

# Sammanfattning

Att öka sysselsättningen bland utrikes födda kvinnor är en prioriterad fråga för såväl arbetsmarknads- och integrationspolitiken som jämställdhetspolitiken. Trots detta verkar utvecklingen gå åt fel håll. Medan sysselsättningsgapet har minskat mellan inrikes och utrikes födda de senaste åren, har gapet mellan utrikes födda kvinnor och utrikes födda män vidgats. Även skillnaden i arbetskraftsdeltagande mellan utrikes födda kvinnor och män har ökat de senaste åren, och 2019 stod nästan var tredje kvinna född utanför Europa utanför arbetskraften.

## *Syfte och metod*

Rapporten syftar till att fördjupa kunskapen om hur och varför utrikes födda kvinnors och mäns arbetsmarknadsintegration skiljer sig från varandras. Finns särskilda hinder för kvinnor som gör att de under de första åren i landet förvärvsarbetar i betydligt lägre grad än män? Vilka faktorer korrelerar med ett snabbare inträde på arbetsmarknaden för kvinnor? Hur kan samhällets insatser förändras så att nyanlända kvinnors arbetsmarknadsintegration förbättras? Huvudfokus ligger på sysselsättningsgapet mellan utrikes födda kvinnor och män.

Utrikes födda är en mycket heterogen grupp. Tidigare studier av nyanländas arbetsmarknadsintegration i Sverige har huvudsakligen avsett flyktingar och deras anhöriga. Kvinnor invandrar emellertid i hög utsträckning som anhöriga till någon som redan är bosatt i Sverige eller som medföljande till män som kommer till Sverige av arbetsmarknadsskäl. Den förenklade bilden av invandringen som bestående av flyktingar respektive arbetskraftsinvandrare missar således en stor grupp – och denna grupp består huvudsakligen av kvinnor.

I denna rapport tas därför ett bredare grepp. Den empiriska analysen omfattar kvinnor och män som invandrat från länder utanför EU/EES av såväl flykting-, familj- som arbetsmarknadsskäl, och resultaten redovisas genomgående uppdelade på både kön och grund för bosättning. Med hjälp av individdata från Statistiska centralbyråns longitudinella databas för integrationsstudier (STATIV) följs inträdet på arbetsmarknaden fram till 2018 för dem som invandrade 2014. Analysen omfattar samtliga personer som var 19–59 år när de invandrade och som respektive uppföljningsår fortfarande var bosatta i Sverige. För att även kunna relatera arbetsmarknadsintegrationen under de första åren till utvecklingen på längre sikt följer vi också sysselsättningsutvecklingen fram till och med 2018 för kvinnor och män som invandrade 2003.

Tre olika utfallsmått används för att beskriva hur inträdet på arbetsmarknaden ser ut för kvinnor jämfört med män. Andelen som har *förvärvsarbete som huvudsaklig inkomstkälla* används i den deskriptiva analysen av utvecklingen av olika inkomstslag för grupper med olika grund för bosättning. Andelen *sysselsatta (förvärvsarbetande)* enligt SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS) och andelen som *varken arbetar eller studerar (risk för utanförskap)* används både i den deskriptiva och fördjupade analysen av kvinnors arbetsmarknadsintegration jämfört med mäns. Mot bakgrund av den kritik som riktats mot att måttet sysselsatt har en för svag koppling till vad som kan betraktas som ett ”riktigt jobb” görs även regressioner med måttet etablerad för att testa stabiliteten i resultaten.<sup>1</sup>

### *Situationen på arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor*

Den utrikes födda befolkningen i Sverige har ökat markant sedan början av 2000-talet och uppgick till drygt 2 miljoner i slutet av 2019. Som andel av befolkningen motsvarar det 19,3 procent, vilket är en ökning med 8,3 procentenheter från 2000.

Det finns en genomgående skillnad mellan kvinnor och män vad gäller grund för bosättning. Kvinnor invandrar i betydligt högre utsträckning av familjescäl än män. I vissa fall kommer kvinnorna

---

<sup>1</sup> Måttet etablerad grundar sig på SCB:s registerbaserade aktivitetsstatistik (RAKS). Gränsvärdet för årsinkomst för att klassas som etablerad är högre än gränsvärdet för att räknas som sysselsatt.

som anhöriga till flyktingar (familjeåterförening), i andra fall som anhöriga till en person som är född eller stadigvarande bosatt i Sverige (övriga anhöriga). Under senare år har också många kvinnor flyttat till Sverige som medföljande till en make/sambo som invandrat för arbete. Under perioden 2004–19 har gruppen övriga anhöriginvandrare varit den största kategorin för kvinnor samtliga år utom 2016, då antalet flyktingar från Syrienkriget ökade kraftigt även bland kvinnor. För män ligger flyktinggruppen högre än övriga kategorier också 2006 och 2007, samt under flera år på 2010-talet.

Många utrikes födda hör till gruppen som kan benämnas marginalarbetskraft – när arbetsmarknaden är god ökar jobbchanserna, men när konjunkturen viker löper de störst risk att bli arbetslösa. Kvinnor som invandrat från länder utanför EU/EES är särskilt utsatta. Sysselsättningsgraden är lägre än i övriga grupper, och arbetslösheten är högre. Tre av tio står också helt utanför arbetskraften. I många fall beror detta på studier, men också arbete i hemmet är ett vanligt skäl till att inte delta i arbetskraften. Bland utrikes födda kvinnor som har ett arbete dominerar tidsbegränsade anställningar i lågkvalificerade jobb.

### *Skillnader mellan kvinnors och mäns etableringsmönster*

För de flesta som invandrar till ett nytt land tar det tid att komma in på arbetsmarknaden. Kvinnors arbetsmarknadsintegration är dock betydligt långsammare än mäns, vilket är en viktig förklaring till den ökade skillnaden i sysselsättning och arbetskraftsdeltagande mellan utrikes födda kvinnor och män under 2010-talet.

För kohorten som invandrade 2014 ökade sysselsättningen bland män ganska snabbt de första åren, medan kvinnor i samtliga grupper förvärvsarbetade i betydligt lägre grad. Sysselsättningsnivån varierar mellan olika grund för bosättning, men könsgapet fyra år efter invandringen (2018) är ca 20–25 procentenheter för samtliga grupper. Detta mönster kan även ses för dem som invandrade 2003. Könsgapet är som störst efter ca fem år i landet, för att därefter successivt minska. Efter 15 år är skillnaden mellan kvinnors och mäns sysselsättningsgrad i stort sett borta.

Också när vi ser till andelen som har förvärvsarbete som huvudsaklig inkomstkälla är skillnaden mellan kvinnor och män mellan 20

och 25 procentenheter efter fyra år i landet. Kvinnor har i stället oftare sin största inkomst från föräldrapenning och från studiestöd. Även utfallsmåttet som beskriver risk för utanförskap visar på ett tydligt könsgap. År 2018 var det nästan var femte kvinna (17 procent) som varken arbetade, studerade eller deltog i arbetsmarknadsåtgärder eller SFI. Motsvarande andel bland männen var 10 procent.

### *Betydande könsgap efter fyra år i landet*

Förutom att sysselsättningen är lägre för kvinnor än för män, är andelen förvärvsarbetande också lägre för flyktingar och anhöriga till flyktingar än för övriga kategorier, högre för dem med längre utbildning och lägre för gruppen födda i Asien jämfört med övriga födelseregioner. För bland annat familjesammansättning och ålder skiljer sig mönstren mellan män och kvinnor. I den fördjupade analysen görs logistiska regressioner där hänsyn tas till flera bakomliggande faktorer samtidigt för att ge en tydligare bild av olika faktorerers isolerade betydelse.

Chansen för en kvinna att förvärvsarbeta fyra år efter invandringen är 37 procent lägre än för en man, och kvinnors chans att vara etablerade på arbetsmarknaden är 20 procent lägre än mäns. I modellerna kontrolleras för skillnader i ålder, utbildningsnivå, familjesammansättning, grund för bosättning, typ av bosättningskommun och födelseregion, samt att tidigt efter invandringen vara inskriven på Arbetsförmedlingen respektive påbörja studier i svenska för invandrare (SFI). Av dessa faktorer är det framför allt kombinationen att vara kvinna och att ha barn under sex år som har en tydlig inverkan på skillnaden mellan kvinnors och mäns arbetsmarknadsintegration.

Vad den återstående skillnaden mellan kvinnors och mäns chans att förvärvsarbeta beror kan regressionerna inte ge något svar på. Möjliga förklaringar kan vara skillnader i yrkeserfarenhet mellan kvinnor och män, eller skillnader i motivation och självförtroende som vi inte kan kontrollera för. Tidigare studier har också visat att otydlig styrning, i kombination med stereotypa föreställningar om utrikes födda kvinnor, hos handläggare på Arbetsförmedlingen och andra aktörer som ska ge stöd för inträdet på arbetsmarknaden kan bidra till kvinnors lägre chans att komma i arbete. Däremot verkar

arbetsgivare diskriminera utrikes födda kvinnor i lägre grad än utrikes födda män.

*Barn i förskoleåldern framstår som det största hindret för nyanlända kvinnors arbetsmarknadsintegration*

Kvinnor som nyligen invandrat har ett relativt högt barnafödande de första åren i landet. Det är också en hög andel av kvinnorna i grupperna flyktingar, anhöriga till flyktingar och anhöriga till arbetskraftsinvandrare som har barn i förskoleåldern när de invandrar. Forskningen visar att kvinnors större ansvar för omsorgen om små barn leder till att deras inträde på arbetsmarknaden försenas jämfört med männens. Våra separata regressionsmodeller för kvinnor respektive män bekräftar denna bild. Att ha barn under sex år är förknippat med en tydligt lägre chans för kvinnor (drygt 50 procent lägre) att förvärvsarbete fyra år efter invandringen, och en kraftigt förhöjd risk (90 procent högre) att höra till gruppen som varken arbetar eller studerar. För män, däremot, medför barn i förskoleåldern i stället en högre benägenhet att förvärvsarbete jämfört med män som inte har barn under sex år. Även att vara gift samvarierar med en något lägre chans för kvinnor att förvärvsarbete, medan det för män innebär en något högre chans att vara sysselsatt.

*Hög risk för utanförskap för kvinnor som kommer som anhörig till arbetskraft och som övrig anhörig*

Jämfört med kvinnliga flyktingar har kvinnor som invandrat som övriga anhöriga och som anhöriga till arbetskraft något högre chans att förvärvsarbete fyra år efter invandringen. Men i dessa grupper finns också många som riskerar långvarigt utanförskap. Drygt 30 procent av kvinnorna som 2014 kom som anhöriga till arbetskraft, och mer än var fjärde kvinna som invandrade som övrig anhörig, återfanns 2018 bland dem som varken arbetade, studerade, deltog i SFI eller arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Många står både utanför arbetsmarknaden och utanför de offentliga transfereringssystemen. Året efter invandringen är det nära 40 procent av kvinnorna i gruppen anhöriga till arbetskraft som helt saknar inkomst, medan motsvarande andel bland kvinnor i gruppen övriga

anhöriga är nära 30 procent. Risken för långvarigt utanförskap är tydligt högre för dessa grupper av kvinnor jämfört med kvinnor som invandrat som flyktingar.

Övriga anhöriga och anhöriga till arbetskraft har inte tillgång till etableringsprogrammet. De har dock rätt att delta i SFI och i samhällsorientering, och de ska precis som andra arbetssökande kunna få hjälp och stöd från Arbetsförmedlingen för att komma in på arbetsmarknaden. Men enbart ungefär hälften av kvinnorna i gruppen övriga anhöriga deltar i SFI de första åren i landet, och bland anhöriga till arbetskraft är SFI-deltagandet ännu lägre, ca 20–30 procent. I dessa grupper är det också ovanligt att skriva in sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.

*Högre utbildningsnivå är den främsta framgångsfaktorn för kvinnors arbetsmarknadsintegration*

Kontrollerat för övriga faktorer har kvinnor med gymnasieutbildning mer än dubbelt så hög chans att vara sysselsatta fyra år efter invandringen jämfört med kvinnor med den kortaste utbildningen. Även kvinnor som har utbildning motsvarande nioårig grundskola har en tydligt högre chans att förvärvsarbeta, drygt 50 procent högre, jämfört med kvinnor med mycket kort utbildning. Högre utbildningsnivå är en framgångsfaktor även för män, men har inte lika stor betydelse som för kvinnor.

Att sakna gymnasieutbildning framstår alltså som en större nackdel för nyanlända kvinnor än för nyanlända män. En bidragande förklaring kan vara att kvinnodominerade bristyrken generellt sett har högre formella utbildningskrav än mansdominerade bristyrken och att män med kort utbildning därför har lättare att hitta ett arbete än kvinnor med motsvarande utbildningsnivå. Det kan dock även handla om att arbetsförmedlare inte uppfattar kvinnor med kort formell utbildning som matchningsbara, och att förmedlarna har lättare att fånga upp informell kompetens hos män än hos kvinnor.

### *Tidig kontakt med Arbetsförmedlingen och att tidigt påbörja SFI utgör framgångsfaktorer för kvinnor*

Kvinnor har ofta mindre arbetslivserfarenhet än män, och studier indikerar att kvinnors familjenätverk snarare hämmar än främjar inträdet i arbetslivet. Stöd med kontakter och nätverk som kan leda till jobb kan därmed vara viktigare för kvinnor än för män, vilket också bekräftas i våra regressionsmodeller. Chansen att vara sysselsatt fyra år efter invandringen är drygt 40 procent högre för kvinnor som varit inskrivna som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen år 0 eller år 1 jämfört med kvinnor som inte haft en tidig kontakt. Att tidigt påbörja SFI är förknippat med en högre chans att vara sysselsatt för både för kvinnor och för män.

### *Rekommendationer för att snabba upp utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsintegration*

Utrikes födda kvinnors långsamma inträde på arbetsmarknaden är ett stort samhällsproblem, ur ekonomiskt, sysselsättningspolitiskt och jämställdhetsperspektiv. Radikala förändringar kan behövas, och ett kvantifierat mål som tar sikte på att minska sysselsättningsgapet skulle kunna bidra till ett ökat fokus på effektiva insatser och en bättre anpassning av politiken. I rapporten diskuteras ett antal förslag med fokus på förändringar som kan genomföras relativt snabbt.

*Samtliga nyanlända kvinnor behöver nås.* För att öka sysselsättningen bland utrikes födda kvinnor behöver insatser som underlättar inträdet på arbetsmarknaden nå ut till samtliga nyanlända kvinnor, oavsett grund för bosättning. Arbetsmarknadsintegrationen är långsam för många av kvinnorna som kommer som övriga anhöriga och som medföljande till arbetskraftsinvandrare och risken är hög att många av dessa kvinnor hamnar i ett långvarigt utanförskap.

- Skärpta krav för permanent uppehållstillstånd behöver balanseras med ökade insatser för att söka upp, informera och motivera till att delta i insatser.
- Öppna möjligheten att delta i etableringsprogrammet för dem som invandrar som anhöriga från länder utanför EU/EES.

- Kommunernas ansvar att motivera till deltagande i SFI och samhällsorientering behöver förtydligas.

*De föräldrarelaterade ersättningarna och tillgången till stöd för kvinnor med barn kan anpassas bättre.* Många utrikes födda kvinnor har, eller får, barn under de första åren i Sverige då deras kompetens och nätverk för etableringen i arbets- och samhällslivet behöver byggas upp. Kvinnors långsammare arbetsmarknadsinträde kan i stor utsträckning kopplas till ansvaret för omsorgen om barn.

- Reserverade dagar för respektive förälder (pappamånaderna) bör införas också för föräldrapenning på grundnivå, som nyanlända föräldrar kan ta del av.
- Nationell vägledning behövs för att utveckla en långsiktig verksamhet inom den öppna förskolan som stärker föräldralediga kvinnors nätverk och kunskaper i svenska.
- Ramtiden för etableringsinsatserna bör utökas för att åstadkomma mer jämställda möjligheter att ta del av stödet. Etableringsprogrammet kan också behöva bli mer flexibelt i längd, beroende på individuella behov av stöd för arbetsmarknadsinträdet.
- Etableringstilläggen bör individualiseras för mer jämställda incitament att börja arbeta och att delta i etableringsinsatser.
- Etableringsersättningen och etableringstilläggen behöver följa med prisutvecklingen för att inte kvinnors incitament att delta i etableringsinsatser successivt ska urholkas.

*Jämställt och likvärdigt stöd till arbete kräver tydlig styrning.* Inom arbetsmarknadspolitiken märks ett ökat fokus de senaste åren på målsättningen om en jämställd tillgång till arbetsnära stödinsatser. Trots lika förutsättningar vad gäller t.ex. utbildningsnivå och ålder får dock utrikes födda kvinnor fortfarande inte ta del av de insatser som har bäst resultat för övergång till arbete i samma utsträckning som övriga grupper. Skillnader i bemötandet av kvinnor och män kan vara en förklaring till de osakliga könsskillnaderna i fördelningen av stöd.



- Arbetsförmedlingen behöver säkerställa en likvärdig arbetsmarknadspolitisk bedömning för kvinnor och män.
- Tydlig styrning och uppföljning av arbetssätt och processer krävs för att säkerställa att utrikes födda kvinnor får det stöd de behöver. När fristående aktörer ska leverera olika insatser behöver Arbetsförmedlingen inkludera tydliga jämställdhetskrav i förfrågningsunderlag och avtal.
- Arbetsförmedlingen bör årligen redovisa en fördjupad analys av utrikes födda kvinnors deltagande i program och insatser.
- Socialtjänsten bör alltid genomföra individuella möten för planering och utredning för egen försörjning för att bättre fånga upp kvinnors behov av stöd för att komma närmare arbetsmarknaden.

*Ökade möjligheter till utbildning.* Bland kvinnor som nyligen invandrat till Sverige finns en relativt stor grupp som har mycket kort utbildning och som har behov av kompetenshöjning för en långsiktigt hållbar arbetsmarknadsintegration. En avvägning mellan utbildning och arbetsnära stöd behöver dock alltid göras som grundas på en bred kartläggning av individens kompetenser, erfarenheter och intressen.

- Utbildningsplikt bör införas i jobb- och utvecklingsgarantin för långtidsarbetslösa för en tydlig styrning av Arbetsförmedlingens kartläggning av arbetssökandes behov av kompetenshöjning.
- Kravet på sex månaders sammanhängande arbetslöshet för studiestartsstöd bör tas bort så att kvinnor som har timanställningar och kortare vikariat kan komplettera sin utbildning och stärka sin ställning på arbetsmarknaden.
- Socialstyrelsens allmänna råd om ekonomiskt bistånd bör kompletteras avseende studiestartsstöd så att kompletterande försörjningsstöd kan beviljas till personer som studerar med studiestartsstöd, under förutsättning att studierna är tydligt inriktade mot självförsörjning.