheter för invandringsår 2001-2004, fyra procentenheter för 2005-2008 och sex procentenheter för 2009-2012. Att spridningen verkar öka över tid beror på att Skåne inte sett samma förbättrade utfall som övriga regioner för gruppen med invandringsår 2009-2012.

Regionala skillnader att lyfta är att Stockholms län avviker med en något större andel med ett lågkvalificerat förstajobb. Stockholm har också i genomsnitt en något mindre andel som inte förvärvsarbetar alls. Skåne avviker på motsatt sätt med en större andel högutbildade flykting- och anhöriginvandrare som inte hittar ett arbete alls under mätperioden.⁵⁴

⁵⁴ Observera att eventuella Danmarkspendlare inte är medräknade.

Tabell 5.2 Första jobbets kvalifikationsnivå efter invandringsår och region

		Anlände 2001-2004	Anlände 2005-2008	Anlände 2009-2012
Skåne län	Hög	12 %	13 %	12 %
	Mellan	29 %	31 %	31 %
	Låg	17 %	14 %	15 %
	Inget jobb	41 %	42 %	42 %
Stockholms län	Hög	14 %	12 %	15 %
	Mellan	42 %	42 %	36 %
	Låg	20 %	22 %	20 %
	Inget jobb	24 %	25 %	29 %
Västra Götalands län	Hög	13 %	15 %	18 %
	Mellan	39 %	38 %	34 %
	Låg	17 %	16 %	16 %
	Inget jobb	31 %	30 %	32 %
Övriga landet	Hög	15 %	16 %	17 %
	Mellan	40 %	42 %	39 %
	Låg	16 %	14 %	15 %
	Inget jobb	29 %	28 %	29 %

Tabell 5.3 beskriver etableringstiden efter första jobbets kvalifikationsnivå för studiens regioner. Att ta sig fram till ett högkvalificerat yrke i Skåne tar cirka fem år. I övriga regioner går det något snabbare. Den mest framträdande skillnaden mellan regioner är att etableringstiden är något snabbare i Stockholm. I samtliga regioner går det snabbast att nå fram till ett lågkvalificerat arbete. Värt att nämna är att etableringstiden har reducerats för samtliga kvalifikationsnivåer för invandringsår 2009-2012 i alla fyra regioner.

Tabell 5.3 Medelvärde för antal år till första jobbet efter kvalifikationsnivå, invandringsår och region

		Anlände 2001-2004	Anlände 2005-2008	Anlände 2009-2012
Skåne län	Hög	5,3	5,8	4,6
	Mellan	5,5	5,6	4,9
	Låg	4,1	4,5	3,7
Stockholms län	Hög	4,7	4,8	4
	Mellan	4,7	5	4,3
	Låg	3,5	3,5	3,3
Västra Götalands län	Hög	5,3	5,3	4,4
	Mellan	5	5,4	4,7
	Låg	4,1	4,2	4
Övriga landet	Hög	5,2	5,4	4,4
	Mellan	5,3	5,4	4,7
	Låg	4,2	4,6	4,1

5.4 Sammanfattning

Skillnader mellan regioner är små i hur kvalifikationsmatchning utvecklas för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare. Men en intressant observation är att det i Stockholm är lite lättare för högutbildade immigranter att få ett arbete inom IT, ekonomi, naturvetenskap, matematik och data. Områden där högutbildade immigranter har relativt svårt att komma in.

I Skåne går utvecklingen av kvalifikationsmatchningen något långsammare än i de andra regionerna. En kommentar till det är att länet som regel har sämre utfall för arbetsmarknadsindikatorer i jämförelse med övriga landet. En ytterligare kommentar är att pendlare till Danmark inte är medräknade. Bedömningen är att en inkludering av Öresundspendlarna endast skulle ha en marginell påverkan på studiens resultat.

Det vanligaste yrket för kvinnor är Grundskollärare i samtliga regioner. Detsamma gäller för män undantaget Stockholm där Specialistläkare är det mest förekommande yrket. Stockholm avviker även med att Mjukvaru- och systemutvecklare finns med bland de fem vanligaste yrkena, både för kvinnor och män. De vanligaste högkvalificerade yrkena är annars Förskolelärare, Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens, Grundutbildade sjuksköterskor, ST-läkare samt Behandlingsassistenter och socialpedagoger.

Avseende det första jobbets kvalifikationsnivå för högutbildade flykting- och anhöriginvandrare är det övergripande mönstret detsamma för samtliga regioner. Det vanligaste första jobbet är ett mellankvalificerat yrke och andelen som direkt finner ett högkvalificerat yrke är ungefär 15 procent. Att ta sig fram till ett högkvalificerat yrke i Skåne tar cirka fem år. I övriga regioner går det något snabbare. Den mest framträdande skillnaden mellan regioner är att etableringstiden är något snabbare i Stockholm.

6 Policyrekommendationer

Hur kan vi underlätta för högutbildade immigranter att nå fram till högkvalificerade jobb? Den fjärde juni 2020 bjöd Region Skåne in till ett webinarium för att diskutera frågan. Som underlag presenterades resultat från denna studie. Webinariumet samlade ett fyrtiotal deltagare från lärosäten, kommuner, organisationer, regioner och statliga myndigheter. Detta kapitel baseras på studiens resultat och på de inspel som kom under webinariumet. Policyrekommendationerna är ett underlag för diskussion, de återspeglar inte Region Skånes officiella position.

- (1) Utveckla förmågan att tillvarata högutbildade immigranternas kompetens.**

Kvalifikationsmatchningen för högutbildade invandrare är för låg. Efter tio år i Sverige har 15 procent ett högkvalificerat arbete, och även med respekt för de svårigheter som är förknippade med att etablera sig i annat land är det ett utfall som kan förbättras. En bättre kvalifikationsmatchning skulle kostnadseffektivt mildra den strukturella arbetskraftsbristen. Studier visar att insatser för att hjälpa utrikes födda akademiker till ett matchat arbete tjänas in på mindre än ett år. Eftersom det är vanligt att högutbildade immigranter får jobb med en lägre kvalifikationsnivå skulle en bättre kvalifikationsmatchning också bidra till att andra med kortare utbildning ges ökade möjligheter till arbete. Det finns alltså goda skäl att sätta fokus på högutbildade immigranternas kvalifikationsmatchning.
- (2) Fånga upp fler högutbildade immigranter i eftergymnasial utbildning.** Det är förenat med stora vinster för högutbildade immigranter att uppdatera sitt humankapital med en svensk utbildning eller att få sin utländska utbildning validerad av svenska myndigheter. Åtgärder bör riktas mot att vidareutveckla den eftergymnasiala utbildningen i Sverige så att den kan fånga upp fler högutbildade immigranter och erbjuda kompletterande utbildning/kurser eller omskolning.
- (3) Bredda vägarna till oregrerade högkvalificerade yrken.** Utbildningsbakgrund är betydelsefullt för kvalifikationsmatchning. För hälso- och sjukvårdsutbildade är kvalifikationsmatchningen mycket hög efter några år i Sverige. Där finns fungerande valideringsspår och kompletterande utbildningar som leder till reglerade legitimationsyrken.

Mer bekymmersam är situationen för högutbildade immigranter med en utbildning som inte är riktad mot legitimationsyrken. Policyåtgärder bör särskilt utvecklas för att bredda vägarna in till högkvalificerade yrken i näringslivet, exempelvis för ingenjör- eller ekonomiutbildade. Åtgärder behöver tillhandahållas i skräddarsydda paket. Insatser kan vara utbildning på lärosäte eller yrkeshögskola, yrkessvenska, validering, arbetsgivarkontakter och nätverksbyggande. Det kan också handla om omskolningsspår för att fylla kompetensbehov i bristyrken. Sådana paket behöver utvecklas i nära samarbete med arbetsgivare.
- (4) Anpassa SFI för högutbildade och erbjud kvalificerad studie- och karriärvägledning.** Kraven på goda kunskaper i svenska språket är höga inom de flesta högkvalificerade yrken. För att påskynda kvalifikationsmatchning är det angeläget med en mer effektiv språkutbildning och en studie- och karriärvägledning anpassad för högutbildade immigranter i ett tidigt skede. Därför bör lärosäten kunna erbjuda både

SFI som förbereder för högskolestudier och studie- och karriärvägledning. Det är också betydelsefullt med tidig yrkesinriktad SFI. Vidare skulle digitala lösningar kunna användas i en högre utsträckning för att ge nyanlända tillgång till språkinsatser snabbt, gärna redan under asyltiden om det är aktuellt.

- (5) **Utvidga lärosäten och yrkeshögskolans uppdrag.** Lärosäten och yrkeshögskolan behöver ett tydligt riktat uppdrag och tillräckliga resurser att arbeta med högutbildade immigranternas kvalifikationsmatchning på arbetsmarknaden. Kompletterande utbildningar/kurser behöver utvecklas och integreras i yrkeshögskolans och lärosätenas ordinarie verksamhet och bli flera, inte minst sådana som riktas mot näringslivsorienterade yrken.
- (6) **Arbeta tillsammans med arbetsgivare för en breddad rekrytering.** Det finns skillnader i kvalifikationsmatchning mellan olika födelseregioner, även när hänsyn tas till olikheter i utbildning. Det visar att personer från olika länder möter en varierande grad av diskriminering på arbetsmarknaden. Insatser behöver riktas mot arbetsgivare för ett breddat synsätt och en breddad rekrytering.

Referenser

- Adlén, Lina (2016) *Spela kultur någon roll för utrikes födda kvinnors sysselsättning?* Ekonomisk debatt nr 7 2016
- Ahmed, Ali (2015) *Etnisk diskriminering – vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra?* Ekonomisk debatt nr 4 2015
- Arbetsförmedlingen (2019) *Var finns jobben? Bedömning för 2019 och på fem års sikt*
- Bevelander, Pieter & Lundh, Christer (2007) *Employment Integration of Refugees: The Influence of Local Factors on Refugee Job Opportunities in Sweden*, IZA DP No. 2551
- Bevelander, Pieter (2011) *The Employment Integration of Resettled Refugees, Asylum Claimants, and Family Reunion Migrants in Sweden*, Refugee Survey Quartely
- Ekberg, Jan (2016) *Det finns framgångsrika flyktingar på arbetsmarknaden*, Ekonomisk debatt nr 5 2016
- Forslund, Anders, Liljeberg, Linus, Åslund, Olof (2017) *Flykting- och anhöriginvandrarens etablering på den svenska arbetsmarknaden*, IFAU Rapport 2017:14
- Frykman & Ohlander (2018) *Högutbildade migranter i Sverige*,
- Gustafsson, Björn, Mac Innes, Hanna, Österberg, Tove (2016) *Age at immigration matters for labor market integration – the Swedish example*
- Gustafsson Björn m.fl. (2017) *I socialt utsatta områden påverkas ungdomars utbildningsval av nedslående exempel*. Ekonomisk debatt nr 2 2017
- Jonna Andersson, Pernilla, Wennemo Lanninger, Alma, Sundström Marianne (2017) *Etableringsreformens effekter på integrationen av nyanlända*, Arbetsmarknad & Arbetsliv nr 1 2017
- Joyce, Patrik (2015) *Integrationspolitik och arbetsmarknad – en översikt av integrationsåtgärder 1998-2014*, Delmi 2015:3.
- Joyce, Patrik (2016) *Rätt jobb till utrikes födda akademiker*, WSP
- Niedomysl, Thomas (2011) *How migration motives change over distance: evidence across socioeconomic and demographic groups*. Regional Studies, Vol. 45, No. 6, 2011, p. 843-855.
- Pettersson, Stina (2014) *Utrikes födda på arbetsmarknaden – en forskningsöversikt*
- Rooth, Dan-Olof & Åslund, Olof (2006) *Utbildning och kunskaper i svenska – Framgångsfaktorer för invandrare?* SNS Förlag
- Reglab (2017) *Platsens betydelse för utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden*
- Region Skåne (2018) *Kartläggning av hinder för etablering av nyanlända akademiker i Skåne*
- Region Skåne (2019) *Skånes befolkningsprognos 2019-2028*
- Ruist, Joakim (2018) *Tid för integration – en ESO-rapport om flyktingars bakgrund och arbetsmarknadsetablering*
- Rådet för integration (2016) *Etablering och karriärvägar för utrikes födda*

SCB (1998) SSK 96 – *Standard för svensk yrkesklassificering 1996*

SCB (2019) *Yrkesregistret med yrkesstatistik 2017*

Segendorf, Åsa & Teljosuo, Tommi (2011) *Sysselsättning för invandrare – en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration*

SOU (2010:88) *Vägar till arbete – Arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration, Bilaga 1-4 till Långtidsutredningen 2011*

Universitet- och högskolerådet (2013) *Ett steg på vägen mot arbetsmarknad – Bedömning av utländsk utbildning*

Waara, Joachim (2019) *Arbetskraftsbristen – Potentiella konsekvenser och till buds stående lösningar. Västra Götalandsregionen.*

Internet

<https://www.oresunddirekt.se/se/jag-vill-soka-jobb-i-danmark/soka-jobb-i-danmark/arbetstillstaand-i-danmark> 2020-02-27

<https://tillvaxtverket.se/statistik/regional-utveckling/regionala-indelningar/fa-regioner.html> 2020-05-25

www.scb.se/stativ 2020-02-27

www.scb.se/ssyk 2020-02-27

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/arbetskraftsbarometern/> 2020-05-28

<https://www.konj.se/var-verksamhet/foretagens-och-hushallens-syn-pa-ekonomin-i-konjunkturbarometern/barometerindikatorn.html> 2020-05-28

Bilaga 1 – Populationens fördelning

Populationens fördelning efter demografiska variabler, riket

		Anlande 2001-2004		Anlande 2005-2008		Anlande 2009-2012	
Invandringsår		13 000	22 %	24 000	40 %	23 100	38 %
Skäl till invandring	Anhöriga	8 800	68 %	14 000	58 %	16 700	72 %
	Flyktingar	4 200	32 %	10 000	42 %	6 500	28 %
Kön	Kvinnor	7 000	54 %	12 100	50 %	13 500	58 %
	Män	5 900	46 %	12 000	50 %	9 600	42 %
Ålder vid invandring	20-24 år	1 900	15 %	3 100	13 %	3 300	14 %
	25-29 år	3 500	27 %	6 500	27 %	6 900	30 %
	30-39 år	5 100	39 %	9 400	39 %	8 700	38 %
	40-54 år	2 500	19 %	5 100	21 %	4 200	18 %
Födelseregion	Norra Afrika	850	6 %	1 500	6 %	2 000	9 %
	Sydostasien	1 900	14 %	3 000	13 %	3 300	14 %
	Södra och Centralasien	2 700	21 %	3 900	16 %	5 600	24 %
	Södra, mellersta och västra Afrika	650	5 %	1 100	4 %	1 400	6 %
	Västra Asien	6 000	46 %	12 600	52 %	8 000	35 %
	Östra Afrika	900	7 %	1 900	8 %	2 800	12 %

Bilaga 2 – Födelseregion

Ingående länder i studiens födelseregioner, SCB:s FN-grupper.

Födelseregioner	Ingående länder
Östra Afrika	Burundi, Comorererna, Djibouti, Eritrea, Etiopien, Kenya, Madagaskar, Malawi, Mauritius, Mocambique, Rwanda, Seychellerna, Somalia, Tanzania, Uganda, Zambia, Zimbabwe.
Södra, mellersta och västra Afrika	Angola, Benin, Botswana, Burkina Faso, Centralafrikanska Rep., Elfenbenskusten, Ekvatorialguinea, Gabon, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Kamerun, Kap Verde, Kongo, Lesotho, Liberia, Mali, Mauretanien, Namibia, Niger, Nigeria, Sao Tomé och Príncipe, Senegal, Sierra Leone, Tchad, Togo, Swaziland, Sydafrika
Norra Afrika	Algeriet, Egypten, Libyen, Marocko, Sudan, Tunisien, Sydsudan
Södra- och Central-Asien	Afghanistan, Bangladesh, Bhutan, Indien, Iran, Maldiverna, Nepal, Pakistan, Sri Lanka, Kazakstan, Kirgistan, Tadjikistan, Turkmenistan, Uzbekistan
Sydost-Asien	Brunei Darussalam, Filipinerna, Indonesien, Kambodja, Laos, Malaysia, Singapore, Thailand, Vietnam, Östtimor, Myanmar
Västra Asien	Armenien, Azerbajdzjan, Bahrain, Cypern, Förenade Arabemiraten, Georgien, Irak, Israel, Jemen, Jordanien, Kuwait, Libanon, Oman, Palestina, Qatar, Saudiarabien, Syrien, Turkiet

Bilaga 3 – De tio vanligaste yrkena per kvalifikationsnivå

Högkvalificerade yrken, år 2017, riket

Kvinnor		Män	
Grundskollärare	17 %	Grundskollärare	9 %
Förskollärare	7 %	Specialistläkare	8 %
Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	6 %	Behandlingsassistenter och socialpedagoger m.fl.	6 %
Grundutbildade sjuksköterskor	4 %	ST-läkare	5 %
Specialistläkare	3 %	Arbetsförmedlare	4 %
Biomedicinska analytiker m.fl.	3 %	Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	4 %
Arbetsförmedlare	3 %	Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	3 %
ST-läkare	3 %	Tandläkare	3 %
Tandläkare	3 %	Planerare och utredare m.fl.	2 %
Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	2 %	Företagssäljare	2 %

Mellankvalificerade yrken, år 2017, riket

Kvinnor		Män	
Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	23 %	Buss- och spårvagnsförare	11 %
Barnskötare	18 %	Taxiförare m.fl.	8 %
Vårdbiträden	11 %	Lager- och terminalpersonal	7 %
Personliga assistenter	8 %	Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	6 %
Elevassistenter m.fl.	5 %	Personliga assistenter	5 %
Undersköterskor, vård- och specialavdelning	4 %	Vårdbiträden	4 %
Kockar och kallskänkor	4 %	Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete	3 %
Vårdare, boendestödjare	3 %	Elevassistenter m.fl.	3 %
Övriga kontorsassistenter och sekreterare	3 %	Kockar och kallskänkor	3 %
Butikssäljare, dagligvaror	2 %	Fastighetsskötare	3 %

Lågkvalificerade yrken, år 2017, riket

Kvinnor		Män	
Städare	56 %	Städare	31 %
Restaurang- och köksbiträden m.fl.	31 %	Restaurang- och köksbiträden m.fl.	31 %
Övriga servicearbetare	4 %	Övriga servicearbetare	8 %
Övrig hemservicepersonal m.fl.	3 %	Pizzabagare m.fl.	7 %
Handpaketerare och andra fabriksarbetare	2 %	Reklamutdelare och tidningsdistributörer	6 %
Kafé- och konditoribiträden	1 %	Bilreconditionerare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare	4 %
Pizzabagare m.fl.	1 %	Handpaketerare och andra fabriksarbetare	4 %
Bilreconditionerare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare	1 %	Renhållnings- och återvinningsarbetare	2 %

Region Skånes uppdrag är att främja hälsa, hållbarhet och tillväxt i Skåne. Vår uppgift inom regional utveckling är att skapa förutsättningar för att lösa samhällsutmaningar som handlar om jobben, miljön och människors hälsa. Genom att arbeta med de sociala och fysiska faktorer som påverkar såväl tillväxten, klimatet som den enskilde skåningens hälsa, skapar vi en attraktiv och innovativ region. På så sätt gör vi dagligen skillnad för Skåne och skåningarnas framtid.