

# Utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften

Kartläggning och analys av utmaningar och möjligheter  
för ett ökat arbetskraftsdeltagande

# Sammanfattning

Statskontoret har fått i uppdrag av regeringen att sammanställa och utveckla kunskapen om varför utomeuropeiskt födda kvinnor i större utsträckning står utanför arbetskraften och vad som kan förbättra deras förutsättningar för att delta i arbetskraften.

Uppdraget består av två delar. I uppdragets första del ingår att utifrån befintlig kunskap sammanställa vilka faktorer som hindrar respektive underlättar för utomeuropeiskt födda kvinnor att delta i arbetskraften samt identifiera behovet av ytterligare analyser. Statskontoret ska även svara på i vilken mån det finns kunskap om insatser som visat sig fungera för att arbetskraftsdeltagandet ska öka.

Uppdragets andra del avser en studie riktad till kommunerna för att fånga deras erfarenheter och bedömning av vilka insatser som visat sig fungera för att utomeuropeiskt födda kvinnor ska öka sitt arbetskraftsdeltagande.

Statskontoret har upphandlat Kontigo AB som stöd i uppdragets båda delar. Inom ramen för uppdraget har Kontigo genomfört en utredning om:

1. faktorer som hindrar respektive underlättar för utomeuropeiskt födda kvinnor att delta i arbetskraften och om behovet av ytterligare analyser och
2. kommunernas erfarenheter och insatser för att utomeuropeiskt födda kvinnor ska öka sitt arbetskraftsdeltagande.

Resultaten från uppdragets båda delar presenteras i denna rapport.

## Genomförande och metod

Studien baseras på följande moment:

- **En forskningsöversikt** - omfattar ett bruttourval på över 1 400 artiklar och en närmare analys av de 80 mest relevanta artiklarna.
- **Expertintervjuer** – sammanlagt 23 intervjuer med experter och sakkunniga inom områdena arbetsmarknad, integration och jämställdhet.
- **En enkätundersökning** – riktad till samtliga kommuners individ- och familje- samt arbetsmarknadsenheter.
- **Ett kvalitetssäkringsseminarium** – där ett tiotal myndighetsexperter och forskare inbjöds att delta i syfte att diskutera de preliminära resultaten från studien.

Den huvudsakliga målgruppen för denna delrapport är utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften. I arbetskraften ingår personer som står till arbetsmarknadens förfogande antingen som sysselsatta eller som arbetslösa som söker arbete. Övriga personer är inte i arbetskraften. Detta innebär till exempel att studerande på heltid, hemarbetande, pensionärer och långtidssjuka inte ingår i arbetskraften.



Två metodfrågor har präglat studien, dels att gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor inte alltid särskiljs vare sig i statistiken eller i forskningen, dels att fokus sällan riktas just mot den grupp som står helt utanför arbetsmarknaden. En betydande del av den analyserade forskningen handlar om gruppen utrikes födda kvinnor generellt och om de utrikes födda kvinnor som är utan arbete, men befinner sig i arbetskraften.

## **Andelen utrikes födda kvinnor som står utanför arbetskraften är lägre i Sverige än i andra länder**

Andelen utrikes födda kvinnor som står utanför arbetskraften är lägre i Sverige än i de flesta andra länder. Däremot är skillnaderna mellan utrikes födda kvinnor utanför arbetskraften och inrikes födda kvinnor utanför arbetskraften stora. Det finns också betydande skillnader mellan utrikes födda kvinnor och utrikes födda män, särskilt bland dem som varit i Sverige under endast några år. År 2016 stod 27 procent av de utrikes födda kvinnorna i åldrarna 16–64 år utanför arbetskraften. Det kan jämföras med 16 procent av de inrikes födda kvinnorna och 17 procent av de utrikes födda männen.

Syrien och Irak utgjorde år 2016 de två vanligaste födelseländerna för utomeuropeiskt födda kvinnor i Sverige. Därefter följer länder som Iran, Somalia och Thailand.

## **Utomeuropeiskt födda kvinnor har lägre utbildningsnivå**

De utomeuropeiskt födda kvinnorna har en lägre utbildningsnivå än kvinnor födda i Sverige. Bilden skiljer sig dock beroende på vilket land som studeras. Av kvinnor i åldrarna 25–64 år födda i Afrika har 36 procent förgymnasial utbildning som sin högsta utbildning, medan endast 13 procent har en eftergymnasial utbildning som är 3 år eller längre. Kvinnor från Sydamerika uppvisar ett omvänt mönster; 12 procent av de sydamerikanskt födda kvinnorna har som mest förgymnasial utbildning medan 30 procent har en eftergymnasial utbildning som är 3 år eller längre. I jämförelse har 14 procent av de inrikes födda kvinnorna i Sverige en förgymnasial utbildning, medan 42 procent av de inrikes födda kvinnorna har en eftergymnasial utbildning som är 3 år eller längre.

## **Vistelsetiden har stor betydelse för att etablera sig i arbetskraften**

Vistelsetiden har betydelse för de utomeuropeiskt födda kvinnornas etablering i arbetskraften och på arbetsmarknaden. Andelen förvärvsarbete utomeuropeiskt födda kvinnor som varit i Sverige i 10 år eller mer är 68,5 procent. Efter 10 år eller mer är också skillnaderna mot männen relativt små – 69,7 procent av männen förvärvsarbetar efter 10 år eller mer i Sverige. Däremot är skillnaderna stora under den första tiden i Sverige. Av de kvinnor som varit i Sverige i 2 till 3 år var det bara 26,4 procent som förvärvsarbetade 2015, vilket kan jämföras med männens 47,1 procent.

## **Forskningen om utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetsmarknaden är begränsad**

Forskningen om gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften är relativt begränsad. En förklaring är att gruppen ytterst sällan har betraktats som en särskild grupp i arbetsmarknads- och integrationshänseende. Gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor ses i forskningen vanligtvis som en del av gruppen utrikes födda kvinnor.

Vi konstaterar också att det finns lite forskning som rör utrikes födda kvinnor utanför arbetskraften. De allra flesta studier koncentreras i stället mot utrikes födda kvinnor som finns i arbetskraften, men som saknar arbete. Denna grupp kvinnor står betydligt närmare ett arbete än de som står utanför arbetskraften.



Vår bedömning är att studier som riktas mot utrikes födda kvinnor som finns i arbetskraften, men som saknar arbete ändå kan användas för att synliggöra de hinder som begränsar utomeuropeiskt födda kvinnor att träda in i arbetskraften. Anledningen är att såväl nationella som internationella studier om utrikes födda kvinnor utan arbete i huvudsak omfattar kvinnor födda i Asien, Afrika och Sydamerika. Vi anser även att de resultat som forskningen lyfter fram som hinder för att utrikes födda kvinnor inte får arbete sannolikt också hindrar utomeuropeiskt födda kvinnor att överhuvudtaget inkluderas i arbetskraften.

Vår bedömning är att de hinder som vi från forskningen grupperar som strukturella och individuella orsaker till utrikes födda kvinnors problem att etablera sig på arbetsmarknaden också är relevanta som förklaringar till varför utomeuropeiskt födda kvinnor står utanför arbetskraften, trots att vi ser stora luckor i forskningen om just denna målgrupp.

### **Forskningen om strukturella orsaker utgår ofta från internationella jämförelser**

Forskningen om de strukturella förhållandenas betydelse utgår ofta från internationella jämförelser, då strukturer i hög grad är knutna till nationella mönster. Forskningen pekar på möjliga förklaringar som har med arbetsmarknadens struktur och välfärdssystemens utformning att göra. Forskningen pekar också på att en jämställd arbetsmarknad i mottagarlandet även kommer att påverka de nyanlända. Det finns ofta ett starkt teoretiskt stöd för betydelsen av strukturella förhållanden. Trots det så är svagheterna med den här typen av studier att det är svårt att isolera effekterna av enskilda strukturer på arbetsmarknaden, då förhållandena mellan olika länder ofta skiljer sig åt i en rad andra avseenden. Det gäller till exempel i sammansättningen av grupperna utomeuropeiskt födda i olika mottagarländer eller i skälen till invandring bland de utomeuropeiskt födda. Detta gör att det fortfarande finns stora kunskapsluckor i forskningen om de strukturella faktorernas betydelse för utomeuropeiskt födda kvinnors arbetskraftsdeltagande.

Ett område där forskningen har stärkts är betydelsen av diskriminering på arbetsmarknaden. Här finns flera studier som visar på förekomsten av olika typer av diskriminering av utrikes födda kvinnor på svensk arbetsmarknad. Det finns dock ingen verifierad kunskap om vilken betydelse detta har för de som står utanför arbetskraften.

### **Det finns mer forskning om individuella orsaker**

Forskningen om individuella förklaringsfaktorer är generellt sett bättre, åtminstone för faktorer som är mätbara och där det finns tillgång till statistik. Således har vi en ganska god kunskap om betydelsen av formell utbildning för att etablera sig på arbetsmarknaden, liksom även när det gäller språkkunskapernas betydelse. Forskningen visar också på betydelsen av tillgången till nätverk av olika slag. Även frågan om ohälsa är viktig för etableringen på arbetsmarknaden. Forskningen visar både på en avsevärt större ohälsa och på ett tydligt samband mellan hälsa och möjligheterna att etablera sig i arbetskraften.



## Det finns ett gap mellan arbetsmarknadens krav och utomeuropeiskt födda kvinnors utbildningsnivå

Intervjuerna med sakkunniga inom områdena arbetsmarknad, integration och jämställdhet samt resultaten från vår telefonenkät stödjer vårt antagande om att de faktorer som forskningen lyfter fram och som i huvudsak rör utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden som är utan jobb också påverkar utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften.

Resultaten från såväl forskning som intervjuer med sakkunniga gör gällande att arbetsmarknadens krav på formell utbildning och kvalificerad arbetslivserfarenhet står i skarp kontrast mot de förutsättningar i form av humankapital som många utomeuropeiskt födda kvinnor saknar. Låg utbildningsnivå, bristande arbetslivserfarenhet och svaga sociala nätverk framgår som centrala hinder för etablering i arbetskraften av såväl forskningen som av informanterna i vår studie. Forskningen påvisar också betydelsen av ohälsa, något som de svarande i vår telefonenkät däremot inte lyfter fram som ett centralt hinder.

Såväl forskningen som information från våra intervjupersoner och svaren i telefonenkäten lyfter fram traditionella familjevärderingar som kan finnas bland utomeuropeiskt födda, där kvinnan är hemma med ansvar för barnen, som betydande hinder för kvinnornas möjlighet att inkluderas i arbetskraften. I vår studie framkommer att arbetskraftsdeltagandet i kvinnornas ursprungsländer ofta är mycket lågt. Det står i kontrast med arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor i Sverige, som i ett internationellt perspektiv är högt. Vi bedömer mot denna bakgrund att könsrollerna kan ha betydelse för att förklara att utrikes födda kvinnor i så mycket större utsträckning än utrikes födda män är positionerade utanför arbetskraften. Vi anser dock att det finns behov av ytterligare forskning för att på ett tydligare sätt kunna beskriva och verifiera detta hinder.

## Normen att både män och kvinnor deltar i arbetskraften är en möjliggörande faktor

Enligt forskningen utgörs en möjliggörande faktor av mottagarlandets normer och kultur, vilket i detta sammanhang skulle kunna vara att det i Sverige är en norm att både män och kvinnor deltar i arbetskraften. Studier som jämför Sverige med andra länder visar att Sveriges ambition att röra sig mot en jämställd arbetsmarknad mellan kvinnor och män har haft en positiv påverkan för utrikes födda kvinnor att etablera sig i arbetskraften. Nära kopplat till denna fråga är också att det välfärdspolitiska systemet – med exempelvis offentligt organiserad och subventionerad barnomsorg – utgör en viktig möjliggörare.

Det är dock viktigt att notera att såväl forskningen, svaren från våra intervjuer med sakkunniga och svaren från telefonenkäten pekar på att föräldrapenningens utformning kan begränsa möjligheterna för kvinnor att träda in i arbetskraften, då dess utformning riskerar att resultera i att kvinnorna stannar hemma med barnen medan männen arbetar. Här anser vi dock att det finns behov av fortsatt forskning innan vi med säkerhet kan fastställa att så är fallet.

## Det behövs fler enkla yrken och insatser mot diskriminering enligt forskningen

Enligt forskningen, liksom enligt de sakkunniga inom områdena arbetsmarknad, integration och jämställdhet som vi talat med, finns det behov av insatser för att motverka såväl strukturella som individuella hinder. Forskningen visar på behov av fler lågkvalificerade yrken som matchar den låga utbildningsnivå och bristande arbetslivserfarenhet som till viss del kännetecknar gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor. Forskningen pekar också på insatser som minskar diskrimineringen av utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden.



## **Kommunerna ser behov av insatser som kombinerar språk och praktik, utvecklad sfi och samhällsorientering och insatser för att stärka kvinnornas självkänsla**

Kommunerna bedriver många olika insatser för att underlätta arbetskraftsdeltagandet för målgruppen. Kommunerna genomför flest insatser inom det sociala området, men bedömer att arbetsmarknadsinsatserna fungerar bäst. Vi upplever inte att det finns någon större variation i de insatser som kommunerna bedriver sett till kommunstorlek eller kommunens geografiska lokalisering. I vår studie ser vi att insatser som kombinerar språk och arbetsplatspraktik och insatser som stärker kvinnornas självkänsla är typer av insatser som kommunerna särskilt vill lyfta fram som framgångsrika för att stödja utomeuropeiskt födda kvinnors väg in i arbetskraften.

Vår telefonenkät riktad till representanter för kommunerna visar att det finns utvecklingsbehov inom svenska för invandrare (sfi) och samhällsorientering. Hela 30 procent anser att sfi endast i viss utsträckning eller inte alls når ut till målgruppen. Det är också oroväckande att endast 37 procent av respondenterna bedömer att de utomeuropeiskt födda kvinnorna i högre utsträckning fullföljt samhällsorienteringen.



# Innehåll

<b>1 Inledning.....</b>	<b>9</b>
1.1 Statskontorets uppdrag .....	9
1.2 Rapportens syfte och avgränsningar .....	9
1.3 Rapportens disposition .....	10
<b>2 Metod.....</b>	<b>11</b>
2.1 Forskningsöversikt .....	11
2.2 Metodproblem .....	11
2.3 Semistrukturerade intervjuer .....	12
2.4 Enkätundersökning .....	12
2.5 Seminarium .....	13
2.6 Ordlista och begreppsförklaringar .....	14
<b>3 Utomeuropeiskt födda kvinnor .....</b>	<b>15</b>
3.1 Sammanfattning.....	15
3.2 Drygt hälften av de utomeuropeiskt födda kvinnorna har varit i Sverige 10 år eller mer .....	16
3.3 Vistelsetiden har betydelse för etableringen i arbetskraften.....	17
3.4 Flest utomeuropeiskt födda kvinnor är födda i Irak, Iran och Syrien.....	18
3.5 Utrikes födda kvinnor har en något lägre utbildningsnivå än inrikes födda kvinnor .....	19
3.6 Antalet utomeuropeiskt födda kvinnor har ökat.....	21
3.7 Andelen utomeuropeiskt födda kvinnor som förvärsarbetar har ökat .....	22
3.8 Många står fortfarande utanför arbetskraften .....	23
3.9 Flera orsaker till att individer inte ingår i arbetskraften .....	25
3.10 Arbetskraftsdeltagandet är högt bland kvinnor i Sverige i ett internationellt perspektiv .....	25
3.11 En jämställd arbetsmarknad ger ett jämställt arbetskraftsdeltagande bland utrikes födda kvinnor och män.....	27
<b>4 Hinder som påverkar utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i arbetskraften.....</b>	<b>29</b>
4.1 Sammanfattning.....	29
4.2 Strukturella orsaker .....	31
4.3 Individuella orsaker .....	40
<b>5 Insatser för att få in kvinnorna i arbetskraften .....</b>	<b>58</b>
5.1 Sammanfattning.....	58
5.2 Insatser inriktade mot sociala frågor .....	59
5.3 Insatser inriktade mot arbetsmarknaden .....	61
5.4 Insatser inriktade mot utbildning.....	63
5.5 Samhällsorientering för nyanlända .....	64
5.6 Kommunala sysselsättningsinsatser.....	65
5.7 Kommunala arbetsmarknadsinsatser .....	66
5.8 Insatser som behöver utvecklas och insatser som fungerar väl.....	67
<b>6 Slutsatser .....</b>	<b>69</b>
6.1 Forskningen om gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften är begränsad .....	69
6.2 Faktorer som hindrar arbetskraftsdeltagandet .....	71
6.3 Insatser som underlättar arbetskraftsdeltagandet .....	72



Bilaga 1.....	74
Bilaga 2.....	80
Källhänvisning.....	85





# 1 Inledning

## 1.1 Statskontorets uppdrag

Statskontoret har fått i uppdrag av regeringen att sammanställa och utveckla kunskapen om varför utomeuropeiskt födda kvinnor i stor utsträckning står utanför arbetskraften och vad som kan förbättra deras förutsättningar för att delta i arbetskraften.

Uppdraget består av två delar. I uppdragets första del ingår att utifrån befintlig kunskap sammanställa vilka faktorer som hindrar respektive underlättar för utomeuropeiskt födda kvinnor att delta i arbetskraften och identifiera behovet av ytterligare analyser. Statskontoret ska även svara på i vilken mån det finns kunskap om insatser som visat sig fungera för att deltagandet i arbetskraften ska öka.

I uppdragets andra del ska en studie utföras riktad till kommunerna för att fånga upp deras erfarenheter. Syftet är att ta reda på vilka insatser som enligt kommunernas bedömning har visat sig fungera för att utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i arbetskraften ska öka. Den första delen ska redovisas till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) senast den 30 november 2017. Hela uppdraget ska slutredovisas senast den 31 januari 2018.

Statskontoret har upphandlat Kontigo AB för att utföra uppdragets båda delar. Den första delen avrapporterades i en delrapport till Regeringskansliet den 30 november 2017 (Dnr 2017/149-5). I denna slutrapport presenteras resultaten från uppdragets båda delar, det vill säga en kunskapssammanställning av faktorer som hindrar respektive underlättar för utomeuropeiskt födda kvinnor att delta i arbetskraften, vilka behov som finns av ytterligare analyser samt resultaten av kommunernas erfarenheter och insatser för att öka utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i arbetskraften. Rapporten inkluderar även resultaten från intervjuer med sakkunniga på områdena arbetsmarknad, integration och jämställdhet om faktorer som hindrar respektive underlättar för utomeuropeiskt födda kvinnor att delta i arbetskraften.

Den här kunskapssammanställningen har genomförts av Erik Cederberg, Göran Hallin, Vanessa Sevedag och Thomas Westerberg (projektledare).

## 1.2 Rapportens syfte och avgränsningar

Rapporten syftar till att utifrån befintlig kunskap visa på de faktorer som hindrar respektive underlättar för utomeuropeiskt födda kvinnor att delta i arbetskraften och identifiera behovet av ytterligare analyser. Rapporten syftar även till att svara på i vilken mån det finns kunskap om insatser som visat sig fungera för att deltagandet i arbetskraften ska öka. I rapporten används nationell och internationell forskning samt utredningar och utvärderingar som är relevanta för frågeställningen.

Rapporten studerar även kommunernas erfarenheter av att arbeta med utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften. I rapporten diskuteras vilka insatser som enligt kommunernas bedömning har visat sig fungera för att utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i arbetskraften ska öka.

För att ge en bakgrund till utrikes födda kvinnors deltagande i arbetskraften och i utbildning innehåller rapporten även en kort beskrivning av målgruppen med fokus på vissa basfakta som till exempel antal individer, ålder, utbildningsnivå, förvärvsfrekvens och arbetskraftsdeltagande.



## 1.3 Rapportens disposition

Rapporten är uppbyggd på följande sätt:

- I kapitel 2 presenterar vi den metod som vi använt för att selektera, sortera och analysera den omfattande forskning som kunskapssammanställningen baserats på. I metodavsnittet presenterar vi även den telefonenkät som riktats mot samtliga kommuner och de semistrukturerade intervjuer som vi genomfört med sakkunniga inom områdena arbetsmarknad, integration och jämställdhet. Metodavsnittet inkluderar även en kort redovisning av genomförandet av det seminarium som vi arrangerat med de sakkunniga för att förankra rapportens resultat.
- I kapitel 3 redogör vi för övergripande basfakta om gruppen utrikes födda kvinnor.
- I kapitel 4 presenterar vi forskningens, våra sakkunnigas och kommunernas syn utifrån telefonenkäten på hinder för utomeuropeiska kvinnor att delta i arbetskraften.
- I kapitel 5 diskuterar vi utifrån inspel från våra sakkunniga och svaren från telefonenkäten insatser som behövs och insatser som bedömts varit framgångsrika för att underlätta för utomeuropeiskt födda kvinnor att delta i arbetskraften.
- I kapitel 6 presenterar vi våra slutsatser.



## 2 Metod

Studien baseras på följande moment:

- forskningsöversikt
- semistrukturerade intervjuer
- enkätundersökning
- avstämningsseminarium

### 2.1 Forskningsöversikt

Kunskapssammanställningen är primärt baserad på underlag från sökningar efter forskningslitteratur och forskningsrapporter. Artiklarna och sökorden har valts ut och sorterats efter ett antal kriterier som vi har tagit fram. Kriterierna baseras på typ av publikation, metod, geografiskt område samt titelord och innehåll i artiklarnas abstracter. Både svenska och engelska sökord har använts.<sup>1</sup>

Utifrån sökord i databasen LUBSearch<sup>2</sup> och en sökning via hemsidor vid ett urval av svenska myndigheter erhöles ett bruttourval på 1 409 artiklar. Efter en analys av bruttourvalet baserat på typ av publikation, metod, abstracter och geografi blev resultatet 80 artiklar som ligger till grund för kunskapssammanställningen. En övervägande majoritet av artiklarna är publicerade i vetenskapliga tidskrifter.

### 2.2 Metodproblem

#### 2.2.1 Gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor

Forskningskartläggningen begränsades initialt till att endast inkludera sökord som rörde utomeuropeiskt födda kvinnor, det vill säga kvinnor födda utanför den europeiska kontinenten. Denna sökning gav få träffar. Av den anledningen utvidgades sökningen till att även inkludera forskning rörande invandrade kvinnor, nyanlända kvinnor och utrikes födda kvinnor; något som ökade antalet träffar betydligt. Enligt vår bedömning har utvidgningen av sökorden inte påverkat de slutsatser vi kan dra gällande målgruppen utomeuropeiskt födda kvinnor. Orsaken är att den forskningslitteratur och de forskningsrapporter som studerar invandrade, nyanlända respektive utrikes födda kvinnor framförallt studerar kvinnor födda i Asien, Afrika och Sydamerika.

---

<sup>1</sup> Se bilaga 1 för en detaljerad metodbeskrivning av urvalet utav artiklar.

<sup>2</sup> Lunds universitets sökdatabas.



## 2.2.2 Arbetskraften

I sökningarna efter litteratur kunde vi tidigt konstatera att begreppet "arbetskraft" var ett begrepp som begränsade antalet forskningsrapporter till ett fåtal. För att få med fler forskningsartiklar med bäring mot utrikes födda kvinnors hinder och möjligheter till arbete har vi därför vidgat sökningarna till att även inkludera "arbete", "arbetsmarknad" och "arbetslöshet". Med denna utvidgning av sök-begreppet ökade antalet forskningsartiklar markant. Den forskningslitteratur och de forskningsrapporter som presenteras i kunskapssammanställningen har därmed kommit att beröra forskning som både studerar personer med en position utanför arbetskraften, det vill säga individer som varken är sysselsatta eller arbetslösa, och personer som är arbetslösa men söker sysselsättning.

Resultatet från vår kunskapsöversikt kan därför inte säga att de hinder som utrikes födda kvinnor utanför arbetskraften möter entydigt är desamma som utrikes födda kvinnor i arbetslöshet står inför. Den senare gruppen står betydligt närmare ett arbete än den grupp som är positionerad utanför arbetskraften. Vi bedömer dock att den forskning som studerar faktorer som påverkar utomeuropeiskt födda kvinnors möjlighet att gå från arbetslöshet till arbete är generaliserbar om än inte uteslutande för att förklara de svårigheter målgruppen möter för att etableras i arbetskraften.

## 2.3 Semistrukturerade intervjuer

23 semistrukturerade intervjuer har genomförts med sakkunniga och experter inom områdena arbetsmarknad, integration och jämställdhet. Intervjuerna har genomförts antingen per telefon eller genom fysiska möten. Syftet med de semistrukturerade intervjuerna var att få en djupgående och nyanserad bild av de sakkunnigas bedömning av orsakerna till att en så stor andel av de utomeuropeiskt födda kvinnorna står utanför arbetskraften, vad aktörer på lokal och nationell nivå bör inrikta sitt arbete mot för att stödja dessa kvinnor in i arbetskraften samt hur samverkan mellan olika aktörer kan förbättras i syfte att underlätta etableringen för kvinnorna i arbetskraften.

De organisationer som deltagit vid intervjuerna är Arbetsförmedlingen, ESF-rådet, Nordregio, Malmö Högskola, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Samordningsförbundet Umeåregionen, Stockholms universitet, Sveriges Kvinnolobby, Tjejers rätt i samhället, Göteborgs stad, Södertälje kommun, Växjö kommun, Botkyrka kommun och projektet Mirjam.

## 2.4 Enkätundersökning

En telefonenkät har riktats till tjänstepersoner vid samtliga kommuners arbetsmarknadsenheter respektive familje- och individomsorgsenheter. Enkäten har förankrats hos SKL. SKL har också bidragit med kontaktuppgifter till tjänstepersoner i kommunerna. Orsaken till att ansvariga vid arbetsmarknads- respektive familje- och individomsorgsenheter valdes ut som mottagare av telefonenkäten, är att dessa enheter i sina verksamheter frekvent kommer i kontakt med utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften. Enkäten återfinns som bilaga 2.

Telefonenkäten bestod av 11 flervalsfrågor. Minst en person från arbetsmarknadsenheten eller familje- och individomsorgsenheten har besvarat telefonenkäten i 228 av 290 kommuner. Telefonenkäten täcker därmed in svar från 79 procent av landets kommuner. De 62 kommuner som inte svarat är spridda såväl till befolkningsstorlek som lokalisering i landet. Vi bedömer därför att det inte finns något systematiskt bortfall bland de kommuner som inte medverkat.

Av de 580 tjänstepersoner som telefonenkäten riktats mot har 305 personer deltagit i enkäten, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 53 procent. Sett till att 191 personer efter 13 kontaktförsök inte svarat



är den faktiska svarsfrekvensen 78 procent. Av de som svarat på enkäten arbetar 159 personer vid kommunernas arbetsmarknadsenheter och 146 personer vid kommunernas familje- och individomsorgsenheter. Vår statistiska analys av enkätsvaren visar inte på någon signifikant skillnad i svaren mellan enheterna. Vi väljer därför att redovisa svaren samlat för de 305 informanterna.

## 2.5 Seminarium

Ett antal av de intervjuade aktörerna bjöds tillsammans med Statskontoret in till ett avstämningsseminarium där studiens preliminära resultat diskuterades. Seminariet syftade till att få fördjupade inspel av sakkunniga aktörer utifrån en presentation av studiens preliminära resultat. Seminariet inkluderade deltagare från Statskontoret, Sveriges Kvinnolobby, ESF-rådet, Arbetsförmedlingen, Malmö högskola, Samordningsförbundet Umeåregionen, Nordregio, Projektet Mirjam och organisationen Tjejs rätt i samhället.



## 2.6 Ordlista och begreppsförklaringar

I arbetskraften	Personer som antingen är sysselsatta eller arbetslösa.
Utanför arbetskraften	Personer som permanent eller temporärt inte står till arbetskraftens förfogande. Hit räknas exempelvis studerande (heltid), hemarbetande, värnpliktiga, pensionärer och långtidssjukskrivna.
Förvärvsarbetande	Person som har en anställning där vederbörande utför arbete mot lön.
EFTA	Frihandelsblock som består av länder som inte har ett direkt uttalat intresse av att bli medlemmar i EU.
OECD	Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling är en internationell organisation för utbyte av idéer och erfarenheter inom områden som påverkar den ekonomiska utvecklingen mellan industriella länder med demokrati och marknadsekonomi, främst i de 35 medlemsländerna.
Välfärdssystem	De delvis skattesubventionerade eller helt skattefinansierade tjänster och transfereringar (överföringar) som stat, kommun och lands-ting tillhandahåller för att säkra individens trygghet vid bland annat barndom, sjukdom, arbetslöshet, funktionsnedsättning och ålderdom.
Sociala nätverk	Inom sociologi är ett socialt nätverk ett mänskligt kontaktnätverk. Det är en social struktur uppbyggnad av individer (eller organisationer) kallade "noder", som har relationer genom en eller flera specifika former av "relationer" eller "band", till exempel vänskap, släktskap eller gemensamma intressen.
Humankapital	Människors utbildning, färdigheter, talanger samt kompetenser. Även hälsa räknas in i begreppet.



# 3 Utomeuropeiskt födda kvinnor

## 3.1 Sammanfattning

### **Många utomeuropeiskt födda kvinnor kommer från Irak, Iran och Syrien**

Detta kapitel ger en övergripande beskrivning av utomeuropeiskt födda kvinnor i Sverige utifrån öppna registerdata från SCB. Varifrån de utomeuropeiskt födda kvinnorna kommer varierar över tid. Vi kan dock konstatera att ett stort antal av de utomeuropeiskt födda kvinnorna i Sverige under 2000-talet är födda i Irak och Iran. Från år 2015 har även kvinnor födda i Syrien utgjort en stor andel av de utomeuropeiskt födda kvinnorna i Sverige. Värt att notera är att även kvinnor födda i Thailand utgör en betydande andel av gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor i Sverige.

### **Andelen utrikes födda kvinnor i åldrarna 16–64 år utanför arbetskraften är hög**

Vi kan notera att 27 procent av de utrikes födda kvinnorna står utanför arbetskraften. Det kan jämföras med 16 procent av de kvinnor i samma åldrar som är födda i Sverige. Utrikes födda kvinnor har generellt sett lägre utbildningsnivå än kvinnor födda i Sverige. Av kvinnor i åldrarna 25–64 år födda i Afrika har 36 procent en förgymnasial utbildning som högsta utbildning. Motsvarande siffra för kvinnor födda i Asien är 25 procent. Den öppna arbetslösheten bland kvinnor födda utanför EU/EFTA har varit konstant under 2000-talet. Andelen långtidsarbetslösa kvinnor respektive andelen kvinnor i program med aktivitetsstöd som är födda utanför EU/EFTA har ökat sedan år 2000. Samtidigt har också förvärvsfrekvensen ökat för kvinnor födda utanför EU/EFTA.

### **Vistelsetiden har betydelse för etablering i arbetskraften**

Vistelsetiden har betydelse för de utomeuropeiskt födda kvinnornas etablering i arbetskraften och på arbetsmarknaden. Andelen förvärvsarbetande utomeuropeiskt födda kvinnor som varit i Sverige i 10 år eller mer är 68,5 procent. Efter 10 år eller mer är också skillnaderna mot männen relativt små – 69,7 procent av männen förvärvsarbetar efter 10 år eller mer i Sverige. Däremot är skillnaderna stora under den första tiden i Sverige. Av de kvinnor som varit i Sverige i 2 till 3 år var det bara 26,4 procent som förvärvsarbetade 2015, vilket kan jämföras med männens 47,1 procent. Andelen utomeuropeiskt födda kvinnor som förvärvsarbetar ökar alltså över tid samtidigt som skillnaden mellan förvärvsarbetande utomeuropeiskt födda kvinnor och män minskar.

### **En relativt stor andel utrikes födda kvinnor står utanför arbetskraften**

Andelen utrikes födda kvinnor som helt står utanför arbetskraften är lägre i Sverige än i de flesta andra länder. Däremot är skillnaderna mellan utrikes födda kvinnor utanför arbetskraften och inrikes födda kvinnor utanför arbetskraften stora. Det finns också betydande skillnader mellan utrikes födda kvinnor och utrikes födda män. År 2016 stod 27 procent av de utrikes födda kvinnorna i åldrarna 16-64 år utanför arbetskraften. Att jämföras med 16 procent av de inrikes födda kvinnorna och 17 procent av de utrikes födda männen.



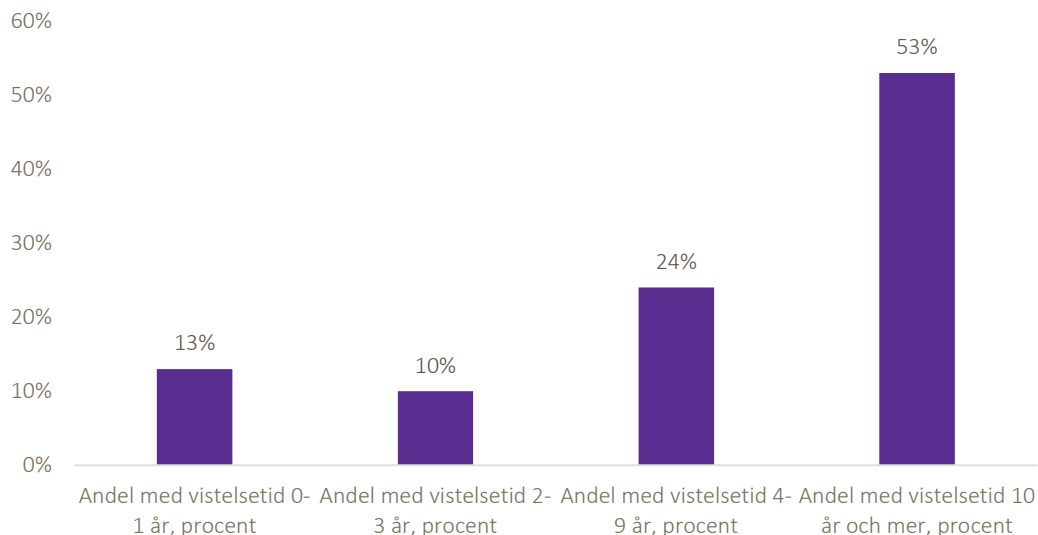
## Statistiken bör tolkas med försiktighet

Beroende på vilka data som studeras indelas statistiken i SCB:s öppna register om utrikes födda kvinnors födelse-land på tre olika sätt: utrikes födda kvinnor efter land, utrikes födda kvinnor som grupp respektive utrikes födda kvinnor grupperat efter födelse-region (Norden, EU/EFTA exklusive Norden, Övriga världen). För de två sista grupperna är informationen i registren relativt trubbig. Data som presenterar utrikes födda kvinnor som grupp inkluderar både kvinnor födda i exempelvis Finland och Somalia. Dessa kvinnor har sannolikt väldigt olika förutsättningar att etablera sig i arbetskraften. Statistik som indelar kvinnor födda i övriga världen inkluderar såväl kvinnor födda i länder som forna Jugoslavien samt Bosnien och Hercegovina som kvinnor från Iran och Irak. Detta bör också beaktas i tolkningen av statistiken, eftersom kvinnor födda på Balkan har en betydligt högre etableringsgrad på den svenska arbetsmarknaden än kvinnor födda i länder utanför EU/EFTA.<sup>3</sup>

### 3.2 Drygt hälften av de utomeuropeiskt födda kvinnorna har varit i Sverige 10 år eller mer

År 2015 var 11 procent av alla kvinnor bosatta i Sverige födda utanför EU/EFTA. Bland dessa 543 400<sup>4</sup> kvinnor har 53 procent vistats i Sverige under 10 år eller mer. En dryg tiondel har vistats i Sverige i högst ett år (figur 1). Jämfört med andra födelse-regioner utgör gruppen födda utanför EU/EFTA (övriga världen) den största gruppen utrikes födda kvinnor i Sverige. I jämförelse utgör kvinnor födda i övriga Norden utom Sverige och kvinnor födda i något av länderna inom EU/EFTA tillsammans 6 procent av det totala antalet kvinnor i Sverige.

Figur 1. Andel kvinnor födda utanför EU/EFTA fördelat efter vistelsetid i Sverige år 2015



Källa: SCB. Statistikdatabasen. Registerdata för integration. Statistik med inriktning mot demografi.

<sup>3</sup> RIR 2014:11; Ekberg & Ohlson 2015; Povrzanović Frykman 2012; Bevelander 2007

<sup>4</sup> 15 procent (79 500 kvinnor) av antalet kvinnor födda utanför EU/EFTA är födda i något av de europeiska länderna Forna Jugoslavien, Bosnien och Hercegovina, Georgien, Kosovo, Serbien, Serbien och Montenegro, Makedonien eller Albanien.





### 3.3 Vistelsetiden har betydelse för etableringen i arbetskraften

Som framgår av figur 2 förvärvsarbetade 10,2 procent av utomeuropeiskt födda kvinnor i åldrarna 20-64 år 2015 efter att ha vistats i Sverige i upp till 1 år. Denna nivå har i princip varit oförändrad sedan år 2000. Däremot finns större skillnader mellan 2000 och 2015 för utomeuropeiskt födda kvinnor som vistats 2 år eller mer i Sverige. Under 2000-talet ökade framför allt andelen förvärvsarbetande utomeuropeiskt födda kvinnor med vistelsetid 10 år eller mer från 55,8 procent år 2000 till 68,5 procent år 2015. Detta indikerar en gynnsam utveckling vad gäller utomeuropeiskt födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden sedan år 2000. Sett över hela perioden, 2000 – 2015, ökar andelen förvärvsarbetande kvinnor även för de kortare vistelsetiderna 2–3 år och 4–9 år. Även detta kan ses som en indikation på att utomeuropeiskt födda kvinnors möjlighet att etablera sig stärkts under 2000-talet. Vad som också visas i figur 2 är att utomeuropeiskt födda män under hela perioden har en högre förvärvsfrekvens än kvinnorna, oavsett vistelsetid. Andelen förvärvsarbetande män ökar också med antal år i Sverige. Skillnaderna i andelen förvärvsarbetande mellan män och kvinnor har ökat för de medellånga vistelsetiderna (2-3 år och 4-9 år) medan den har minskat något för de kortaste (0-1 år) respektive längsta vistelsetiderna (10- år).

Figur 2. Andelen utomeuropeiska förvärvsarbetande i åldrarna 20–64 år, fördelat på kön och vistelsetid i Sverige<sup>5</sup>



Källa: SCB.

<sup>5</sup> Personer som är födda i Sovjetunionen, som är statslösa eller där det är okänt vilket födelselandet är ingår i gruppen utomeuropeiskt födda. Personer som är födda i Turkiet eller i Ryssland räknas däremot ha europeisk bakgrund och tas därför inte med här. Klassificeringen av förvärvsarbetande baseras huvudsakligen på kontroll- och deklara-tionsuppgifter från Skatteverket.

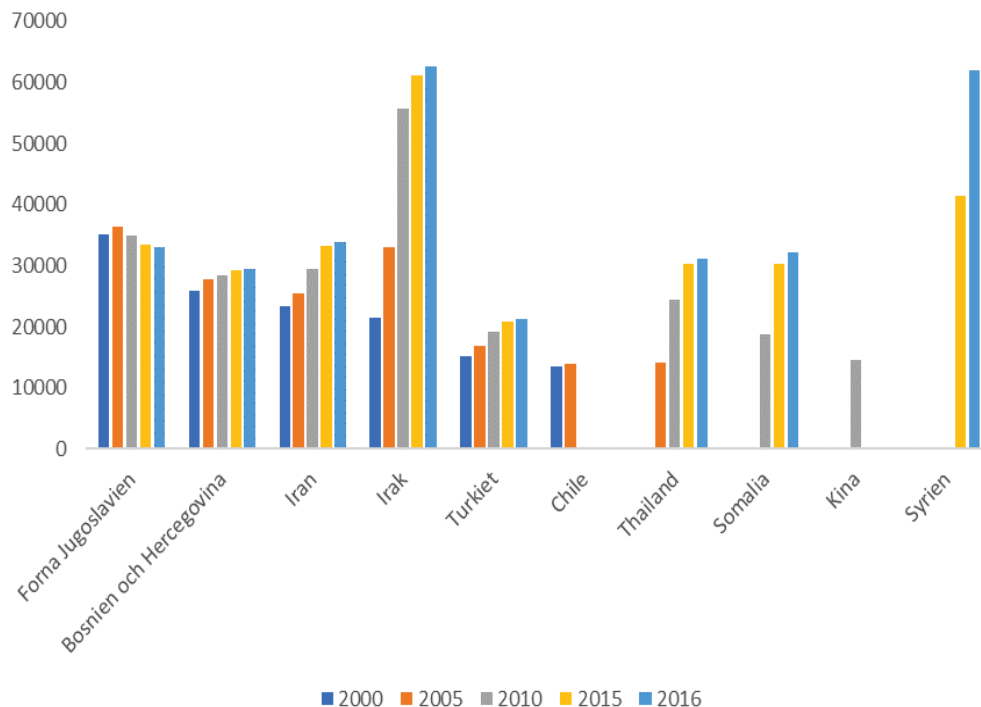


### 3.4 Flest utomeuropeiskt födda kvinnor är födda i Irak, Iran och Syrien

Figur 3 visar vilka de vanligaste födelseländerna är för kvinnor födda utanför EU/EFTA. Tillsammans motsvarar de redovisade länderna i figuren, för vart och ett av åren, ungefär 50 procent av alla kvinnor i Sverige födda utom EU/EFTA.

Figur 4 exkluderar de europeiska länderna Forna Jugoslavien, Bosnien och Hercegovina, Georgien, Kosovo, Serbien, Serbien och Montenegro, Makedonien, Albanien, Turkiet och Ryssland från gruppen utanför EU/EFTA. Skillnaderna, utöver att dessa länder faller bort, blir relativt små. De länder som tillkommer när de europeiska länderna utanför EU/EFTA exkluderas är Libanon, USA och Indien.

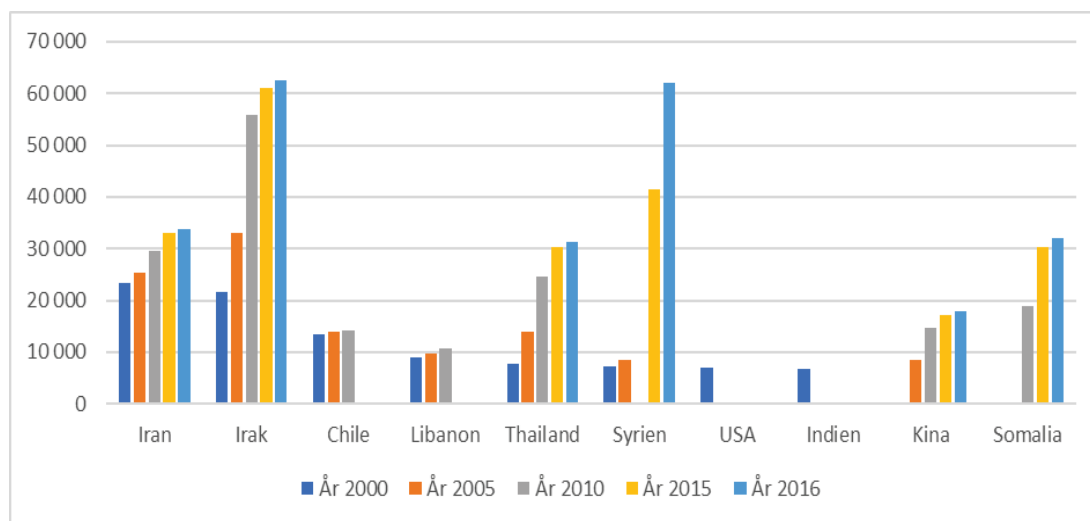
Figur 3. Antal kvinnor födda utanför EU/EFTA, fördelade på största födelseländer år 2000, 2005, 2010, 2015 och 2016



Källa: SCB. Statistikdatabasen. Befolkningsstatistik. Utrikes födda.



Figur 4. Antal kvinnor födda utanför Europa, fördelade på största födelseländer, år 2000, 2005, 2010, 2015 och 2016



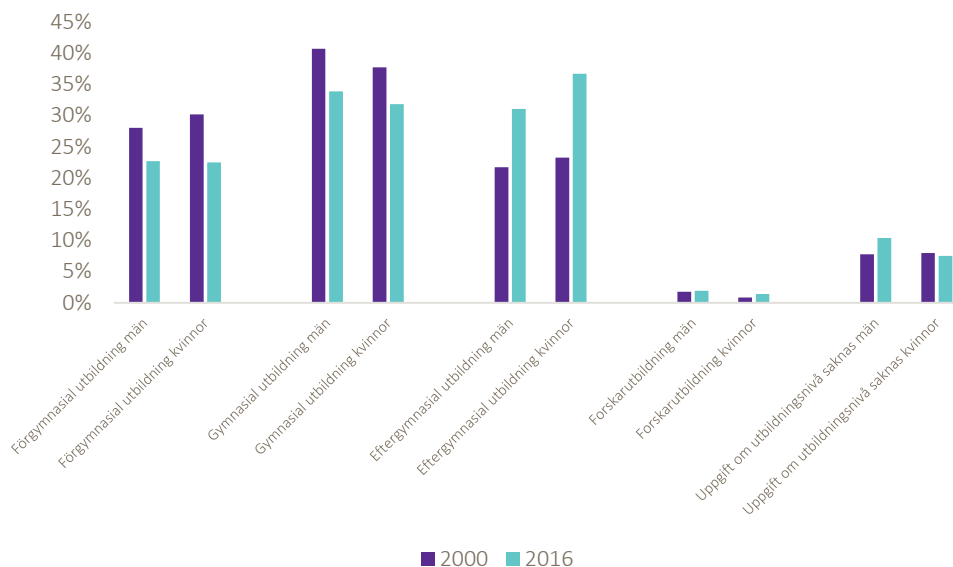
Källa: SCB. Statistikdatabasen. Befolkningsstatistik. Utrikes födda.

### 3.5 Utrikes födda kvinnor har en något lägre utbildningsnivå än inrikes födda kvinnor

De utrikes födda kvinnorna i åldrarna 16–74 år har år 2016 en något lägre utbildningsnivå än de som är födda i Sverige. Skillnaderna varierar dock beroende på vilka utbildningsnivåer som jämförs. Minst skillnad mellan utrikes födda och inrikes födda är det för den eftergymnasiala utbildningen; 42 procent av de inrikes födda kvinnorna har en eftergymnasial utbildning som högsta nivå jämfört med 37 procent av de utrikes födda. Skillnaden är som störst mellan inrikes- och utrikes födda för gymnasial utbildning. Av de inrikes födda kvinnorna har 44 procent en gymnasial utbildning som högsta nivå medan andelen utrikes födda kvinnor med en gymnasial utbildning som högsta nivå uppgår till 32 procent. Förgymnasial utbildning som högsta nivå har 14 procent av de inrikes födda kvinnorna i Sverige och 23 procent av de utrikes födda kvinnorna. Utvecklingen bland såväl inrikes födda som utrikes födda kvinnor visar även att andelen kvinnor med högre utbildning ökat från år 2000 samtidigt som andelen kvinnor med förgymnasial och gymnasial utbildning minskat. I jämförelse med utrikes födda män har utrikes födda kvinnor i åldrarna 16–74 år en något högre utbildningsnivå. 37 procent av de utrikes födda kvinnorna har en eftergymnasial utbildning jämfört med 31 procent av männen. Andelen utrikes födda kvinnor med eftergymnasial utbildning har också vuxit mer än andelen utrikes födda män med eftergymnasial utbildning sedan år 2000. Skillnaden mellan år 2000 och 2016 är för kvinnor 14 procentenheter och för männen 9 procentenheter.



Figur 5. Högsta utbildningsnivåer för utrikes födda män och kvinnor i åldrarna 16–74 år, år 2000 och 2016



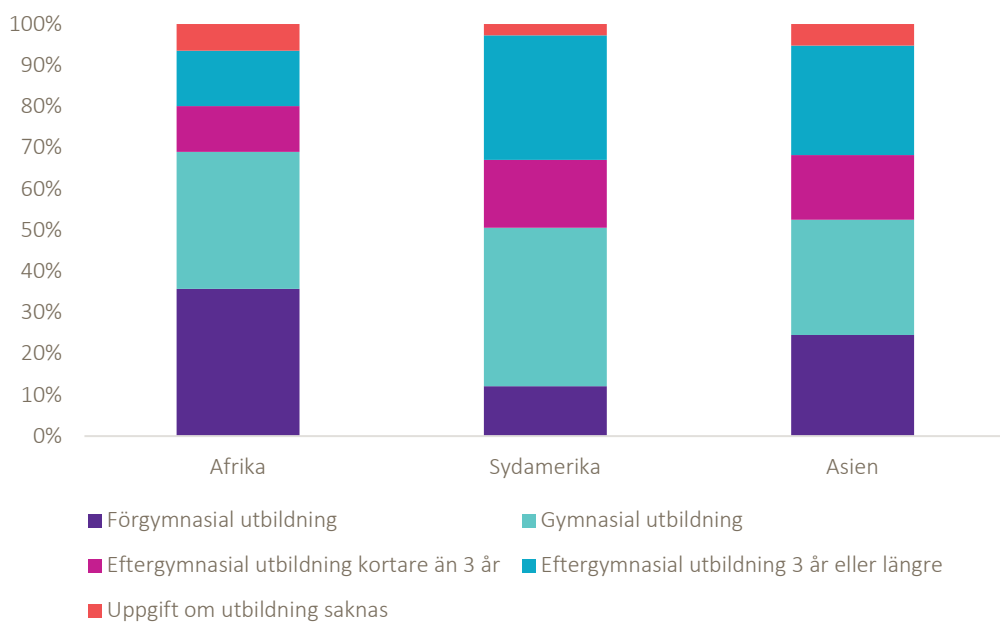
Källa: SCB. Statistikdatabasen. Utbildning och forskning. Befolkningens utbildning.

Beroende på i vilken världsdel kvinnorna är födda finns skillnader i utbildningsnivå. Bakomliggande förklaringar är exempelvis utbildningsstrukturer i avsändarlandet, vilken tradition som finns för kvinnors rätt till utbildning, ålder på kvinnorna när de invandrat och skälen för invandring. Som framgår av figur 6 har 36 procent av kvinnorna i åldern 25-64 år födda i Afrika förgymnasial utbildning som sin högsta utbildning, medan endast 13 procent har en eftergymnasial utbildning på tre år eller längre. Kvinnor från Sydamerika uppvisar ett omvänt mönster; 12 procent av de sydamerikanskt födda kvinnorna har en förgymnasial utbildning medan 30 procent har en eftergymnasial utbildning på tre år eller längre. Bland kvinnor födda i Asien har 25 procent en förgymnasial utbildning och 27 procent en eftergymnasial utbildning på tre år eller längre.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> I jämförelse har 10 procent av de inrikes födda kvinnorna i Sverige i åldrarna 25-64 år en förgymnasial utbildning medan 32 procent av de inrikes födda kvinnorna i åldrarna 25-64 år har en eftergymnasial utbildning som är 3 år eller längre.



Figur 6. Utrikes födda kvinnor i Sverige år 2016 i åldrarna 25-64 år, fördelat efter utbildningsnivå och världsdel där kvinnorna är födda



Not: År 2016 var i Sverige 60 009 kvinnor i åldrarna 25–64 år födda i Afrika, 27 875 var födda i Sydamerika och 221 207 var födda i Asien.

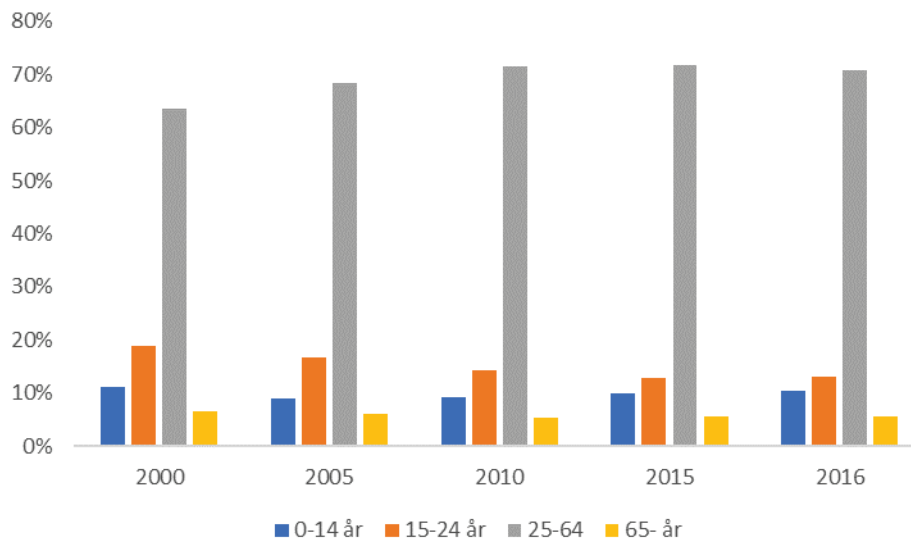
Källa: SCB. Statistikdatabasen. Utbildning och forskning. Befolkningens utbildning.

### 3.6 Antalet utomeuropeiskt födda kvinnor har ökat

Mellan 2000 och 2016 ökade antalet utomeuropeiskt födda kvinnor i åldrarna 25–64 år från 127 000 personer till 358 000 personer. Samtidigt ökade också antalet utomeuropeiskt födda kvinnor i övriga åldersgrupper om än inte i lika stor omfattning. Som framgår av figur 7 utgör åldersgruppen 25–64 år en betydande andel av de utomeuropeiskt födda kvinnorna jämfört med andra åldersgrupper.



Figur 7. Utomeuropeiskt födda kvinnor fördelat efter åldersgrupper



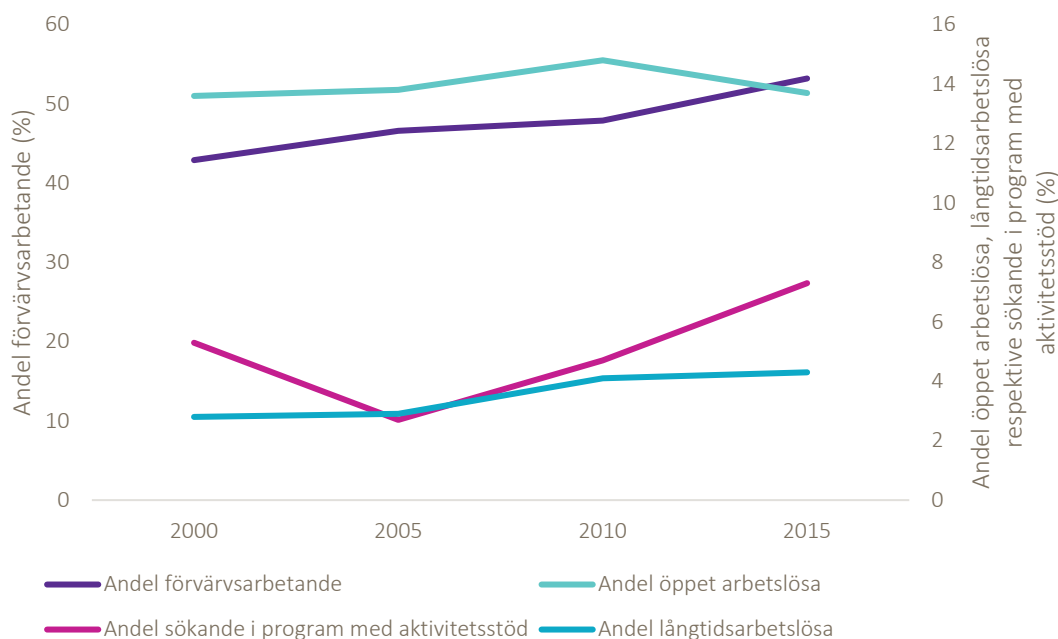
Källa: SCB. Statistikdatabasen. Befolkningsstatistik. Utrikes födda.

### 3.7 Andelen utomeuropeiskt födda kvinnor som förvärvsarbetar har ökat

Figur 8 illustrerar att andelen förvärvsarbetande bland utomeuropeiskt födda kvinnor i åldrarna 20–64 år har ökat mellan 2000 och 2015, från 43 till 53 procent (här grupperat som kvinnor födda utanför EU/EFTA år 2016). Trots en ökad förvärvsfrekvens ökar samtidigt andelen långtidsarbetslösa och arbetslösa i program med aktivitetsstöd i gruppen kvinnor födda utanför EU/EFTA. Andelen kvinnor födda i EU/EFTA som är öppet arbetslösa har däremot legat konstant i en jämförelse mellan 2000 och 2015.



Figur 8. Andel kvinnor i åldrarna 20–64 år födda utanför EU/EFTA fördelat efter arbetsmarknadsstatus



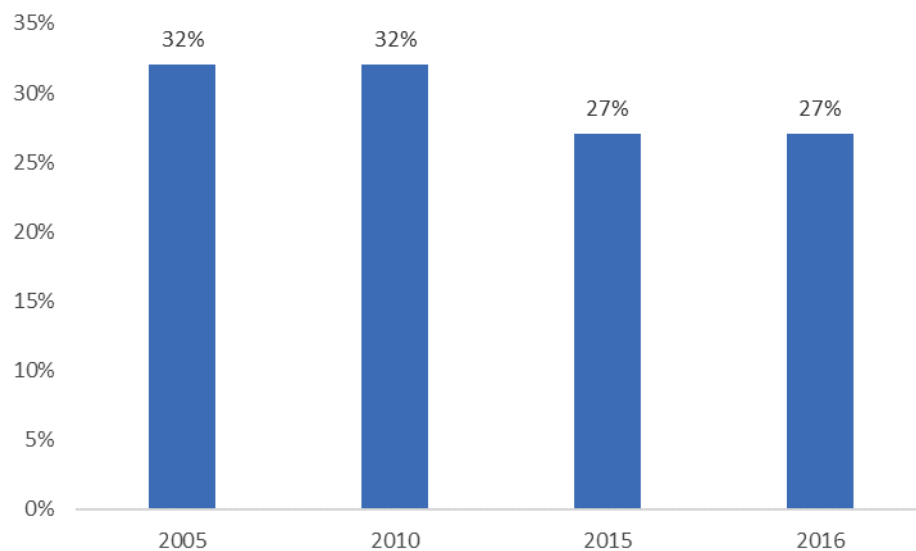
Källa: SCB. Statistikdatabasen. Registerdata för integration. Statistik med inriktning mot arbetsmarknaden.

### 3.8 Många står fortfarande utanför arbetskraften

Trots en positiv utveckling för andelen förvävsarbetande utrikes födda kvinnor utanför EU/EFTA står fortfarande en betydande andel utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften i Sverige. Även om andelen utrikes födda kvinnor i åldrarna 16–64 år utanför arbetskraften har minskat med 5 procentenheter sedan 2005 står fortfarande 27 procent i gruppen utrikes födda kvinnor utanför arbetskraften. Denna andel kan jämföras med att det endast är 16 procent av de inrikes födda kvinnorna i åldrarna 16–64 år i Sverige som står utanför arbetskraften.

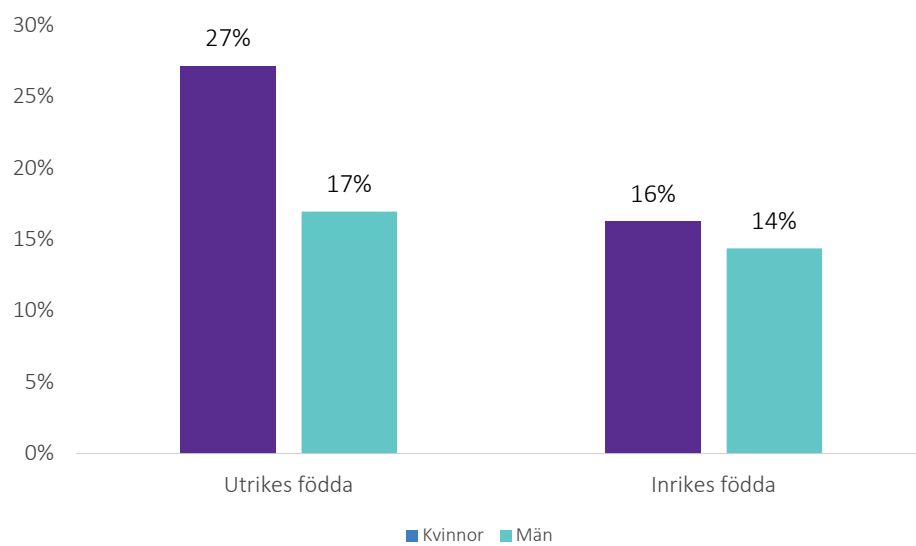


Figur 9. Andel utrikes födda kvinnor utanför arbetskraften, 16-64 år



Källa: SCB. Arbetskraftsundersökningen.

Figur 10. Andel utrikes födda respektive inrikes födda kvinnor och män 16-64 år utanför arbetskraften, år 2016



Källa: SCB. Arbetskraftsundersökningen.



### 3.9 Flera orsaker till att individer inte ingår i arbetskraften

Det finns flera orsaker till att individer inte är i arbetskraften. Gruppen omfattar bland annat studerande utan arbete (dock inte heltidsstuderande som söker och kan ta arbete), pensionärer, hemarbetande och långvarigt sjuka utan arbete.<sup>7</sup> För åldrarna 20–29 år är den främsta orsaken att de studerar; i gruppen utrikes födda har andelen kvinnor i åldrarna 20–29 år som är i studier ökat från 32 procent år 2000 till 44 procent år 2016. Valet, eller behovet av, att utbilda sig kan i viss utsträckning förklara varför delar av åldersgruppen står utanför arbetskraften. Den utbildningsinriktning som mött en allt större andel utrikes födda kvinnor under 2000-talet är kompletterande utbildningar och vissa andra eftergymnasiala utbildningar.

### 3.10 Arbetskraftsdeltagandet är högt bland kvinnor i Sverige i ett internationellt perspektiv

I jämförelse med länder utanför Europa är förväntningarna stora på att kvinnor ska arbeta i Sverige. Att en hög andel av de utomeuropeiskt födda kvinnorna befinner sig utanför arbetskraften i Sverige, står i kontrast till det höga arbetskraftsdeltagandet bland inrikes födda kvinnor i landet.

I Sverige var under 2016 arbetskraftsdeltagandet 84 procent bland inrikes födda kvinnor i åldrarna 16–64.<sup>8</sup> Ett högt arbetskraftsdeltagande gäller också övriga nordiska länder. Vid en jämförelse av OECD-data för kvinnors arbetskraftsdeltagande år 2016, åldrarna 15–64, är det bara Island som har ett högre deltagande än Sverige medan Norge och Danmark är på fjärde respektive femte plats i jämförelsen.

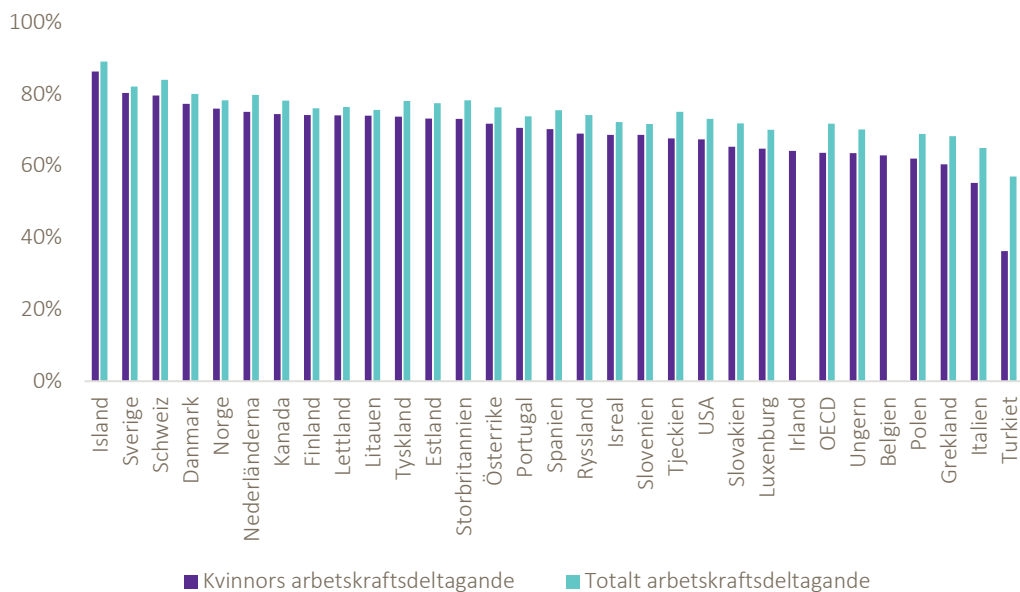
---

<sup>7</sup> Sveriges offentliga statistik. Statistiska meddelanden (2016), AM 110 SM 1701.

<sup>8</sup> SCB. Arbetskraftsundersökningen.



Figur 11. Kvinnors arbetskraftsdeltagande och totalt arbetskraftsdeltagande i åldrarna 15-64 år i några OECD-länder år 2016



Not: Sverige har med 80,2 procent det näst högsta arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor i åldrarna 15–64 år. Jämförelsestaten gäller det totala arbetskraftsdeltagandet i respektive land.

Källa: OECD. Labour Market Statistics: Labour force statistics by sex and age group.

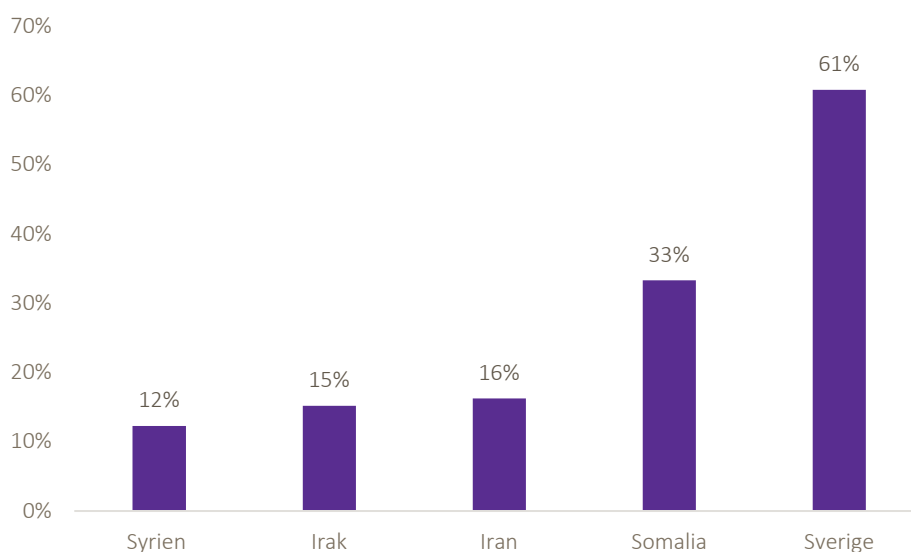
För att göra en vidare internationell jämförelse vänder vi oss till Världsbankens statistik, som gäller åldersspannet 15 år och äldre. Världsbankens siffror visar att 61 procent av kvinnorna i Sverige över 15 år var i arbetskraften år 2016.<sup>9</sup> Kvinnor födda utanför Europa visar på ett betydligt lägre arbetskraftsdeltagande än både skandinaviska länder och europeiska länder i övrigt. År 2016 var deltagandet i arbetskraften för kvinnor över 15 år i exempelvis Irak 15 procent, i Iran 16 procent, i Somalia 33 procent och i Syrien 12 procent. I hela världen var arbetskraftsdeltagandet enligt Världsbankens statistik för kvinnor över 15 år 49 procent år 2016.<sup>10</sup> Figur 12 ger en indikation på de stora skillnader som finns mellan kvinnors delaktighet i arbetskraften i Sverige och i ett antal av de länder varifrån många utomeuropeiskt födda kvinnor bosatta i Sverige kommer ifrån.

<sup>9</sup> Skillnaden i andelen kvinnor i arbetskraften mellan data från SCB och Världsbanken beror på att Världsbankens data utgör uppskattade värden medan data från SCB utgör faktiska värden. Vi anser ändå att Världsbankens data är värdefullt att presentera, för att belysa skillnaderna i arbetskraftsdeltagande mellan Sverige och ett antal utomeuropeiska länder.

<sup>10</sup> World Bank Data (2017).



Figur 12. Arbetskraftsdeltagande bland kvinnor 15 år och äldre i Sverige och några utomeuropeiska länder, skattade värden år 2016



Källa: World Bank Data. International Labour Organization, ILOSTAT database.

### 3.11 En jämställd arbetsmarknad ger ett jämställt arbetskraftsdeltagande bland utrikes födda kvinnor och män

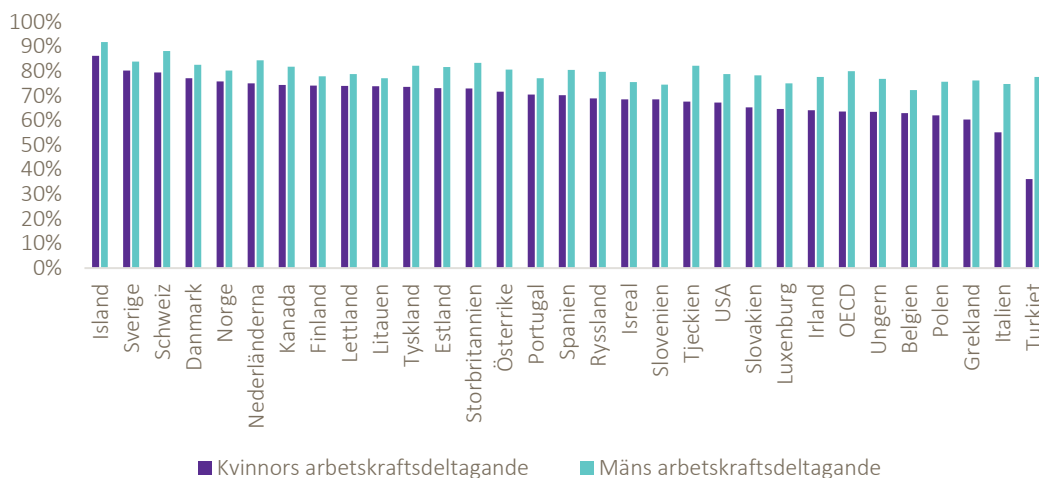
Som presenteras i figur 13 skiljer det enligt OECD-data endast 4 procentenheter mellan arbetskraftsdeltagandet för kvinnor och män i åldersgruppen 15–64 år i Sverige. Detta kan jämföras med snittet för OECD, där skillnaden är 16 procentenheter. Jämfört med länder som Irak, Iran, Syrien och Somalia är skillnaderna mellan kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande i åldrarna 15 år och äldre betydligt högre. Världsbankens skattade arbetskraftsdeltagande för kvinnor respektive män i åldrarna 15 år och äldre visar att skillnaderna i Irak är 55 procentenheter, i Iran 57 procentenheter, i Syrien 59 procentenheter och i Somalia 43 procentenheter, att jämföras med Världsbankens skattade skillnad mellan kvinnor och män i Sverige som uppgår till 7 procentenheter.<sup>11 12</sup>

<sup>11</sup> Word Bank Data (2017).

<sup>12</sup> Eftersom åldersintervallen skiljer sig åt mellan SCB och OECD samt att Världsbankens siffror är modellberäknade bör jämförelser mellan länderna betraktas med viss försiktighet. Vi anser ändå att de värden som presenteras är relevanta för en grov jämförelse mellan kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande i olika länder.



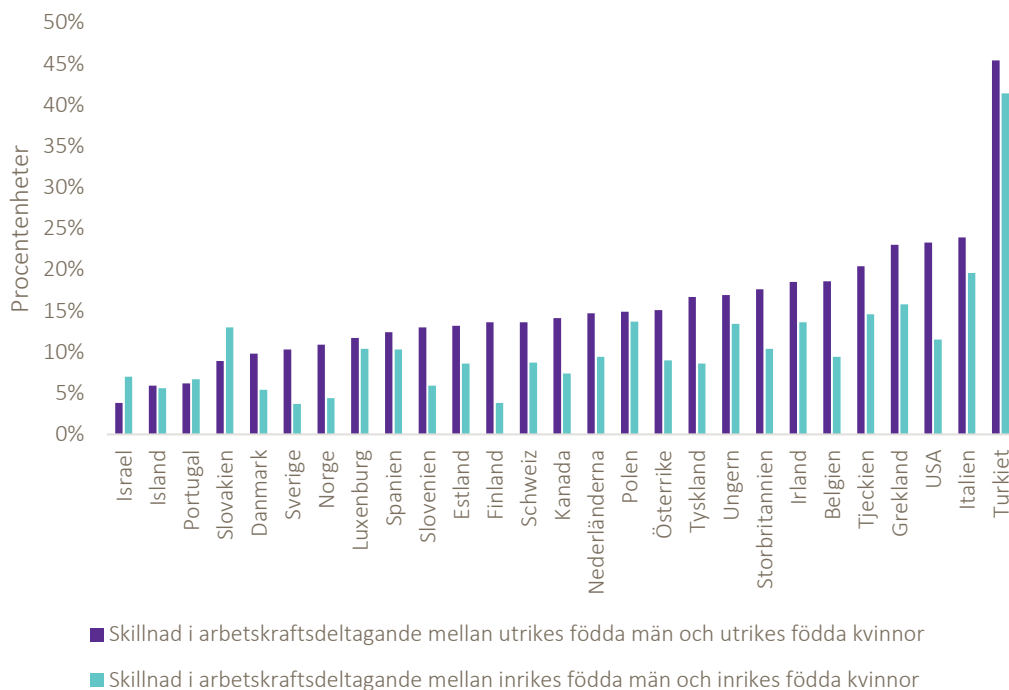
Figur 13. Andel kvinnor och män i arbetskraften i åldrarna 15-64 år i ett antal OECD-länder år 2016



Källa: OECD. Labour Market Statistics: Labour force statistics by sex and age group.

Figur 14 visar skillnader i arbetskraftsdeltagande mellan utrikes födda kvinnor och utrikes födda män respektive skillnader i arbetskraftsdeltagande mellan inrikes födda kvinnor och inrikes födda män i några OECD-länder. Även om det inte finns ett exakt samband så indikerar figur 14 att ju mer jämställt arbetskraftsdeltagandet är mellan inrikes födda kvinnor och inrikes födda män i landet, desto mer jämställt är arbetskraftsdeltagandet i landet sett till utrikes födda kvinnor och utrikes födda män.

Figur 14. Skillnad i arbetskraftsdeltagande mellan utrikes födda män och utrikes födda kvinnor respektive inrikes födda män och inrikes födda kvinnor i åldrarna 15-64 i ett antal OECD-länder år 2016



Källa: OECD. Foreign-born participation rates. Employment and unemployment rates by gender and place of birth.



# 4 Hinder som påverkar utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i arbetskraften

## 4.1 Sammanfattning

### Forskningen om utomeuropeiskt födda kvinnor är begränsad

Forskning om gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften är begränsad. En förklaring är att gruppen ytterst sällan har betraktats som en särskild grupp i arbetsmarknads- och integrationshänseende. Gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor ses i forskningen vanligtvis som en del av gruppen utrikes födda kvinnor.

Vi konstaterar också att det finns lite forskning som rör utrikes födda kvinnor utanför arbetskraften. De allra flesta studier koncentreras i stället mot utrikes födda kvinnor som är i arbetskraften, men som är utan arbete. Kvinnor tillhörande denna grupp står betydligt närmare ett arbete än kvinnor som står utanför arbetskraften.

Vår bedömning är dock att studier riktade mot utrikes födda kvinnor i arbetskraften som är utan jobb ändå kan användas för att synliggöra hinder för utomeuropeiskt födda kvinnor att träda in i arbetskraften. Anledningen är att såväl nationella som internationella studier kring utrikes födda kvinnor utan arbete i huvudsak omfattar kvinnor födda i Asien, Afrika och Sydamerika. Vi anser även att de resultat som forskningen lyfter fram som hinder för att utrikes födda kvinnor inte får arbete sannolikt också hindrar utomeuropeiskt födda kvinnor att överhuvudtaget inkluderas i arbetskraften.

Våra antaganden om att orsakerna till utrikes födda kvinnors arbetslöshet kan användas för att förklara orsakerna till utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften stärks av resultaten från vår telefonenkät och våra intervjuer med sakkunniga inom områdena arbetsmarknad, integration och jämställdhet.

Telefonenkäten och intervjuerna har utgått från frågor om hinder och behov för utomeuropeiskt födda kvinnor som befinner sig utanför arbetskraften. Svaren pekar på samma orsaker som den forskning som studerar utrikes födda kvinnor i arbetslöshet.

### Såväl strukturella som individuella orsaker har betydelse för deltagandet i arbetskraften

Sammantaget slår forskningen, telefonenkäten och intervjuerna fast två orsaksområden som vi bedömer påverkar utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften:

- Strukturella orsaker.
- Individuella orsaker.

Området strukturella orsaker härrör från den politik och policy som präglar Sveriges integrations- och arbetsmarknadspolitik för kvinnors deltagande i arbetskraften. Det andra området rör individuella



förklaringar och riktar sig mot de humankapital och kulturella aspekter som styr utomeuropeiskt födda kvinnors syn på och möjligheter till att delta i arbetskraften.

## De strukturella orsakerna rör arbetsmarknadens och välfärdens struktur

De strukturella orsaker som bidrar till att förklara att utomeuropeiskt födda kvinnor står utanför arbetskraften kan enligt vår bedömning av forskningen och intervjuunderlag delas in i två grupper. Den ena gruppen inkluderar orsaker som rör arbetsmarknadens struktur, medan den andra gruppen inkluderar orsaker som rör välfärdens struktur. Inom varje grupp av orsaker finns ett antal hinder men också möjligheter som vi utifrån forskningen och samtal med sakkunniga inom arbetsmarknad, integration och jämställdhet bedömer som tongivande för att förklara utomeuropeiskt födda kvinnors situation.

- **Arbetsmarknadens struktur:**
  - Höga krav på formell utbildning.
  - Efterfrågan av tidigare arbetslivserfarenhet, kompetens och kvalifikationer.

Forskningen och våra intervjuer visar också på att diskriminering på arbetsmarknaden bidrar till svårigheter för utomeuropeiskt födda kvinnor att etablera sig i arbetskraften. Från forskningen och samtal med personer sakkunniga inom arbetsmarknad, integration och jämställdhet drar vi slutsatsen att det åtminstone finns fyra diskrimineringsformer som motverkar utomeuropeiskt födda kvinnor att delta i arbetskraften:

- Preferens- och informationsrelaterad diskriminering.
  - Diskriminering utifrån uppfattningar om produktivitet.
  - Diskriminering utifrån namn och religion.
  - Diskriminering utifrån kön.
- **Välfärdens struktur:**
    - Högt arbetskraftsdeltagande bland inrikes födda kvinnor.
    - Välfärdens funktioner centreras kring individen.
    - En arbetsorienterad välfärdspolitik.
    - Ekonomisk jämlikhet.

## Individuella faktorer kopplade till humankapital och kulturella attityder påverkar deltagandet

Vår bedömning utifrån forskning, intervjuer och svar från telefonenkäten är att följande faktorer kopplade till humankapital och kulturella attityder påverkar utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i arbetskraften:

- **Humankapital:**
  - Bristande språkkunskaper.



- Låg utbildningsbakgrund.
- Avsaknad av sociala nätverk.
- Dålig fysisk och psykisk hälsa.
- **Kulturella attityder:**
  - Litet tidigare arbetskraftsdeltagande.
  - Normer om moderskap.
  - Anhöriginvandring och äktenskap försämrar chanserna till arbete.
  - Starka värderingar gällande kvinnans roll som bärare av omsorgsfunktionen.

## 4.2 Strukturella orsaker

Vår samlade bedömning från forskningen och intervjuer med sakkunniga inom arbetsmarknad, integration och jämställdhet är att förutsättningarna för utomeuropeiskt födda kvinnornas arbetskraftsdeltagande beror av de strukturer som hindrar och möjliggör arbetskraftsdeltagande i en svensk kontext. Det strukturella utgör det ramverk som kopplar till förväntningar och förutsättningar för migranternas deltagande i arbetskraften. Som framgår av detta avsnitt kan dessa strukturer såväl hindra som möjliggöra.

Forskningen och våra intervjuer pekar på att de strukturella förklaringarna dels innefattar arbetsmarknadens struktur och dels den svenska välfärdsmodellens format, funktioner, och syn på kvinnors arbetskraftsdeltagande. Även prioriteringar i integrationspolitiken knyter an till dessa grundstrukturer. En aspekt av arbetsmarknadens struktur, som vi här beskriver separat, är den diskriminering som kan påverka utomeuropeiskt födda kvinnors möjligheter att delta i arbetskraften.

Utifrån litteraturen och samtal med våra informanter är vår bedömning att det finns hinder kopplade till arbetsmarknadens struktur för utomeuropeiska kvinnors förutsättningar att etablera sig i arbetskraften, medan välfärdens struktur ger möjligheter till etablering. I referenser till forskningen används i detta avsnitt både begreppen arbetskraft och arbetsmarknad beroende på vilket fokus den aktuella studien har haft.

I presentationen av de olika hindren och möjligheterna redovisas resultat från forskningen respektive intervjupersonernas bedömning var för sig. Notera att beroende på den information som funnits tillgänglig redovisar vi i ett antal fall endast resultat från forskningens medan vi för andra hinder och möjligheter endast redovisar informanternas och de kommunala tjänstepersonernas (utifrån telefonenkätens) bedömning.



## 4.2.1 Arbetsmarknadens struktur

4.2.1.1 Kraven på formell utbildning, tidigare arbetslivserfarenhet, kompetens och kvalifikationer på svensk arbetsmarknad försvårar för utomeuropeiskt födda kvinnor att etableras i arbetskraften

### Resultat från forskningen

Enligt Reyneri och Fullin (2011) kan europeiska mottagarländer grovt delas in i länder vars arbetsmarknad i högre utsträckning efterfrågar okvalificerad arbetskraft, såsom exempelvis Spanien och Italien, och länder som har en stor andel kvalificerade jobb, såsom Danmark, Storbritannien och Nederländerna.<sup>13</sup> Faktum är att just Sverige har lägst andel lågkvalificerade jobb i EU, i kategorin allra lägst kvalifikationsnivå, det vill säga yrken som inte kräver gymnasial eller eftergymnasial utbildning. Under 5 procent av de svenska jobben befinner sig i denna kategori. Även andelen jobb inom den näst lägsta kvalifikationsnivån är bland de allra lägsta i EU.<sup>14</sup> I länder med en högre andel tjänster som saknar formella utbildningskrav förefaller det också vanligare att utomeuropeiskt födda har arbete. Däremot är dessa ofta dåligt matchade till deras utbildningsbakgrund. I länder som karakteriseras av en arbetsmarknad med höga krav på kvalifikationer är kraven ofta specifika för just denna arbetsmarknad, och det ställs även höga krav på kunskaper i landets huvudsakliga språk. Detta kan utgöra hinder för såväl låg- som högutbildade invandrare att ta sig in i arbetskraften, och in på arbetsmarknaden.<sup>15</sup> Utrikes födda kvinnors sannolikhet att delta i arbetskraften ökar med utbildningsnivå,<sup>16</sup> och kvinnor har oftare än män en kort utbildning. Det finns inte minst en hög andel korttidsutbildade bland skyddsbehövande och anhöriginvandrare.<sup>17</sup>

Det är värt att notera att länder som Sverige, som har en låg andel lågkvalificerade jobb, ofta är samma länder som har höga lägstalöner. Dessa länder tenderar även att ha en större variation sett till sysselsättning mellan hög- och lågkvalificerade, framförallt bland invandrade personer, samt en relativt stor skillnad i sysselsättning mellan inrikes- respektive utrikes födda. Eriksson *et al* (2017) kopplar således ihop Sveriges sociala modell med de utrikes föddas arbetsmarknadsrelaterade integrationsproblem till de generella strukturerna på den svenska arbetsmarknaden och ytterst till den så kallade svenska modellen för lönebildning:<sup>18</sup>

*”Sverige har den lägsta lönespridningen och den lägsta andelen lågkvalificerade jobb inom EU, vilket tyder på att barriärerna att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden är höga.”<sup>19</sup>*

Bevelander (2005) har studerat invandrade kvinnors möjligheter på svensk arbetsmarknad under perioden 1970–1990. Studien indikerar att den strukturella förändringen mot en arbetsmarknad som

<sup>13</sup> Reyneri & Fullin 2011.

<sup>14</sup> Eriksson *et al* 2017.

<sup>15</sup> Reyneri & Fullin 2011.

<sup>16</sup> Andersson, 2007; SOU 2012:69.

<sup>17</sup> SOU 2012:69.

<sup>18</sup> Eriksson *et al* 2017.

<sup>19</sup> *ibid.*





ställer höga krav på Sverige-specifik kompetens, inklusive språkkompetens, har haft en negativ påverkan på sysselsättningen för kvinnor som kommer från länder som är, eller uppfattas vara, kulturellt och språkligt längre från Sverige.<sup>20</sup>

Ytterligare en studie, som undersökt kvinnor som invandrat från Latinamerika, Mellanöstern och Sydöstra Europa till Schweiz visar på att högutbildade kvinnor som invandrat har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden, och bland de som är integrerade på arbetsmarknaden matchar inte arbetet med deras kunskaper.<sup>21</sup> Detta är intressant mot bakgrund av att det finns ett antagande att hög utbildningsbakgrund leder till en enkel integration, något som kan problematiseras utifrån studier som påvisar att humankapital minskar i värde i och med migration.<sup>22</sup>

### Intervjupersonernas bedömning

De forskare och experter vid myndigheter, kommuner och integrationsprojekt som deltagit i Kontigos intervjustudie stödjer forskningens resultat om att krav på formell utbildning och kvalificerad arbetslivserfarenhet utgör hinder för utomeuropeisk födda kvinnors möjligheter att etablera sig i arbetskraften. Våra informanter ser de höga kvalifikationskrav som präglar den svenska arbetsmarknaden som begränsande för individer med lägre kvalifikationer att kunna inkluderas i arbetskraften. Informanterna menar att de mekanismer som ligger bakom varför kvinnor födda utanför Europa ofta står utanför arbetskraften är desamma för kvinnor som förvisso är i arbetskraften men har svårt att få ett arbete.

Informanterna pekar på att en lägre formell utbildning och en begränsad arbetslivserfarenhet som utomeuropeiskt födda kvinnor ofta uppvisar ger svårigheter att etablera sig i en arbetskraft som präglas av höga kvalifikationskrav. Här menar respondenterna att ett hinder för att utomeuropeiskt födda kvinnor ska kunna etableras i arbetskraften är att det finns få så kallade etableringsjobb med lägre ingångslöner och statliga subventioner. Informanterna menar att det är viktigt att de samtal som pågår mellan staten och arbetsgivarna om etableringsjobb faller väl ut.

Intervjupersonerna anser att hinder som måste rivas för att överbrygga kvalifikationskraven ligger i hur arbetet i Sverige inom både offentlig- och privat sektor är organiserat. Informanterna menar att kraven på högre utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet förstärks av att arbetsuppgifter präglas av såväl kvalificerade moment som även icke-kvalificerade moment. Så länge som inte enklare arbetsuppgifter bryts ut från arbetsuppgifter som normalt kräver högre kvalifikationskrav bedömer informanterna att det kommer att vara svårt att skapa utbud av arbetstillfällen som möter de utomeuropeiskt födda kvinnornas kvalifikationskrav.

#### 4.2.1.2 Diskriminering på arbetsmarknaden

### Resultat från forskningen

En av de viktigaste orsakerna för att förklara utrikes födda kvinnors svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden är enligt Peterssons forskningsöversikt (2013) diskriminering.<sup>23</sup> På samma sätt som

<sup>20</sup> Bevelander 2005.

<sup>21</sup> Riaño & Baghdadi, 2007.

<sup>22</sup> Riaño & Baghdadi, 2007; SOU 2012:9; Cangiano, 2014.

<sup>23</sup> Petersson, 2013.



diskriminering är ett hinder på arbetsmarknaden gör vi bedömningen att diskriminering också utgör begränsningar för att etableras i arbetskraften.

Studier både på den svenska och den internationella arbetsmarknaden har visat ett tydligt samband mellan utrikes föddas möjligheter på arbetsmarknaden och förekomsten av etnisk diskriminering.<sup>24</sup> Bevelander (2005) lyfter exempelvis fram att utrikes födda kvinnors sämre förutsättningar på arbetsmarknaden mellan åren 1970–1990, utöver strukturförändringar och individuella hinder, kan förklaras av diskriminering. Även Carlsson och Rooths (2008) studie av hur Mellanösternklingande namn påverkar sannolikheten att kallas till anställningsintervju, indikerar förekomsten av diskriminering där arbetsgivare hellre kallar inrikes födda personer trots likvärdig kompetens.<sup>25</sup>

Den diskriminering som drabbar utrikes födda kvinnor och som påverkar deras möjligheter att integreras i arbetskraften kan delas in i två olika typer: Preferensbaserad diskriminering och informationsbaserad diskriminering. Preferensbaserad diskriminering inträffar när arbetsgivaren medvetet eller omedvetet väljer bort en arbetssökande eftersom personens etnicitet, religion eller utseende inte passar arbetsgivarens eller dess kunders preferenser,<sup>26</sup> oberoende av den diskriminerade personens faktiska produktivitet.<sup>27</sup> Negativa preferenser och åsikter om grupper med annan etnicitet än svensk påverkar således sannolikt arbetsgivares val i anställningsprocesser.<sup>28</sup> Informationsbaserad diskriminering, eller statistisk diskriminering som det också kallas, innebär att arbetsgivaren utgår från sin uppfattning om den utrikes födda personens produktivitet, det vill säga antaganden om den utbildning och kompetens migranten har i relation till inrikes födda.<sup>29</sup>

Utöver preferens- och informationsbaserad diskriminering visar forskningen på att utrikes födda kvinnor även möts av traditionell könsdiskriminering. Denna form av diskriminering diskuteras av bland annat Ho (2006) som i en studie visar på utrikes födda kvinnors integration på den australiensiska arbetsmarknaden och hur sociala och kulturella faktorer begränsar de utrikes föddas möjligheter. I samband med migrationen menar Ho att kvinnornas roll blir "feminiserad" eftersom de tar på sig uppgifter som traditionellt tillskrivits kvinnor.<sup>30</sup>

Diskrimineringen mot gruppen utrikes födda kvinnor blir enligt Petersson (2013) också tydlig om man ser till det sociala nätverket och dess inflytande över möjligheterna till integration på arbetsmarknaden. Om inrikes födda män ingår i ett socialt nätverk ökar möjligheterna till anställning, eftersom dessa betraktas ha högre samhällelig status än utrikes födda kvinnor. Det vill säga, sociala hierarkier och maktstrukturer i arbetskraften gynnar inte närvaron av utrikes födda kvinnor i det sociala nätverket.<sup>31</sup>

Kynsilehto (2010) och Riano (2010) anser att det finns skäl till att analysera utrikes födda kvinnors integration i arbetskraften utifrån ett intersektionalitetsperspektiv. Det innebär att studera hur faktorer som exempelvis kön, ålder, etnicitet, klass och position inom familjen påverkar varandra och

<sup>24</sup> Se exempelvis Aldén & Hammarstedt, 2015

<sup>25</sup> Carlsson & Rooth 2008, som diskuteras i Petersson 2013.

<sup>26</sup> SoU 2012:69.

<sup>27</sup> ibid.

<sup>28</sup> Tibayev, 2016.

<sup>29</sup> SoU 2012:69

<sup>30</sup> Ho 2006.

<sup>31</sup> Petersson 2013.



tillsammans skapar ett system av diskriminering och ojämlikhet, vilket begränsar dessa kvinnors integration i arbetskraften.<sup>32</sup>

Den diskriminering på arbetsmarknaden som utrikes födda kvinnor upplever på grund av faktorer relaterade till exempelvis etnicitet eller kön är dock inte det enda som påverkar deras möjligheter att integreras. Den upplevda diskrimineringen påverkar även deras psykiska hälsa vilket i sin tur ytterligare försämrar möjligheterna till integration på arbetsmarknaden.<sup>33</sup>

## Intervjupersonernas bedömning

Kontigos forskningsgenomgång visar att diskriminering som avser deltagande på arbetsmarknaden är betydligt mer beforskat än den diskriminering som avser deltagande i arbetskraften. Vår intervjustudie med forskare och tjänstepersoner vid myndigheter, kommuner samt kartläggningen av projekt indikerar att den diskriminering som förklarar det lägre deltagandet i arbetskraften ofta gäller tillgång till myndighetsinsatser och liknande moment som ligger steget innan individerna riskerar att utsättas för diskriminering av arbetsgivare på arbetsmarknaden. Sammantaget bedömer de intervjuade att de främsta hindren är exkluderande normer och värderingar. Informanterna poängterar att sådana normer och värderingar präglar både de utomeuropeiskt födda kvinnorna och deras familjer liksom svenska myndigheter och deras bemötande och hantering av gruppen. Intervjupersonerna lyfter fram att handläggare, framförallt handläggare vid Arbetsförmedlingen, genom sitt bemötande av de utomeuropeiskt födda kvinnorna skapar hinder. Ett hinderande bemötande som intervjupersonerna menar beror av okunskap om målgruppen, deras kultur, traditioner och ofta erfarenheter av traumatiska upplevelser.

Intervjupersonerna framhåller också den svaga självkänsla som kännetecknar många utomeuropeiskt födda kvinnor som ett hinder. Den svaga självkänslan skapar enligt informanterna utmaningar i att bryta de exkluderande normer och traditionella värderingar som är viktiga att överbrygga för att på sikt möta de krav som Sverige ställer på arbetskraftsdeltagande. De intervjuade menar att det inom Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag, men också inom kommunernas insatser i otillräcklig omfattning identifieras och vidareutvecklas de talanger och kompetenser som de utomeuropeiskt födda kvinnorna har. Intervjupersonerna menar att detta är olyckligt. Informanterna menar att även om många av de kunskaper som kvinnorna bär med sig från sina ursprungsländer inte direkt har relevans för den svenska arbetsmarknaden är de viktiga att uppmärksamma för att därigenom öka självsäkerheten hos de utomeuropeiskt födda kvinnorna.

Informanterna framhåller också behovet av att kommunerna och andra myndigheter inte reproducerar eller förstärker de kulturella normer och värderingar som begränsar kvinnors möjligheter att arbeta. Några av intervjupersonerna menar att kommunerna i högre utsträckning måste ställa samma krav på de utomeuropeiskt födda kvinnorna som på andra målgrupper vad gäller deltagande i olika typer av insatser. För att överbrygga hinder som är knutna till brist på förståelse för svensk arbetsmarknad menar informanterna att det även måste ställas högre krav på att inte använda gifta kvinnors män som ombud för familjen i till exempel mötet med individ och familjeomsorgen. Att kommuner och myndigheter faller in i de utomeuropeiska ländernas traditioner att mannen är överhuvud och representerar kvinnan och den övriga familjen måste enligt våra informanter brytas för att inte förstärka diskrimineringen av de utomeuropeiskt födda kvinnorna.

---

<sup>32</sup> Kynsilehto 2010; Riano 2010.

<sup>33</sup> SOU, 2012:69.



## 4.2.2 Välfärdens struktur

### Resultat från forskningen

Calleman (2014) pekar på att det höga antalet förvärsarbetande kvinnor i Sverige är resultatet av en lång policyutveckling som började redan med 1920 års giftermålsbalk. Den utvecklades därefter vidare genom 1935 års Kvinnoarbetskommitté, lagen (1939:171) som förbjöd arbetsgivare att säga upp kvinnor på grund av äktenskap eller graviditet, 1950- och -60-talens starka arbetskraftsbehov där "alla behövdes" och de familjerättsliga reformer som under lång tid tagits fram, från 1970-talet till 2000-talet. Sammantaget har detta skapat förutsättningar för kvinnor att kombinera familjebildning och yrkesliv. Genom denna policyutveckling menar Calleman att den politik som kvinnor bosatta i Sverige möter, uppmuntrar kvinnor att kombinera förvärsarbete och moderskap. Det har, enligt Calleman, varit avgörande för den internationellt sett höga förvärsfrekvensen bland kvinnor i Sverige och för den relativt höga jämställdhet som finns mellan könen i flera andra avseenden.

Jaumotte (2003) studerar kvinnors arbetskraftsdeltagande i OECD, och menar att faktorer som ökar kvinnors arbetskraftsdeltagande i hög utsträckning är resultatet av att det skapas finansiella instrument som stödjer kombinationen familj och arbete, vilket ligger i linje med Callemans (2014) och Berggren & Trädgårdhs (2015) respektive resonemang. Jaumotte nämner till exempel individuell inkomstbeskattning (istället för sambeskattnings), subventionerad barnomsorg och betald föräldradaghet (se även Westerberg, 2005). Däremot verkar barnbidrag<sup>34</sup> enligt Jaumotte motverka att kvinnor förvärsarbetar. Andra förklarande faktorer som Jaumotte också lyfter fram som väsentliga förklaringar till arbetskraftsdeltagande bland kvinnor i Sverige är utbildningsnivå, arbetsmarknadsförhållanden och kulturella attityder.<sup>35</sup>

Sett till forskningen påverkar den svenska välfärdsmodellen utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i arbetskraften utifrån ett flertal aspekter:

- Generella offentliga system och ekonomisk utjämningssträvanden – en universell välfärdsmodell som traditionellt kännetecknat Sverige.
- Ett ekonomiskt jämlikt mottagarland tenderar att locka resurssvaga individer.
- Ett transfereringssystem som riktar sig mot individen snarare än familjen, stärker möjligheterna för utomeuropeiskt födda kvinnor att delta i arbetskraften.
- Föräldraförsäkringen begränsar utomeuropeiskt födda kvinnors arbetskraftsdeltagande.
- Jämställdheten mellan inrikes födda stärker jämställdheten mellan utrikes födda.

<sup>34</sup> Barnbidrag är inte villkorat avseende utnyttjande av barnomsorg, och ger således endast en inkomsteffekt.

<sup>35</sup> Jaumotte 2003.



#### 4.2.2.1 Sveriges generella offentliga system och ekonomiska utjämningssträvanden

##### Resultat från forskningen

I vilken grad länderna kräver motprestationer från migranterna påverkas i grunden av vilken typ av välfärdsregim som länderna präglas av. En klassisk distinktion brukar göras mellan liberala, konservativa, och socialdemokratiska välfärdsregimer. Sverige har traditionellt befunnit sig i den senare regimtypen, som kännetecknas av generella offentliga system och ekonomisk utjämningssträvan – en universell välfärdsmodell. Detta skiljer sig från den liberala regimen, som är mer marknadsorienterad med kompletterande, behovsprövat grundskydd snarare än med utjämningsambitioner – en selektiv välfärdsmodell, som i t.ex. Storbritannien. Den konservativa regimen, som kan representeras av Tyskland, är mer kooperativt inriktad och starkt relaterad till innanförskap i termer av till exempel medborgarskap eller yrkestillhörighet. De tre regimerna är även kända som den skandinaviska modellen, beveridge-modellen och bismarck-modellen.<sup>36</sup> (Jämför Berggren & Trädgårdhs [2015] modell för ”välfärdens maktrelationer” i avsnitt 4.2.2.3 nedan.)

Kesler (2006) jämför Storbritannien, Tyskland och Sverige med avseende på arbetskräftsdeltagande och sysselsättning bland invandrade män och kvinnor. Slutsatserna pekar på att de faktorer som påverkar skillnaderna i utfall mellan de tre länderna är tillträde till välfärdssystemet, tillträde till arbetsmarknaden, segregationen på arbetsmarknaden samt institutionellt stöd för kvinnligt arbetskräftsdeltagande. En större skillnad i arbetslöshet mellan utrikes- och inrikes födda i Sverige, jämfört med Storbritannien och Tyskland, kvarstår även när man kontrollerat skillnader i humankapital, sociodemografiska egenskaper och ursprungsland.<sup>37</sup> Däremot visar studien att invandrarkvinnor i Sverige arbetar mer än invandrarkvinnor i Storbritannien och Tyskland såväl som flera andra europeiska mottagarländer.<sup>38</sup>

#### 4.2.2.2 Ett ekonomiskt jämlikt mottagarland kan locka fler resurssvaga individer

##### Resultat från forskningen

Kesler (2006) noterar även att det kan finnas en selektionseffekt, där ett ekonomiskt jämlikt mottagarland tenderar att attrahera resurssvaga individer, medan ett ekonomiskt ojämlikt mottagarland tenderar att attrahera resursstarka individer. van Tubergen et al (2004) drar slutsatsen att kvoten av ojämlikhet mellan avsändar- och mottagarland har ett negativt samband med utfall i arbetskraften för migranterna i mottagarlandet. Det betyder att ju större skillnader i jämlikhet mellan mottagarland och ursprungsland, desto mindre deltar migranterna i arbetskraften. Det ger enligt Kesler ett bättre utfall i Storbritannien än i Sverige för en konstanthållen migrantgrupp. Dock menar van Tubergen (2004) att det inte går att särskilja jämlikhetseffekten från effekten av transfereringar och välfärdsinsatser, som tenderar att vara mer generösa och mer generella i mer jämlika samhällen. Tibajevs (2016) forskningsöversikt, liksom Borjas (1987), Chiswick (1999) och Haberkfeld & Lundh (2014), styrker van Tubergens

<sup>36</sup> Esping-Andersen, 1990.

<sup>37</sup> Petersson (2013) skriver att ”sysselsättningsgapet mellan inrikes födda och utrikes födda som varit i Sverige i högst fem år är klart högst i Europa”. Se även Szulkin et al (2013) som noterar att skillnaden mellan Sverige och andra länder inte förklaras av ålder, utbildningsnivå eller familjesituation.

<sup>38</sup> Kesler 2006.



resonemang. Samtliga dessa artiklar pekar på att en tillåtande migrationsregim, i kombination med en mer omfattande välfärdsstat och integrationspolitik, ger en lägre inkomstspridning och en selektionseffekt som ger en genomsnittligt mindre resursstark invandrargrupp.<sup>39</sup>

## Intervjupersonernas bedömning

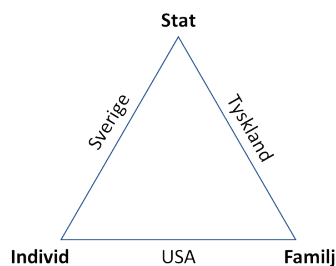
Intervjupersoner bedömer att en stor andel av de utomeuropeiskt födda kvinnorna på grund av hälsoskäl och kompetensnedsättningar, exempelvis att flera är analfabeter, utgör hinder för arbetskraftsdeltagande. Ingen av informanterna har dock kännedom om att det skulle vara Sveriges välfärdssystem som attraherar dessa mer resurssvaga individer. Det informanterna vill lyfta är däremot att de begränsade resurser många utomeuropeiskt födda kvinnor bär med sig också i ett längre perspektiv kommer att försvåra deras deltagande i arbetskraften. Inte minst pekar några av intervjupersonerna på de många post-traumatiska upplevelser som kvinnorna bär med sig från ursprungslandet. Vår samlade bild av informanternas bedömning är att intervjupersonerna ser det som svårt att Sverige ska kunna förvänta sig ett lika högt arbetskraftsdeltagande bland utomeuropeiskt födda kvinnor som bland inrikes födda. Här menar informanterna att det finns behov att se över målsättningen med arbetskraftsdeltagandet bland utomeuropeiskt födda kvinnorna generellt och bland resurssvaga utomeuropeiskt födda kvinnor i synnerhet.

### 4.2.2.3 Stöd inom välfärdssystemet riktas oftast direkt mot individen i Sverige

## Resultat från forskningen

Berggren & Trädgårdh (2015) drar en linje från Erik Gustav Geijer och Carl Jonas Love Almqvist, via Ellen Key och Alva Myrdal, fram till Eva Moberg och Grupp 222:s krav på jämställdhet genom kvinnors ökade möjlighet till egenförsörjning. I denna historiska genomgång sätts svenska kvinnors höga arbetskraftsdeltagande i sammanhanget av *svensk statsindividualism*. Som illustreras i figur 15 argumenterar Berggren & Trädgårdh för att det svenska systemet kan beskrivas som individen och staten mot familjen, medan det motsvarande i USA är individen och familjen mot staten; och i Tyskland familjen och staten mot individen.

Figur 15. "Välfärdens maktrelationer" enligt Berggren & Trädgårdh 2015 (s. 80).



De konkreta följderna av denna ideologiska tendens är, enligt Berggren & Trädgårdh, att individen och inte familjen är föremål för transfereringssystemen. Exempelvis avskaffades sambeskattningen under en individcentrerad paroll, vilket både syftade och ledde till att fler kvinnor trädde ut i arbetskraften. I Tyskland, där sambeskattning fortfarande tillämpas, är kvinnors arbetskraftsdeltagande som vi sett

<sup>39</sup> Det är emellertid oklart i vilken utsträckning denna selektionseffekt gäller flyktinginvandringen, som av naturliga skäl är mer *push-* än *pull-* driven, och som utgör en andelsmässigt stor del av det svenska mottagandet.



lägre. Berggren & Trädgårdh noterar emellertid att just föräldraförsäkringens upplägg frångick – och fortfarande till största delen frångår – den svenska statsindividualismens kärnvärden, genom att fokusera på familjen som den centrala enheten. När andra transfereringar gäller individer gäller föräldrapenningen familjen, vilket har resulterat i ett högst ojämnt uttag av föräldradeltid. Samtidigt innebär föräldraförsäkringens utformning ett uppenbart incitament att etablera sig på arbetsmarknaden, i och med att ersättningen baserar sig på tidigare lönenivå. Här föreligger således till viss del motstridiga incitament.<sup>40</sup>

## Intervjupersonernas bedömning

Vår sammantagna bild är att informanterna anser att det svenska välfärdssystemets individuellt inriktade stöd ger möjlighet för utomeuropeiskt födda kvinnor att frigöra sig från traditioner och kulturer som utestänger kvinnor från arbetskraften. Men intervjupersonerna bedömer i likhet med forskningen att det stöd som används i högst utsträckning, föräldrapenningen, på grund av dess utformning kraftigt begränsar kvinnornas arbetskraftsdeltagande. Informanterna menar att den familjebaserade föräldraförsäkring stärker traditionella normer där kvinnan är hemma med barnen medan mannen arbetar. Att föräldrapenningen tas ut ojämnt i de utomeuropeiska familjerna bidrar enligt intervjupersonerna också till att stödets utformning sätter begränsningar på utomeuropeiskt födda kvinnornas möjlighet att delta i språkutbildningar (svenska för invandrare (sfi)) och andra insatser (exempelvis praktik) inom Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag för nyanlända. Något som lägger grunden för hinder att etableras i arbetskraften.

### 4.2.2.4. Jämställdhet mellan inrikes födda ger mer jämställdhet bland utrikes födda

## Resultat från forskningen

Enligt Tibajevs (2016) litteraturöversikt avseende utrikes födda på arbetsmarknaden finns det också skäl att anta att Sveriges ambition att röra sig mot en jämställd arbetsmarknad mellan kvinnor och män har påverkat utrikes födda kvinnor att etablera sig i arbetskraften i högre grad än om jämställdhet hade varit en nedtonad del i den svenska arbetsmarknadspolitik. Enligt Tibajev påverkas nämligen variationen i arbetskraftsdeltagande mellan män och kvinnor av mottagarländernas könsspecifika välfärdsinsatser. En högre grad av jämställdhet mellan inrikes födda på arbetsmarknaden ger utslag i en högre grad av jämställdhet bland utrikes födda. Tibajev hänvisar i sin undersökning till Haberfeld & Lundh (2014) som funnit att iranska kvinnor i Sverige mycket oftare är i sysselsättning än motsvarande grupp i Israel och USA, samt till Bevelander & Pendakur (2014) som pekar på den högre sysselsättningsgraden bland utrikes födda kvinnor i Sverige jämfört med Kanada.

## Intervjupersonernas bedömning

Informanterna anser i likhet med forskningen att jämställdheten på den svenska arbetsmarknaden skickar positiva signaler till utomeuropeiska familjer vad det gäller att se både kvinnan och mannen som deltagare i arbetskraften. Våra intervjupersoner understryker dock att förväntningarna från Sverige att kvinnan ska delta i arbetskraften och den utomeuropeiskt födda kvinnans möjligheter att leva upp till förväntningarna skiljer sig åt. Den samlade bilden från informanterna är att tradition och kultur

---

<sup>40</sup> Berggren & Trädgårdh 2015.



tar lång tid att påverka. Informanterna upplever att det finns hinder att i tillräcklig utsträckning kommunicera förväntningarna på kvinnornas arbetskraftsdeltagande till både kvinnor men framförallt männen. Stöd och kontinuerlig utbildning kring att män och kvinnor både bidrar till, och tar del av, välfärdssystemet är enligt informanterna nödvändigt. Våra informanter menar att om inte informationen når ut till de utomeuropeiska hushållen kommer bristen på förståelse kring välfärdssystemet utgöra hinder för arbetskraftsdeltagande inte bara bland dagens utomeuropeiskt födda kvinnor utan även för deras döttrar.

## 4.3 Individuella orsaker

Från forskningen, genom intervjuer med sakkunniga inom arbetsmarknad, integration och jämställdhet och utifrån svaren i den telefonenkät som riktats till tjänstepersoner vid samtliga kommuner kan vi konstatera att många av de hinder som begränsar utomeuropeiskt födda kvinnors arbetskraftsdeltagande kan härledas till individuella orsaker. Vi bedömer att hinder relaterade till individuella orsaker kan delas in i två grupper som båda är begränsande för arbetskraftsdeltagandet. Den ena gruppen inkluderar förklaringar relaterade till humankapitalet medan den andra gruppen relaterar till förklaringar rörande kulturella attityder.

I presentationen av de olika hindren redovisas resultat från forskningen respektive intervjupersonernas och de kommunala tjänstepersonernas bedömning (utifrån telefonenkäten) av hindren var för sig. Notera att beroende på den information som funnits tillgänglig redovisar vi för ett antal hinder endast resultat från forskningen medan vi för andra hinder endast redovisar informanternas och de kommunala tjänstepersonernas (utifrån telefonenkätens) bedömning.

### 4.3.1 Språkkunskaper påverkar integreringen på arbetsmarknaden

#### Resultat från forskningen

Kunskaper i svenska språket är en central del av etableringen både ur social synvinkel och från ett arbetsmarknadsperspektiv.<sup>41</sup> Den svenska arbetsmarknaden fäster i jämförelse med andra länder stor vikt vid språkkunskaper samtidigt som ytterst få har kunskaper i svenska före sin ankomst. Därför finns ett större samband mellan anställning och språkkunskaper för utrikes födda än för inrikes födda<sup>42</sup>. Peterson (2013) bedömer att sannolikheten för att få jobb ökar med hela 10 procent om den ansökande har goda kunskaper i svenska.

I språkinläringen spelar faktorer såsom utbildningsnivå, språkkunskaper och ålder stor roll. Den korta utbildningsbakgrund som många utomeuropeiskt födda kvinnor bär med sig innebär ofta en längre tid innan de uppnår godkänt betyg.<sup>43</sup> Bevelander (2005) kommer fram till att utrikes födda som migrerade vid ung ålder har större möjlighet att integreras i arbetskraften, vilket tros bero på att dessa har lättare att nå en viss språklig utveckling. Studier som hävdar att utrikes födda kvinnors möjlighet att integreras i arbetskraften ökar ju längre tid de befunnit sig i landet ger även stöd till påståendet

---

<sup>41</sup> SOU 2012:69.

<sup>42</sup> OECD, 2016.

<sup>43</sup> Riksrevisionen 2014; OECD 2016.





om vikten av språkkunskaper och annan utbildning – det är troligt att dessa kunskaper ökar med vistelsetiden.<sup>44</sup> Brekke (2013) visar i en studie om utrikes födda kvinnors integration på den norska arbetsmarknaden att kvinnor som befunnit sig i Norge i 10 år eller längre har betydligt större möjlighet till anställning än de som befunnit sig i landet i mindre än 5 år.

I studier om utrikes föddas möjligheter till integration i arbetskraften med fokus på skillnader mellan flyktingar och anhöriginvandrare tyder resultat på att detta beror på skillnader i de olika stöd som de två grupperna erbjuds vid sin ankomst gällande språkundervisning och yrkesförberedande kurser. Flyktingar erbjuds generellt mer stöd vilket ger dessa större chanser att integreras på arbetsmarknaden eftersom de bland annat kan möta de krav på språkkunskaper som krävs av dagens arbetsmarknad.<sup>45</sup>

Många nyanlända mammor står utanför arbetsmarknaden på grund av ett högt uttag av föräldrapenning året efter att de migrerat. Detta leder till att de inte har möjlighet att påbörja kurser i svenska, vilket skulle ha ökat deras chanser att integreras på arbetsmarknaden.<sup>46</sup> Betydelsen av språkkunskaper för möjligheten att integreras i arbetskraften har därmed lett till att utrikes födda kvinnor från resursstarka familjer har lättare att få anställning eftersom dessa har större möjligheter att gå språkkurser samt andra utbildningar för att erhålla den kunskap som krävs för att konkurrera på arbetsmarknaden.<sup>47</sup> Språkliga barriärer hindrar ofta utrikes födda kvinnor att söka sig till utbildningar som kan ge dem de kunskaper de behöver, eftersom de är osäkra på huruvida deras språkkunskaper är tillräckliga för att klara av den önskade utbildningen.<sup>48</sup>

## Intervjupersonernas och kommunernas bedömningar

I telefonenkäten lyfter de kommunala tjänstepersonerna fram bristande språkkunskaper i svenska som en central begränsning i de utomeuropeiskt födda kvinnornas humankapital. Av de svarande ser 78 procent bristande språkkunskaper som förklaring till kvinnornas position utanför arbetskraften. Denna andel utgörs av de som angett svarsalternativen 4 och 5 på skalan 1-5, där 1 är förklarar i låg utsträckning och där 5 är förklarar i betydande utsträckning. Detta är inte förvånande givet att den svenska arbetsmarknaden fäster vikt vid svenskkunskaper,<sup>49</sup> samtidigt som ytterst få invandrare har kunskaper i svenska före sin ankomst.<sup>50</sup>

---

<sup>44</sup> Bevelander 2005.

<sup>45</sup> Bevelander & Pendakur, 2014.

<sup>46</sup> SOU 2012:9.

<sup>47</sup> Caswell, Jensen & Kleif 2011.

<sup>48</sup> Caswell, Jensen & Kleif 2011.

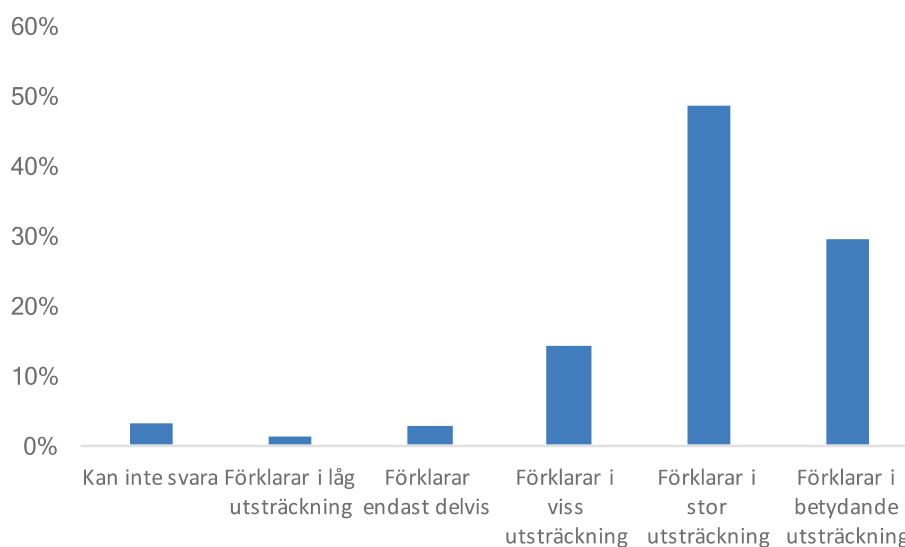
<sup>49</sup> Eriksson *et al* 2017.

<sup>50</sup> Kesler (2006) noterar att fler tenderar att ha förkunskaper i engelska, och även tyska, än i svenska.



Figur 16. Språkkunskapernas betydelse för utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften.

Andel svar per alternativ (n=305).



I de intervjuer som vi genomfört med sakkunniga inom arbetsmarknad, integration och jämställdhet är alla eniga om att bristande språkkunskaper utgör en stor del av förklaringen till varför många kvinnor födda utanför Europa står utanför arbetskraften. Informanterna menar dock att de insatser som görs, till exempel yrkes-sfi, utvecklats med sikte på nyanlända som står relativt nära arbetsmarknaden. Våra intervjupersoner menar att betydligt mindre vikt har lagts vid de grupper som står utanför arbetskraften. Informanterna menar att den stora utmaningen i synnerhet gäller grupper som helt saknar eller har mycket kort utbildning. En av de forskare som vi har intervjuat och som arbetat med att kartlägga insatser inom etableringsuppdraget menar att svenska för invandrare behöver utvecklas också för dessa grupper. Intervjupersonen understryker problemet med att svenska för invandrare inte är anpassat för analfabeter eller för personer med ingen eller mycket kort utbildning.

Ett huvudproblem med svenska för invandrare är enligt våra intervjupersoner att målgruppen inte deltar i verksamheten i tillräcklig utsträckning. Här menar informanterna att kommunernas insatser och krav måste bli tydligare. Andra pekar på att svenska för invandare för att lyckas fullt ut måste kombineras både med arbetsrelaterade insatser, såsom praktikplatser, och med annan kommunal verksamhet, till exempel i anslutning till möten med socialsekreterare eller i anslutning till kommunernas samhällsinformation. Idag sker svenska för invandrare enligt intervjupersonerna, allt för ofta separerat från dessa andra samhällskontakter.

### 4.3.2 Utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet påverkar möjligheterna att få anställning

#### Resultat från forskningen

Forskning har visat på ett starkt samband mellan utbildning och arbetslivserfarenhet och möjligheten för utomeuropeiska kvinnor att integreras på arbetsmarknaden. Både hög utbildning och arbetslivserfarenhet har betydande inverkan på utrikes födda kvinnors möjlighet att få anställning i det nya



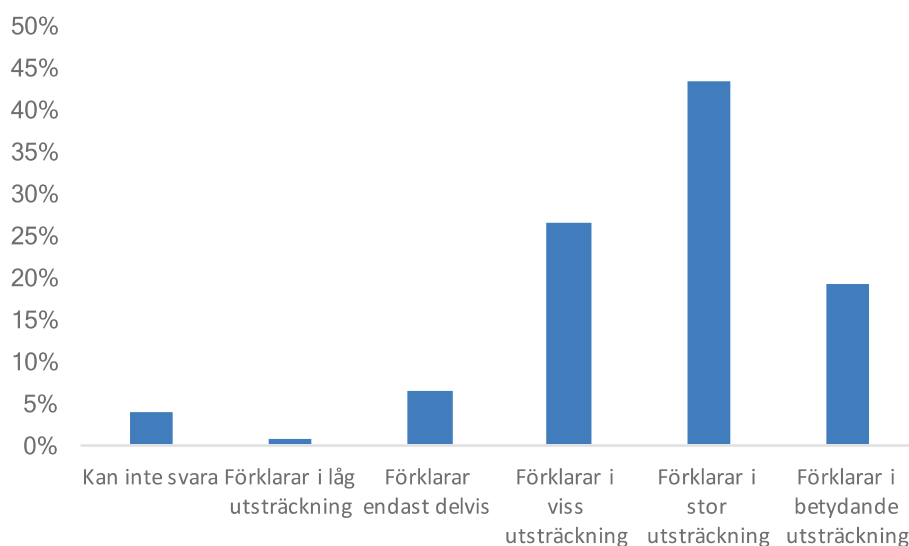
landet, där det ofta ställs höga krav på utbildning och kompetens.<sup>51</sup> Avklarad gymnasieutbildning ökar exempelvis sannolikheten för sysselsättning i jämförelse med grundskoleutbildning.<sup>52</sup> Om utrikes födda kvinnor saknar både utbildning och arbetslivserfarenhet så minskar deras möjlighet till sysselsättning avsevärt.<sup>53</sup> Kvinnor från länder med en generellt högutbildad befolkning har därmed visat sig ha lättare att få anställning.<sup>54</sup>

## Intervjupersonernas och kommunernas bedömningar

Enligt telefonenkäten rankar de kommunala tjänstepersonerna låg utbildningsnivå och begränsad arbetslivserfarenhet som betydande orsaker till varför utomeuropeiskt födda kvinnor står utanför arbetskraften i kommunen. Av de svarande anser 62 procent att låg utbildning i stor eller betydande utsträckning utgör begränsningar för att etableras i arbetskraften. Det är 60 procent som bedömer att bristande tidigare arbetslivserfarenhet i stor utsträckning eller i betydande utsträckning påverkar de utomeuropeiskt födda kvinnornas position utanför arbetskraften.

Figur 17. Utbildningsnivåns betydelse för utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften.

Andel svar per alternativ (n=305).



<sup>51</sup> SOU 2012:9.

<sup>52</sup> Andersson, 2007.

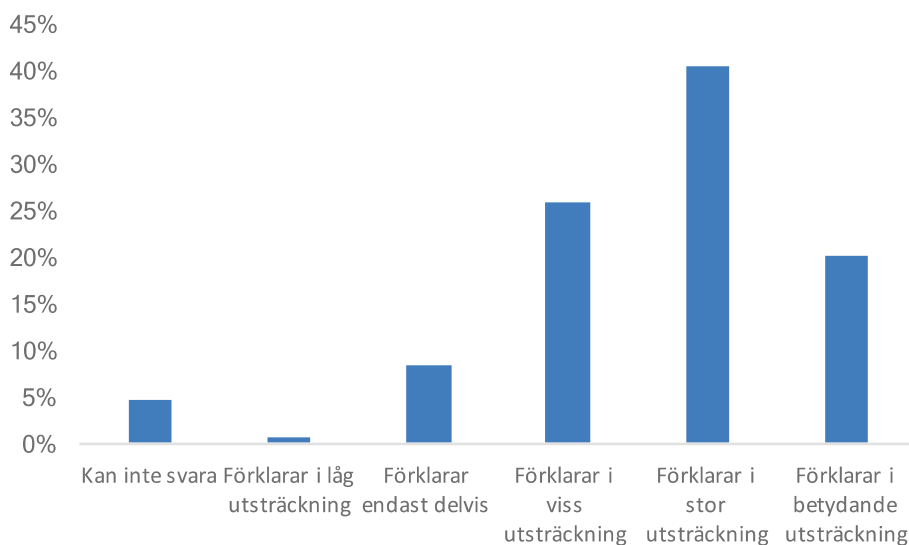
<sup>53</sup> Akhtar, 1981.

<sup>54</sup> Bakker, Cheung & Phillimore, 2016.



Figur 18. Arbetslivserfarenhetens betydelse för utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften.

Andel svar per alternativ (n=305).



I intervjuerna med sakkunniga inom arbetsmarknad, integration och jämställdhet lyfts också de utomeuropeiskt födda kvinnors låga utbildning fram som en centralt hindrande faktor för utomeuropeiskt födda kvinnors etablering i arbetskraften. En intervjuperson som arbetar med individ- och familjeomsorgsfrågor i en storstadskommun pekar på att kvinnor födda utanför Europa som är brukare av insatser inom familj- och individomsorg generellt har låg utbildning och i många fall är analfabeter. De som långvarigt har försörjningsstöd har enligt informanten i praktiken ingen utbildning alls. En intervjuperson vid en annan storstadskommuns arbetsmarknadsenhet instämmer i bedömningen om målgruppens låga utbildningsnivå och understryker att av de utomeuropeiskt födda kvinnor som kommunen möter, har en av tre mindre än tre års utbildning med sig från ursprungslandet.

### 4.3.3 Olika värdering av tidigare utbildning och erfarenheter

#### Resultat från forskningen

Utrikes föddas humankapital tenderar att minska i värde i och med migrationen, vilket kan bero på att migranterna tvingas lära sig ett nytt språk, och på att personens utbildning och arbetslivserfarenhet inte alltid betraktas som relevant eller direkt överförbar till den nya kontexten och de krav som ställs där.<sup>55</sup> Evidens från forskning kring utrikes födda kvinnors integration på arbetsmarknaden i Danmark tyder på att möjligheten till sysselsättning ökar om utrikes födda kvinnor skaffar sig en ny dansk utbildning.<sup>56</sup> Detta bekräftar vad andra studier hävdar om att det finns en underliggande diskriminering gentemot gruppen utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden. Cangiano (2014) menar att kvinnorna har svårt att få anställning eftersom deras tidigare utbildning och andra kvalifikationer erhållna i hemlandet inte erkänns som lika relevanta eller kvalificerande som utbildning och arbetslivserfarenhet erhållen i mottagarlandet. Därmed berövas de kvalifikationer som krävs för att konkurrera på arbetsmarknaden. De hinder som dessa kvinnor upplever är alltså inte enbart relaterade till kvinnorna själva,

<sup>55</sup> SOU 2012:9.

<sup>56</sup> Caswell, Jensen & Kleif, 2011.



till personliga egenskaper eller viljan att arbeta, utan orsakade av faktorer relaterade till arbetsmarknaden.

Att utbildningen och arbetslivserfarenheten inte betraktas som lika kvalificerad som den som tillhandahålls i det nya landet gäller framför allt för de utrikes födda som tillhör en etnisk minoritet eller som kommer från ett mindre utvecklat land. Detta visar på att integrationen på arbetsmarknaden omfattas av ytterligare diskrimineringsgrunder såsom etnisk tillhörighet. Problematiskt är även att denna diskriminering, som försvårar dessa kvinnors integration på arbetsmarknaden, leder till socioekonomiska svårigheter för dessa grupper som ytterligare kan öka det sociala avståndet mellan invandrare och inrikes födda och leda till än mer diskriminering.<sup>57</sup>

Omskolning är ofta det enda svaret på denna typ av diskriminering, men det är inte alltid ett givet val för gruppen utrikes födda kvinnor. Förutom osäkerhet angående huruvida deras språkkunskaper är tillräckliga för att klara av utbildningen (som nämnts ovan) anser vissa att de är för gamla för att lägga ner den tid som krävs för att omskola sig, framför allt eftersom den nya utbildningen inte nödvändigtvis garanterar en anställning. Det finns även en rädsla för att den nya och ofta lägre utbildningen kommer att leda till att deras gamla utbildning som erhållits i hemlandet nedvärderas.<sup>58</sup>

#### 4.3.4 Kraven har ökat på arbetskraften

##### Resultat från forskningen

De strukturomvandlingar som har skett på arbetsmarknaden från en industriell ekonomi till en post-industriell, där exempelvis arbeten med enklare uppgifter tagits bort alternativt flyttats till andra länder, har även lett till ökade krav både på utbildning och språkkunskaper, vilket ytterligare försämrat möjligheterna för gruppen av utrikes födda kvinnor. Dessa ökade krav har även bidragit till att arbetsgivare väljer bort utrikes födda eftersom de anser det svårt eller omöjligt att värdera deras utbildning och arbetslivserfarenhet i relation till den de erhållit i Sverige.<sup>59</sup> Utrikes födda med yrkesutbildning har därmed visat sig ha lättare att få anställning än de med universitetsutbildning eftersom yrkesutbildning ansetts lättare för arbetsgivare att validera.<sup>60</sup> Vidare har det hävdats att dessa strukturella förändringar även har ökat vikten av informell kompetens såsom kulturspecifika färdigheter, språkkunskaper och kunskap om sociala koder, företagskultur, myndigheter och arbetsmarknadsorganisationen. Eftersom dessa kunskaper och färdigheter dock tar tid att lära sig leder dessa förändringar till att utrikes födda män och kvinnor med samma humankapital som inrikes födda har svårare att få anställning. Detta eftersom arbetsgivare kan välja att se till ålder, kön, förväntat kulturellt avstånd och, vad som i svensk kontext närmast kan översättas till, hudfärg eller uppfattad etnisk tillhörighet, vid bedömning av anställningsbarhet istället för individens faktiska kompetens och humankapital. Dessa förändringar har därmed inneburit en diskriminering mot (förmodade) utrikes födda eftersom myndigheter och arbetsgivare föredrar (förmodade) inrikes födda, eftersom de förväntar sig att dessa besitter ovannämnda kunskaper.<sup>61</sup>

<sup>57</sup> Gorodzeisky & Moshe, 2017.

<sup>58</sup> Caswell, Jensen & Kleif, 2011.

<sup>59</sup> SOU, 2012:9; Bevelander, 2005.

<sup>60</sup> Petersson, 2013.

<sup>61</sup> Bevelander, 2005.



### 4.3.5 Det är viktigt att erkänna utbildningar och arbetslivserfarenhet från andra länder

#### Resultat från forskningen

Utöver faktisk arbetslivserfarenhet och utbildning visar forskningen att möjligheterna till arbete också påverkas av okunskap bland arbetsgivarnas syn på utrikes föddas utbildning och arbetslivserfarenhet. För att öka chanserna för utomeuropeiskt födda kvinnor att etableras i arbetskraften är det därmed viktigt att erkänna utbildningar och arbetslivserfarenhet från andra länder som lika kvalificerade och relevanta som svenska. Det vill säga, det är viktigt att erbjuda möjlighet att snabbt översätta utbildningen till en motsvarande svensk utbildning, samt erbjuda utrikes födda kvinnor (och män) stöd i ansökningsprocesser till både jobb och utbildningar såsom språkutbildningar som kan underlätta deras integration på arbetsmarknaden.<sup>62</sup> I en jämförande studie mellan Kanada och Sverige finns resultat som indikerar att valideringsinsatser för utrikes födda i Sverige ger positiva resultat<sup>63</sup>.

Det finns även visst stöd för att utbildning påverkar huruvida kvinnor stannar hemma och tar hand om barn eller lönearbetar, där gruppen högutbildade är mer troliga att arbeta än att stanna hemma och ta hand om barn. Det bör noteras att det även finns skillnader mellan kvinnor beroende på ursprungsland<sup>64</sup>. Humankapital är emellertid inte den enda faktorn som påverkar utfallet. Även om kvinnor har hög utbildning och arbetslivserfarenhet påverkar, enligt en brittisk studie, kvinnornas civila status och barnens ålder i kombination med födelseland möjligheterna till integration. Högutbildade utrikes födda kvinnor med arbetslivserfarenhet som har barn mellan 0 och 4 år har svårare än de med äldre barn i skolålder att integreras på marknaden. Att vara gift utan barn har även visat sig ha en negativ påverkan på möjligheterna till anställning, även om detta samband inte är lika starkt som det ovannämnda.<sup>65</sup>

### 4.3.6 De sociala nätverkens roll för etablering i arbetskraften

#### Resultat från forskningen

Betydelsen av ett socialt nätverk för möjligheterna till integration i arbetskraften tycks dock vara avhängigt av vilka personer som ingår i nätverket. Även om alla typer av kontakter ökar chanserna till anställning så är denna effekt inte särskilt stor om dessa kontakter består av personer tillhörande den egna etniska gruppen. Om de däremot inte tillhör den egna etniska gruppen, det vill säga är inrikes födda, så har detta en positiv effekt på utrikes föddas möjlighet att integreras på arbetsmarknaden. Denna effekt är störst för lågutbildade utrikes födda. Skillnaden kan förklaras genom att en stark kontakt med den egna etniska gruppen kan innebära sociala förpliktelser som kan leda till etnisk segmentering samt motverka integration. Kortfattat kan alltså bristande kontakt med befolkningen i mottagarlandet leda till social isolering och därmed hämma integrationen och möjligheterna till anställning.<sup>66</sup> Att kontakt med inrikes födda ökar möjligheten till anställning beror dock inte nödvändigtvis på att de är födda i Sverige, utan på att de kan bidra med resurser som språkfärdigheter, vilket är

<sup>62</sup> Cangiano, 2014.

<sup>63</sup> Bevelander & Pendakur, 2014.

<sup>64</sup> Dale, Lindley & Dex, 2006.

<sup>65</sup> Salaway, 2007.

<sup>66</sup> Lancee & Hartung, 2012.



viktigt för möjligheten att integreras på arbetsmarknaden.<sup>67</sup> Satsningar som fokuserar på att etablera kontakt mellan utrikes födda och inrikes födda är därmed viktiga för att utöka utrikes föddas sociala nätverk och därmed deras möjlighet till anställning.<sup>68</sup> Eftersom migranter i genomsnitt har lägre utbildning än inrikes födda, och personer med högre utbildning ofta är skickligare på att hitta jobb genom formella metoder, så antas det sociala nätverket även ha större betydelse för utrikes födda än inrikes födda.<sup>69</sup>

Det finns även studier som hävdar att just *kvinnliga* släktingar i mottagarlandet och *kvinnliga* kontakter generellt ökar chanserna för utrikes födda kvinnor som migrerat själva att integreras på arbetsmarknaden. Toma (2016) menar dock att detta inte är fallet när dessa kvinnor migrerar tillsammans med familjen eller sin partner. Kvinnliga kontakter verkar dock leda till lågstatusjobb eftersom kvinnor i stor utsträckning antas ha dessa typer av jobb. Nätverk som bidrar med möjlighet till barnpassning har även positiv effekt på dessa kvinnors möjligheter att skaffa sig en sysselsättning.

Vilka personer som bör ingå i den utrikes föddas sociala nätverk är ett relativt omtvistat område inom forskningen om utrikes föddas integration på arbetsmarknaden. Utrikes föddas sociala nätverk och därmed deras möjligheter att få jobb är kopplat till etnisk segregering. Utrikes födda som bor i segregerade områden hindras från att skapa ett värdefullt socialt nätverk eftersom både den sociala utsattheten och arbetslösheten är hög i dessa områden. Det finns dock studier som pekar i motsatt riktning. Dessa hävdar i stället att nyanlända som slår sig ner i bostadsområden med hög andel utrikes födda kan ha lättare att integreras i arbetskraften på grund av en större vana vid att anställa utrikes födda samt att utrikes födda företagare är benägna att anställa utrikes födda.<sup>70</sup>

## Intervjupersonernas och kommunernas bedömningar

Svaren från Kontigos telefonenkät visar att 76 procent av de tillfrågade kommunala tjänstepersonerna anser att brist på nätverk av inrikes födda i en större omfattning begränsar de utomeuropeiskt födda kvinnornas etablering i arbetskraften. Endast 15 svaranden (6 %) vilket motsvarar lika många kommuner, anser att avsaknaden av nätverk som inkluderar inrikes födda endast delvis eller inte alls begränsar utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i arbetskraften. Gemensamt för dessa 15 kommuner (som är spridda över hela landet) är att alla representerar förhållandevis små kommuner lokaliserade relativt långt ifrån länets regioncentra.

---

<sup>67</sup> Petersson, 2013.

<sup>68</sup> Tibajev, 2016.

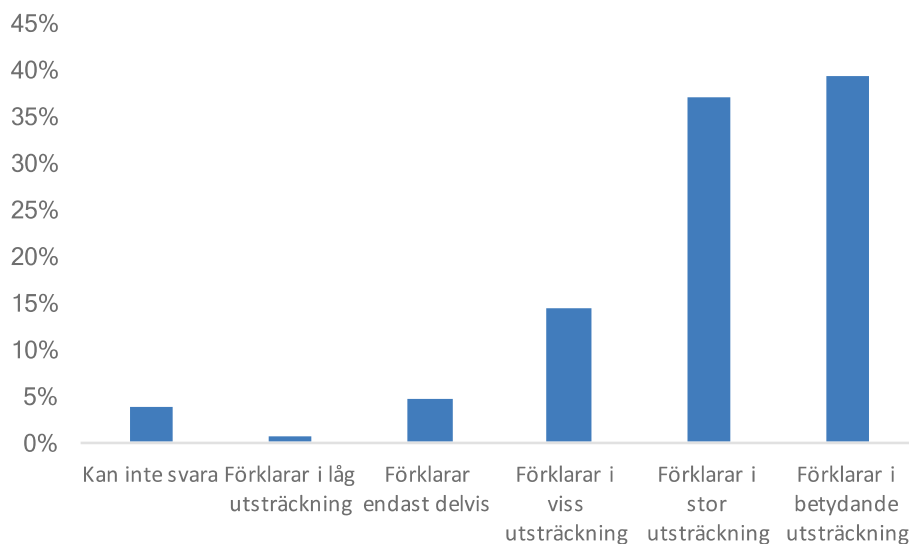
<sup>69</sup> Lancee & Hartung, 2012.

<sup>70</sup> Petersson, 2013.



Figur 19. De sociala nätverkens betydelse för utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften.

Andel svar per alternativ (n=305).



### 4.3.7 Ohälsa är vanligare bland utrikes födda kvinnor

#### Resultat från forskningen

Hälsan hos utrikes födda kvinnor påverkar också deras möjlighet till sysselsättning. Både fysisk och psykisk ohälsa är vanligare bland utrikes födda kvinnor än inrikes födda, vilket kan förklaras av de riskfaktorer för ohälsa som dessa utsätts för vid migrationen. Hälsoproblem, speciellt hos kvinnor med utomeuropeiskt ursprung, kan både utgöra ett hinder för deltagande i arbetskraften samt minska motivationen till att söka anställning. Ohälsa i kombination med social arbetsförmåga i form av exempelvis lågt självförtroende och självkänsla kan orsakas av att individen står utanför arbetsmarknaden under en längre tidsperiod.<sup>71</sup> I studier om asylsökande har det exempelvis hävdats att långa väntetider skapar en osäkerhet hos dessa gällande deras framtidsutsikter, vilket skapar ett hinder för deras personliga utveckling och färdighetsutveckling och därmed påverkar deras möjligheter att integreras på arbetsmarknaden.<sup>72</sup> Det vill säga när utrikes födda kvinnor varit arbetssökande under en länge tid utan att få arbete sjunker motivationen och framtidstron.

Det finns även ett starkt samband mellan känslan av att ha blivit utsatt för diskriminering och psykisk ohälsa.<sup>73</sup> Morokvasic (1984) menar att när utrikes födda kvinnor upptäcker att arbetsgivare utnyttjar deras ursprung för att exkludera dem från anställningar minskar deras vilja att fortsätta söka jobb. Valet att inte längre fortsätta söka anställning handlar därmed ofta om sjunkande självförtroende utöver faktiska formella hinder. Detta förklarar även varför aktörer som arbetar med nyanlända och de som varit bosatta i Sverige under en längre tid upplever att nyanlända är mer motiverade till att söka

<sup>71</sup> SOU 2012:69.

<sup>72</sup> Bakker, Cheung & Phillimore, 2016.

<sup>73</sup> SOU 2012:69.





jobb samt även lyckas bättre med att integreras på arbetsmarknaden.<sup>74</sup> Det bör dock uppmärksammas att andra studier visat att viljan att ta sig ur sin position utanför arbetskraften som utrikes födda kvinnor upplever efter migrationen, samt andra psykologiska problem, i stället motiverar dem till att söka jobb.<sup>75</sup>

## Intervjupersonernas och kommunernas bedömningar

Av de svarande i telefonenkäten bedömer 40 procent att det finns en ohälsoproblematik som kan ha viss betydelse för att förklara varför utomeuropeiskt födda kvinnor står utanför arbetskraften. Samtidigt bedömer 35 procent av de svarande att ohälsoproblematik i låg eller endast delvis utsträckning förklarar målgruppens position utanför arbetskraften. Endast i 16 procent av svaren anser de svarande att ohälsan i stor eller betydande utsträckning förklarar utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften.

De relativt få svar som tillskriver ohälsa stor betydelse för utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften står i kontrast mot intervjupersonerna i expertgruppen där en majoritet anser att ohälsa är en betydande orsak till kvinnornas position utanför arbetskraften.

En intervjuperson med kommunalt individ- och familjeomsorgsperspektiv är av uppfattningen att vårdcentralerna ofta får hantera äldre utrikes födda kvinnor som inte har sysselsättning och som upplever diffusa symptom. En av de forskare som vi intervjuat pekar vidare på vikten av sammanhang och hur detta bestämmer möjligheten till en god hälsa. Samtliga intervjupersoner pekar också på att flyktingskapet ofta samvarierar med ohälsa, och att migrationsorsaker i ursprungslandet såväl som upplevelser under flykten kopplar till ohälsa, liksom väntan i den svenska asylprocessen, och brist på sammanhang och sysslöshet i Sverige om man inte etableras i arbetskraften. En av de intervjuade som i sitt projekt arbetar med stöd till nyanlända kvinnor, menar att de kvinnor de möter i projektet i stor utsträckning lider av psykisk ohälsa och sömnlöshet kopplat till trauma.

---

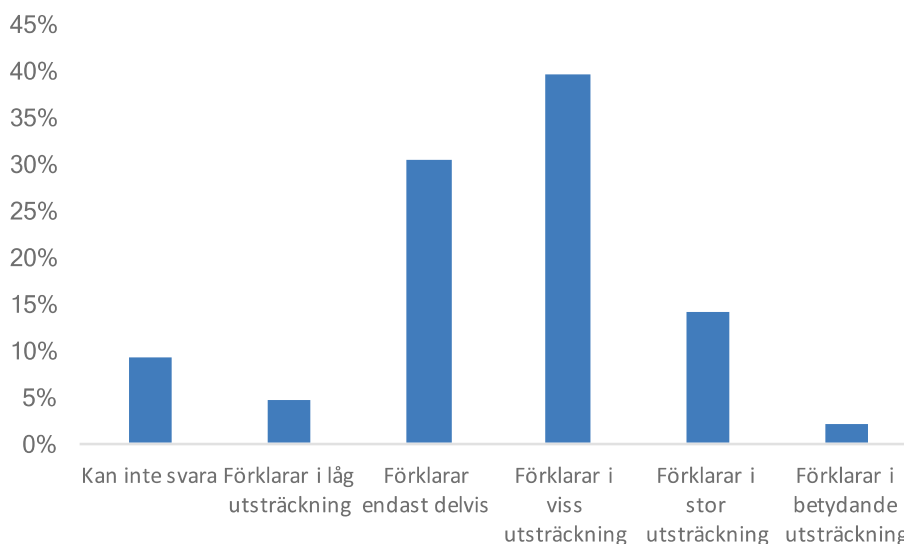
<sup>74</sup> ibid.

<sup>75</sup> Akhtar, 1981.



Figur 20. Ohälsans betydelse för utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften.

Andel svar per alternativ (n=305).



#### 4.3.8 Liten kunskap om det svenska samhället

##### Intervjupersonernas och kommunernas bedömningar

I telefonenkäten anser 39 procent av de svarande att utomeuropeiskt födda kvinnors bristande kunskap om det svenska samhället i stor utsträckning är ett problem för deras arbetskraftsdeltagande. Ytterligare 36 procent av de svarande ser den bristande samhällskunskapen delvis som en orsak till att utomeuropeiskt födda kvinnor står utanför arbetskraften.

Att begränsningar i kunskap om det svenska samhället påverkar arbetskraftsdeltagandet negativt vittnar också våra intervjupersoner om. En intervjuperson på en storstadskommuns arbetsmarknadsenhet menar att även de utomeuropeiskt födda kvinnor som vistats länge i Sverige tenderar att ha liten kunskap om hur arbetsmarknaden fungerar. Informanten menar att det kan röra basala kunskaper, såsom att en normal arbetsdag är 8 timmar, eller att man förväntas komma i tid. Mer än hälften av våra informanter understryker den knappa samhällskunskap som utomeuropeiskt födda kvinnor har. Intervjupersonerna anser att utomeuropeiskt födda kvinnor ofta också har liten kunskap om hur svenska myndigheter fungerar, om hur kvinnors rättigheter ser ut, och inte om minst vilka normer och förväntningar som råder på arbetsmarknaden.

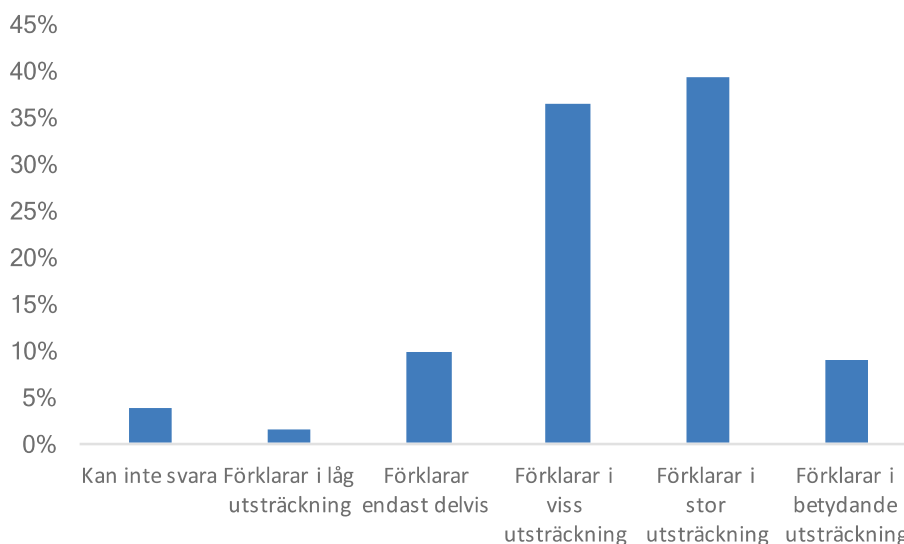
Det ska dock noteras att svaren i telefonenkäten visar på att endast 9 procent av de kommunala tjänstepersonerna bedömer att bristande kunskaper om svenska samhället är en *betydande orsak* till att utomeuropeiskt födda kvinnor står utanför arbetskraften.<sup>76</sup>

<sup>76</sup> Dessa 27 svar kommer från lika många kommuner, skilda i befolkningsstorlek och med geografisk spridning över landet.



Figur 21. Samhällskunskapens betydelse för utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften.

Andel svar per alternativ (n=305).



### 4.3.9 Individanpassade och individsamordnade insatser för att stödja närmandet till arbetsmarknaden

#### Intervjupersonernas och kommunernas bedömning

Våra intervjuer med sakkunniga inom arbetsmarknad, integration och jämställdhet anser att både Arbetsförmedlingen och kommunerna har lång erfarenhet av att stödja individer som står långt ifrån arbete. När det gäller utomeuropeiskt födda kvinnor liksom individer i allmänhet bedömer informanterna att det idag saknas individorientering av insatserna som tydligt utgår från individens förmågor och behov. Informanterna ser utmaningar med att det inte finns tillräcklig samordning av olika aktörer och insatser som också den utgår från individen för att kunna säkerställa insatser för utomeuropeiskt födda kvinnor att inkluderas i arbetskraften.

Informanterna pekar på att de utomeuropeiskt födda kvinnorna som står utanför arbetskraften ofta har flera olika behov, som är olika omfattande för olika individer. Intervjupersonerna menar också att det är viktigt att insatserna kan ges i rätt ordning och vid rätt tillfälle. Informanterna menar att det till exempel är det svårt att tillgodogöra sig svenska för invandrare om man lider av svår psykisk ohälsa eller har en odiagnostiserad funktionsnedsättning. För en grupp som kanske saknar både utbildning och arbetslivserfarenhet från ursprungslandet är det ofta svårt att identifiera kompetens och kvalifikationer. Informanterna menar att det finns behov av särskilda insatser för att kartlägga och beskriva vilken kompetens individerna har.

Informanterna anser att samhällets stöd till de här individerna ofta är uppdelat mellan olika aktörer, Arbetsförmedlingen, kommunerna, Försäkringskassan och hälso- och sjukvården. Det uppkommer enligt intervjupersonerna hinder då behovet inte identifieras samlat och det saknas ett individsamordnat arbetssätt mellan dessa aktörer. De enskilda projekt eller insatser inom samordningsförbund som idag



driver dessa frågor är enligt informanterna inte tillräckligt. Här menar intervjupersonerna att den typen av individsamordnade arbetssätt som drivs inom projekt och kommunala samordningsförbund behöver stärkas och bli till praxis för utomeuropeiskt födda kvinnor och andra grupper som möter stora utmaningar på arbetsmarknaden. Sådana insatser har också den fördelen att de motverkar den risk som finns inbyggd i detta system och som innebär att målen för aktörerna inte alltid behöver överensstämma med de samhällsekonomiskt bästa. Det vill säga att de statliga aktörerna försöker förskjuta ansvar och kostnader till de kommunala och vice versa.

## 4.4 Kulturella attityder

Kulturella attityder kan förstås som inlärd värderingar på gruppnivå, exempelvis i ett samhälle eller en grupp i samhället. När vi nu vänder blicken till kulturella orsaker är det lämpligt att påminna om att förväntningar på kulturella attityder sannolikt är en beståndsdel i diskriminering av enskilda individer. Därför är det rimligt att tala om kulturella attityder som en förklarande faktor på gruppnivå.

Hinder rörande kulturella attityder som enligt forskningen påverkar utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i arbetskraften är:

- Synen på kvinnors arbetskraftsdeltagande i Sverige och i kvinnornas ursprungsländer.
- Moderskap och föräldrapenning.
- Bristande sociala nätverk.
- Anhörighetsinvandring och äktenskap.
- Familjevärderingar.

### 4.4.1 Utomeuropeiskt födda kvinnors möjlighet till sysselsättning handlar både om mottagarlandets och ursprungslandets kultur

#### Resultat från forskningen

Brekke (2013) visar att utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i arbetskraften påverkas av mottagarlandets normer, men även att ursprungslandets normer utgör en viktig förklarande faktor. Även om könsnormer som delar upp ansvar för hushåll och ekonomisk försörjning efter kön är starkare i vissa kulturer än andra, och därmed gör det svårare för kvinnor med viss etnisk tillhörighet att etableras i arbetskraften,<sup>77</sup> framkommer det att dessa normer inte tillhör en specifik kultur eller kontext.

I en studie om utomeuropeiskt födda kvinnors etablering i den schweiziska arbetskraften tydliggörs även hur systemrelaterade faktorer i mottagarlandet kan bidra till diskriminering gentemot dessa kvinnor, där de schweiziska integrationsprogrammen främjar en situation där kvinnor är hemma och tar hand om barnen.<sup>78</sup> Utomeuropeiskt födda kvinnors möjlighet till sysselsättning måste därmed ses i ljuset av både mottagarlandets och ursprungslandets kultur där ursprungslandet främjar en ideologi där könsspecifika skillnader placerar kvinnor inom hemmets väggar snarare än som i mottagarlandet

<sup>77</sup> Dale, Lindley & Dex, 2006.

<sup>78</sup> Riano & Baghdadi, 2007.



värderar henne som en familjeförsörjare.<sup>79</sup> Även om ett heltidsjobb som fru och mamma anses som både legitimt och fullbordande för vissa av dessa kvinnor<sup>80</sup> så utgör de här könsrollerna därmed oundvikligen ett tydligt hinder för utrikes födda kvinnors integration på arbetsmarknaden.

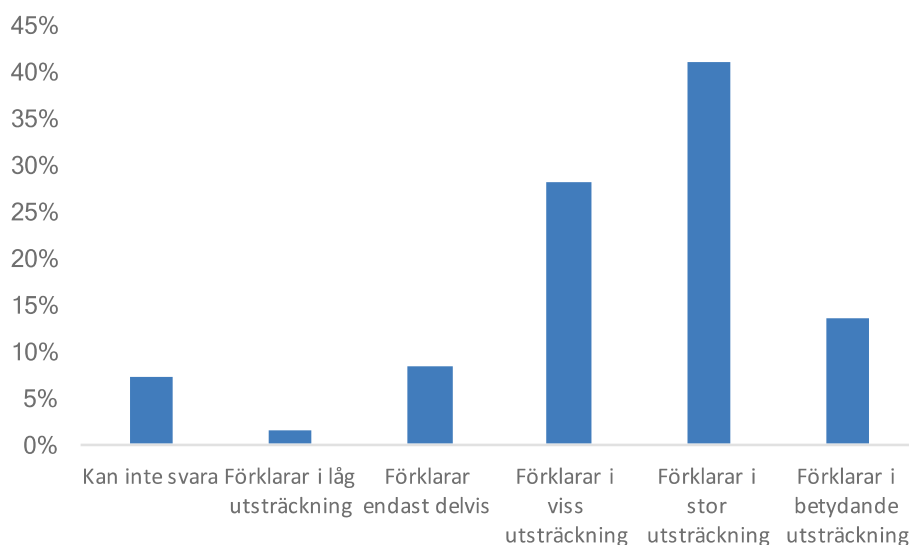
## Intervjupersonernas och kommunernas bedömningar

Samtliga intervjupersoner anser att kulturella normer är en bidragande orsak till utomeuropeiskt föddas kvinnors låga arbetskraftsdeltagande. En forskare som vi talat med understryker att flyktinggruppers normer avviker från de normer som gäller i Sverige. Intervjupersonerna lyfter också fram att val och beteenden kopplade till moderskap och familj ger ett könssegregerat utfall även i Sveriges befolkning totalt sett. Svenska mödrar tar ut 80 procent av alla föräldradagar, och löneskillnaden mellan män och kvinnor förklaras till stor del av att kvinnor arbetar mer deltid (frivilligt och ofrivilligt) och tar ut mer föräldradighet. En intervjuperson relaterar till att svenska kvinnor inkluderades i arbetskraften under 1960- och 70-talen, vilket inte är fallet för länder som de utomeuropeiskt födda kvinnorna i dag kommer ifrån.

De svarande i telefonenkäten understryker betydelsen av familje- och könsnormers betydelse för utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften. Av de svarande i telefonenkäten anser 54 procent att familje- och könsnormer i stor eller betydande utsträckning förklarar utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften.

Figur 22. Familje- och könsnormers betydelse för utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften.

Andel svar per alternativ (n=305).



<sup>79</sup> Ho, 2006; Salway, 2007.

<sup>80</sup> Salway, 2007.



## 4.4.2 Landspecifika skillnader och attityder till kvinnors arbetskraftsdeltagande

### Resultat från forskningen

Kulturella attityder anses bidra till att förklara kvinnors delaktighet i arbetslivet,<sup>81</sup> så även egenföretagande.<sup>82</sup> Därutöver tillkommer andra faktorer som kan påverka kvinnors deltagande i olika länder. Vi har noterat att Sverige vid en internationell jämförelse har en relativt stor andel kvinnor i arbetskraften. I de länder som Sverige främst tog emot asylsökande från under 2017 är kvinnors arbetskraftsdeltagande betydligt lägre.

Just arbetslivserfarenhet före migrationen tycks förklara deltagandet i arbetskraften i viss utsträckning. Clark och Huang (2006) jämför i en studie i Storbritannien familjer där kvinnan har respektive inte har arbetat före migrationen. Studien indikerar att sysselsättningsgraden ("employment") för kvinnor som har arbetat före migrationen är ungefär densamma 12 månader efter migrationen. För kvinnor som *inte* har arbetat före migrationen är andelen sysselsatta betydligt lägre – cirka 10–20 procent tolv månader efter migrationen. Utfallet är ungefär detsamma i USA, med en något större andel sysselsatta kvinnor i gruppen som inte arbetat före migrationen. Studien avser dock inte specifikt utomeuropeiskt födda kvinnor.

## 4.4.3 Barn och uttag av föräldraledighet påverkar deltagandet i arbetskraften

### Resultat från forskningen

Delbetänkandet *Förmån och fälla – Nyanländas uttag av föräldrapenning* (SOU 2012:9) nämner ett större ansvar för det obetalda hemarbetet samt ett intensivt uttag av föräldraledighet bland nyanlända kvinnor som två förklaringsfaktorer till varför utrikes födda kvinnor i större utsträckning står utanför arbetskraften.<sup>83</sup> Ett stort uttag av föräldradagar försenar språkinläring och etablering, och nyanlända som omfattas av etableringslagen förlorar rätten till etableringsinsatser om de tar ett för långt uttag.<sup>84</sup>

*"[...] 40 procent av mammorna som invandrar med barn från länder utanför Europa, som året efter invandringsåret har ett så pass högt uttag av föräldrapenning att de knappast har möjlighet att påbörja undervisning i svenska eller andra insatser som kan öppna dörrar in mot arbetsmarknaden."<sup>85</sup>*

Vidare finns ett högt uttag av föräldradagar flera år i rad bland kvinnor som får ytterligare barn, samt att 60 procent av män som har rätt till föräldrapenning inte tar ut några dagar alls.<sup>86</sup> Utrikes födda

<sup>81</sup> Jaumotte, 2003; Gorodzeisky & Semyonov 2017.

<sup>82</sup> Abbasian, 2003.

<sup>83</sup> Före den 1 juli 2017 hade föräldrar som invandrat till Sverige rätt att ta ut lika många föräldradagar för ett äldre barn, som för ett barn som fötts i Sverige. Lagen om begränsad föräldrapenning för invandrare med barn över ett år begränsar rätten till ett sådant uttag. Istället har nu invandrade föräldrar rätt till 200 dagar om barnet blir bosatt i Sverige under sitt andra levnadsår, och rätt till 100 dagar om barnet blir bosatt i Sverige efter sitt andra levnadsår. Föräldrar till barn som är yngre än ett år har precis som tidigare rätt till 480 dagar.

<sup>84</sup> SOU 2012:9.

<sup>85</sup> Ibid.

<sup>86</sup> Ibid.



kvinnor får dessutom i genomsnitt fler barn (2,21 barn per kvinna) än inrikes födda kvinnor (1,82 barn per kvinna). Särskilt stora är skillnaderna mellan inrikes födda kvinnor och kvinnor som är födda i ett land utanför EU eller ett utomeuropeiskt land med låg utvecklingsnivå. Här ser vi också en "migrationseffekt", där man kan antas skjuta upp familjebildandet tills efter migrationen.<sup>87</sup> Studier från flera olika mottagarländer pekar på att små barn är ett hinder för utomeuropeiskt födda kvinnors arbetskraftsdeltagande.<sup>88</sup>

Föräldraförsäkringen har därför setts som ett hinder för utomeuropeiska kvinnors arbetskraftsdeltagande, och villkoren har också skärpts vad gäller ersättning för barn som fötts innan ankomsten till Sverige. Ett ojämställt uttag av föräldrapenning har ensidigt missgynnat etablering och sfi-deltagande för kvinnor<sup>89</sup> och vi kan i sammanhanget notera att kvinnor från länder med låg levnadsstandard enligt det internationella måttet Human Development Index (HDI) tenderar att ha högre födelsetal än kvinnor födda i Sverige.<sup>90</sup> Det leder sannolikt till att kvinnor med låg utbildning är de som oftare tar ut mer föräldraledighet.

En belgisk studie från år 2017 som analyserar folkräkningsdata i kombination med födelsedata pekar på att grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden oftare skaffar barn som en lösning på arbetslöshet eller motsvarande inaktivitet. Studiens slutsats var att kvinnor med låg utbildningsnivå och invandrarbakgrund oftare skaffar barn som ett alternativ till deltagande på arbetsmarknaden, medan arbetskraftsdeltagande inte påverkas negativt av barnafödande hos inrikes födda kvinnor i Belgien samt högutbildade kvinnor oavsett födelseland. De största skillnaderna härvidlag syns mellan belgiskfödda respektive utomeuropeiskt födda kvinnor.<sup>91</sup> Relaterat till moderskap som en strategi vid inaktivitet kan nämnas en australiensk studie från år 2006, som drar slutsatsen att en feminisering av kvinnliga invandras roll i arbetskraften leder till en återgång till traditionella könsroller som hustru och moder.<sup>92</sup> Samtidigt pekar Lundström & Andersson (2012) på att utrikes födda i Sverige i allmänhet uppvisar likande fertilitetsmönster som inrikes födda, och att dessa mönster beror på den nämnda incitamentsstruktur som den svenska föräldraförsäkringen ger upphov till, i termer av att etablera sig på arbetsmarknaden i god tid innan en planerad graviditet:

*"When exposed to the same context within the universalistic welfare regime of Sweden, immigrants and natives tend to make similar decisions about starting a family."<sup>93</sup>*

#### 4.4.4 Anhöriginvandring och äktenskap har betydelse för deltagandet

##### Resultat från forskningen

Bland annat studier av Donato, Piya och Jacobs (2014) samt Salaway (2007) pekar på att äktenskap har en negativ effekt på utrikes födda kvinnors deltagande i arbetskraften, även om effekten skiljer sig åt beroende på mottagarland. Caswell, Jensen och Kleif (2011) visar i en dansk studie att utrikes

<sup>87</sup> SCB, 2008.

<sup>88</sup> Dale *et al* 2006; Phan *et al* 2015.

<sup>89</sup> SOU 2012:9.

<sup>90</sup> SCB. Demografiska rapporter 2008:2.

<sup>91</sup> Wood & Neels, 2017.

<sup>92</sup> Ho 2006.

<sup>93</sup> Lundström & Andersson 2012.



födda familjeförsörjda kvinnor ofta ser sin situation permanentas. En studie av senegalesiska migranter i Europa indikerar att kvinnor som migrerar själva har större sannolikhet att arbeta än de som migrerar i syfte att återförenas med sin partner i destinationslandet, även när man har kontrollerat för skillnader i faktorer relaterade till socialt och kulturellt kapital. De som migrerar till en partner som också är migrant har lägst sannolikhet att bli anställda.<sup>94</sup> Anhöriginvandrare, framför allt gifta kvinnor, tycks ha lägre sannolikhet att integreras på den europeiska arbetsmarknaden än andra grupper, även kontrollerat för sociodemografiska faktorer.<sup>95</sup> Anhöriginvandras svårigheter behöver emellertid inte med nödvändighet kopplas till själva anhörigrelationen. Bevelander & Pendakur (2014) visar att kvinnliga anhöriginvandrare lyckas sämre på arbetsmarknaden i Kanada än övriga grupper, vilket de bland annat förklarar med att integrationsinsatser varierar beroende på migrationsanledning. Samma mönster syns enligt forskarna inte i Sverige vilket de kopplar till att fler omfattas av liknande integrationsinsatser.

Vi kan här notera att Sveriges mottagande till stor del utgjorts av anhöriginvandring, och att så varit fallet under en längre tid.<sup>96</sup> I och med lagen (2016:752) om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige har möjligheterna till anhöriginvandring begränsats vilket förväntas få genomslag i 2017 års statistik och därmed påverka sammansättningen av personer som får uppehållstillstånd.

#### 4.4.5 Starka familjeband korrelerar med ett lägre arbetskraftsdeltagande

##### Resultat från forskningen

Alesina & Giuliano (2010) drar från en amerikansk-italiensk studie slutsatsen att starka familjeband bland annat korrelerar med ett lägre arbetskraftsdeltagande hos kvinnor. Studien undersöker kulturella attityder i termer av familjeband och ekonomiskt beteende genom att använda data från World Value Survey angående synen på familjens roll. Studien tittar även på andragenerationsinvandrare i USA och argumenterar för påtagliga effekter av familjevärderingar på ekonomiskt beteende. En studie av Gorodzeisky och Semyonov (2017) rörande bland annat utomeuropeiskt födda kvinnor i Sverige, Belgien, Frankrike och Storbritannien pekar på att ett icke-europeiskt ursprung innebär större svårigheter att integreras på arbetsmarknaden, vilket bland annat förklaras med traditionella könsroller. Även högutbildade kvinnor i vissa grupper visar sig i två brittiska studier från år 2007 oftare ta ett stort familjeansvar framför yrkesliv – särskilt då kvinnan har små barn.<sup>97</sup>

Givetvis finns kulturella skillnader mellan och inom olika migrantgrupper. Salaway (2007) visar utifrån brittiska data på skillnader mellan kvinnor från Pakistan och Bangladesh, och pekar på att medan pakistanska kvinnor som har äldre barn och utbildning tenderar att vara i sysselsättning tenderar gifta kvinnor från Bangladesh att ha en väldigt låg ekonomisk aktivitet, oberoende av utbildningsstatus och barnens ålder. Salaway påtalar samtidigt att det är viktigt att förstå kulturella mönster som påverkar kvinnors arbetskraftsdeltagande som föränderliga beroende på situation och över tid.

<sup>94</sup> Toma, 2016.

<sup>95</sup> Cangiano, 2014; Szulkin et al, 2013.

<sup>96</sup> Kesler, 2006; Petersson, 2013.

<sup>97</sup> Salaway, 2007; Cooke, 2007.





En studie av invandrarkvinnor i Norge pekar på att pakistanska och somaliska kvinnors status i arbetskraften inte påverkas av mannens dito, medan kvinnor från framför allt Vietnam, Iran och Turkiet ser en positiv effekt på sitt arbetskraftsdeltagande när deras män har anställning. Skillnaden förklaras med att de pakistanska och somaliska kvinnorna i Norge ofta saknar relevant utbildning och arbetslivserfarenhet, vilket i sin tur förklaras med traditionella värderingar kopplat till kvinnors arbete. Oberoende av ursprungsland påverkar dock utbildning arbetskraftsdeltagandet positivt.<sup>98</sup>

Ursprungsland tycks förklara kvinnors skillnader i deltagande i arbetskraften i större utsträckning än mäns. Petersson (2013) refererar till Szulkin et al (2013):

*”När hänsyn tas till utrikes födda kvinnors födelseregion minskar skillnaderna i sannolikheten att ha ett arbete mellan länderna vilket tyder på att könsnormer som har betydelse för möjligheterna att etablera sig på arbetsmarknaden i olika länder skiljer sig mer för kvinnor än för män.”<sup>99</sup>*

---

<sup>98</sup> Brekke, 2013.

<sup>99</sup> Petersson, 2013; Szulkin et al 2013.

# 5 Insatser för att få in kvinnorna i arbetskraften

Detta kapitel baseras på svar från telefonenkäten kompletterat med inspel från intervjuerna med sakkunniga inom områdena arbetsmarknad, integration och jämställdhet. Kapitlet syftar till att summera de insatser som kommunerna genomför till stöd för utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften. Kapitlet presenterar även de insatser som kommunerna anser fungerar bra och på vilket sätt som insatserna behöver utvecklas.

Det vi inledningsvis kan konstatera är att drygt hälften av kommunerna helt eller delvis genomför interna utbildningar i syfte att bättre stödja målgruppen och att drygt en tredjedel av kommunerna har särskilda mål rörande arbetet med målgruppen.

## 5.1 Sammanfattning

### Kommunerna genomför flest insatser inom det sociala området

Sett till svaren från telefonenkäten och svaren från informanterna konstaterar vi att de insatser som genomförs i kommunerna kan grupperas inom områdena:

- Sociala insatser.
- Arbetsmarknadsinsatser.
- Utbildningsinsatser.

Sammantaget genomför kommunerna flest insatser inom det sociala området. Av 228 svarande kommuner anger 108 kommuner (47 %) att de delvis genomför sociala insatser för målgruppen och 96 kommuner (42 %) att de genomför direkt riktade insatser för målgruppen. Av kommunerna är det 74 stycken (32 %) som uppger att de delvis genomför insatser riktade mot arbetsmarknadsfrågor, medan 83 kommuner (36 %) anger att de genomför direkt riktade arbetsmarknadsinsatser. Det är 72 kommuner (32 %) som anger att de genomför utbildningsinsatser riktade mot utomeuropeiskt födda kvinnor och 64 kommuner (28 %) som anger att de genomför direkt riktade utbildningsinsatser mot målgruppen. Det finns ingen spridning i svaren mellan olika kommuntyper, sett till storlek eller geografisk lokalisering, när det gäller olika typer av insatser. Vi ser inte heller utifrån våra statistiska analyser att svaren skiljer sig åt mellan tjänstepersoner som representerar arbetsmarknadsenheter och tjänstepersoner som representerar familj- och individomsorgsenheter.

### Kommunerna bedömer att arbetsmarknadsinsatserna fungerar bäst

Vår bedömning av hur väl kommunerna upplever att insatserna fungerar är att arbetsmarknadsinsatser anses fungera allra bäst, följt av utbildningsinsatser och därefter sociala insatser. På en skala 1-5 där 1 är fungerar mindre väl och 5 är fungerar mycket väl är kommunernas medelbetyg för arbetsmarknadsinsatser 4,1, utbildningsinsatser 4,0 och sociala insatser 3,9.



Vår telefonenkät riktad till representanter för kommunerna visar att det finns utvecklingsbehov inom sfi och samhällsorientering. Hela 30 procent anser att sfi endast i viss utsträckning eller i låg utsträckning når ut till målgruppen. Det är också oroväckande att endast 37 procent av respondenterna bedömer att de utomeuropeiskt födda kvinnorna i högre utsträckning fullföljt samhällsorienteringen.

### **Praktik i kombination med språkinlärning och insatser för ökad självkänsla utgör exempel på framgångsrika insatser**

Kommunerna anser att praktik i kombination med språkinlärning vid praktikplatsen är insatser som särskilt bör uppmärksammas som en modell som fungerar bra. Informanterna menar att de utomeuropeiskt födda kvinnorna som deltar i dessa insatser både tränar sig i svenska språket, bygger upp en arbetslivserfarenhet och vidgar sina sociala nätverk.

Kommunerna lyfter också fram insatser som stärker kvinnornas självförtroende som framgångsrika. Svaren från telefonenkäten understryker att ett ökat självförtroende bland de utomeuropeiskt födda kvinnorna är avgörande för att de ska våga röra sig bort från könsnormer som begränsar deras arbetskraftsdeltagande, men också för att de ska våga lägga tid på vidareutbildning, i synnerhet utbildning i svenska. Kommunerna anser här att insatser som visat sig framgångsrika är mötesplatser som endast riktar sig till kvinnor. Exempel som lyfts fram är språkcaféer, samtal kring hälsa och friskvård, träffar för att diskutera barns rättigheter och möjligheter i Sverige men även mötesplatser av mer social karaktär där matlagning eller samtal om arbete och livet i stort står i centrum.

## **5.2 Insatser inriktade mot sociala frågor**

Utifrån svaren i telefonenkäten framkommer att 204 kommuner helt eller delvis bedriver sociala insatser riktade mot utomeuropeiskt födda kvinnor. Utifrån en självskattning av de kommunala tjänstepersonerna om hur väl insatserna fungerar, anser en majoritet att insatserna fungerar väl eller mycket väl. De insatser kommunerna anser fungerar sämre skiljer sig åt sinsemellan och inkluderar verksamheter som i övriga kommuner bedöms fungera väl eller mycket väl. Det går därför inte att dra några slutsatser om varför dessa insatser bedöms ha fungerat sämre i enstaka fall.

De insatser som genomförs i kommunerna spänner över en rad olika områden och bedrivs utifrån en rad olika sätt. Ett försök att gruppera de insatser som framkommit i telefonenkäten, resulterar i nedanstående områden:

- Sociala verksamheter.
- Genomförande av projekt (exempelvis Europeiska socialfonden (ESF)).
- Familjecentraler.
- Hälsofrämjande insatser.
- Språkcaféer.

### **5.2.1 Sociala verksamheter**

De verksamheter som kommunerna driver syftar bland annat till att förbättra de utomeuropeiskt födda kvinnornas sociala tillvaro. De kan exempelvis röra sig om gruppaktiviteter där kvinnor träffas under uppslupna former eller en kontaktperson som stödjer kvinnorna mot ett ökat socialt liv. Det



kan också röra sig om att kommunen anordnar temakvällar med inriktning mot förstärkt samhällskunskap eller anordnande av språkcaféer. Inom den sociala verksamheten inkluderas också ett stort antal kvinnogrupper med varierande syfte. Vissa inriktar sig mot att stärka kvinnornas språk, andra mot att förbättra kunskapen om det svenska samhället och ytterligare någon har i syfte att få ut kvinnorna från hemmen och tillsammans gestalta allt vad kvinnorna är bra på, det vill säga grupper med främsta syfte att stärka kvinnornas självförtroende.

### 5.2.2 Genomförandet av projekt

Kommunerna driver eller medverkar i ett stort antal projekt där utomeuropeiskt födda kvinnor är målgrupp. Det finns en tämligen stor spridning på projektens inriktning, men återkommande teman är att stärka de utomeuropeiskt födda kvinnornas sociala tillvaro, förbättra kunskaperna i svenska och stärka kvinnornas integrering på arbetsmarknaden bland annat med särskild tyngdpunkt mot vård- och omsorgssektorn. Det vanligaste när det gäller projekt är dock att dessa inte uteslutande vänder sig till den målgrupp vi här diskuterar, utan oftast omfattar bredare målgrupper av kvinnor eller av personer som står långt ifrån ett arbete generellt.

### 5.2.3 Familjecentraler

Kommunernas arbete med familjecentraler syftar till att samla frågor som utomeuropeiskt födda kvinnor möter om förskola, sjukvård och barnhälsovård till en fysisk plats. Insatserna vid familjecentralerna syftar till att ge stöd för kvinnor rörande familjeliv i Sverige, men omfattar även rena familjeutbildningar. Vid familjecentralerna ges de utomeuropeiskt födda kvinnorna också möjlighet att diskutera frågor som bland annat rör hur det är att vara förälder i Sverige och om barns rättigheter och skyldigheter.

### 5.2.4 Hälsöfrämjande insatser

Kommunerna initierar ett stort antal insatser i syfte att främja hälsan hos de utomeuropeiskt födda kvinnorna. Flera av dessa insatser är av informativ karaktär som exempelvis information om träning och kost men det finns också insatser som är mer aktivitetsbaserade i syfte att få målgruppen att röra på sig mera.

### 5.2.5 Språkcaféer

Ett flertal kommuner driver eller stödjer språkcaféer. Syftet är framförallt att kvinnorna ska få möjlighet att öva det svenska språket. Men caféerna har även som ambition att stärka de utomeuropeiskt födda kvinnornas sociala tillvaro. Språkcaféerna drivs i flera förekommande fall i samverkan med studieförbund.

### 5.2.6 Hur väl fungerar insatserna?

Det går inte från enkätsvaren att sluta sig till vilken typ av sociala insatser som fungerar i betydande utsträckning och vilka som fungerar i liten utsträckning. Detsamma gäller också bedömningen av arbetslivsinsatser och utbildningsinsatser. Orsaken är att vissa kommuner anser att exempelvis insatser för att bedriva språkcaféer eller hälsocentraler fungerar väl medan andra kommuner menar att dessa insatser fungerar mindre väl. Vi anser därför att insatserna som sådana inte ger någon indikation på hur väl insatserna fungerar för att underlätta för utomeuropeiskt födda kvinnor att etableras i arbetskraften. Snarare kan vi utifrån svaren anta att kommunernas genomförande av insatserna har påverkat hur väl insatserna har fungerat.



## 5.3 Insatser inriktade mot arbetsmarknaden

Också svaren i telefonenkäten rörande insatser för utomeuropeiskt födda kvinnor riktade mot arbetsmarknaden visar en bredd av aktiviteter. I linje med de insatser som bedrivs kring sociala frågor bedömer tjänstepersonerna själva att insatserna fungerar väl eller mycket väl. Endast ett fåtal insatser beskrivs ha fungerat sämre. På liknande sätt som för insatser inom social verksamhet som fungerat sämre är dessa insatser inom arbetsmarknadsområdet av skiftande karaktär varför det inte går att sluta sig till en orsak för varför insatserna inte fungerat som tänkt.

Utifrån svaren i telefonenkäten kan insatserna grupperas på följande vis:

- Praktikplatser och extra tjänster.
- Genomförande av projekt (exempelvis projekt inom Europeiska socialfonden (ESF)).
- Språkförstärkning.
- Förstärkning av arbetet internt vid kommunen.

### 5.3.1 Praktikplatser och extratjänster

Återkommande i tjänstepersonernas svar är tillhandahållandet av praktikplatser respektive extratjänster för utomeuropeiskt födda kvinnor. Dessa insatser rör personer som är inkluderade i arbetskraften men som inte har arbete. Praktikplatser syftar till att bidra med kunskap om och erfarenhet av yrket till den praktikanten. En extratjänst innebär att personen arbetar hos en arbetsgivare inom välfärden, offentlig, kulturell eller ideell sektor som en extra resurs för arbetsgivaren.

### 5.3.2 Genomförande av projekt

Också inom arbetsmarknadsområdet driver eller medverkar kommunerna inom ett flertal olika projekt med utomeuropeiskt födda kvinnor som målgrupp. Inriktningen på projekten varierar. Vissa är mer av arbetsmarknadsintegrerande karaktär, andra syftar till att höja den allmänna motivationen hos de utomeuropeiskt födda kvinnorna och något har som ambition att analysera hinder för arbetskraftsdeltagande bland gruppen kvinnor i projektet. Ytterligare någon insats syftar till att i projektform driva fram fler praktikplatser med handledare inom kommunen.

De projekt som lyfts i intervju svaren är bland annat:

- KIVO: Projektet drivs inom strukturfondsregionen Norra Mellansverige. Ur det strukturerade samarbetet tillsammans med Arbetsförmedlingen och Kommunal har en metod vuxit fram, med syfte att främja möjligheterna till anställning inom vård- och omsorgsbranschen för långtidsarbetslösa med utländsk härkomst. Projektidén är att denna metod under projektets gång ska tillämpas, prövas och successivt vidareutvecklas, samtidigt som metoden implementeras i alla länets kommuner. För de enskilda långtidsarbetslösa kan metoden omfatta olika aktiviteter med praktik, kompetensutveckling och/eller arbetsintegrerad språkinläring, allt individuellt anpassat.
- Paula: Målgruppen är kvot- och asylflyktingar, skrivna i Ljusdals kommun, som avslutat den tvååriga etableringsfasen och ännu går på försörjningsstöd från kommunen. Exakt vad varje person ska få för stöd via projektet är individbaserat: Meningen är att de som deltar i projektet ska bli bättre rustade, få bättre självkänsla och därmed även större möjligheter att minska utanförskapet och öka möjligheten till självförsörjning.



- Fjälljobb: I projektet kombineras språkutbildningen i svenska med yrkeskurser, främst inom städ och kök, som bedöms av projektägaren vara den lättaste vägen att komma ut till ett eget jobb. Projektet genomförs på arbetsmarknaden i Sälenfjällen.
- MAP2020: Projektet drivs inom ramen för Stockholms strukturfondsområde och syftar till att skapa förutsättningar för kvinnor och män, 15-64 år, att komma ut i egen försörjning antingen genom arbete eller genom studier alternativt göra stegförflyttningar närmare arbetsmarknaden.
- Mirjam: Projektet arbetar med vägledning och en rad aktiviteter som ska säkerställa att kvinnorna som projektet riktar sig till har tillräckliga kunskaper för att se möjligheten att studera eller arbeta i Sverige.

### 5.3.3 Språkförstärkning

Insatser riktade mot att förstärka kunskaper i det svenska språket (utöver sfi eller annan svenskundervisning vilket redovisas närmare nedan) drivs exempelvis genom språkpraktikplatser, språkhandledare, språkintrouktion inför påbörjandet av praktik eller språkförstärkning med fokus på jämställdhetsfrågor.

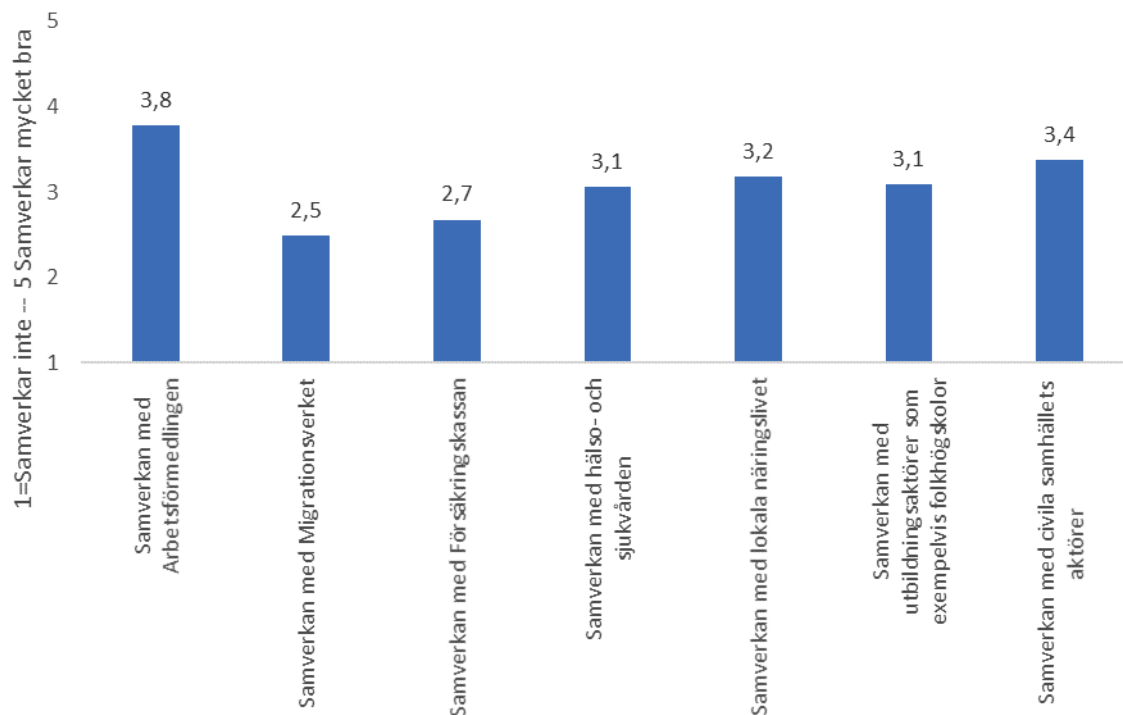
### 5.3.4 Förstärkning av arbetet inom kommunen

Kommunerna har organiserat sitt arbete med nyanlända på olika sätt. Bland telefonenkätens informanter lyfts bland annat ett antal exempel som syftar till att skapa en arbetsmarknadsenhet inom kommunen som erbjuder språklektioner. Ett annat exempel är utformningen av en samorganiserad kommunal arbetsmarknadsenhet tillsammans med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Ytterligare exempel på hur kommunerna förstärkt sitt arbete mot gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften är ökade samarbeten med Arbetsförmedlingen, med skolor och med ideella organisationer.

Det samlade betyget som kommunerna ger samverkan med andra aktörer ligger strax över godkänt för alla aktörer utom Migrationsverket och Försäkringskassan som ges något lägre betyg. Arbetsförmedlingen respektive civila samhällets aktörer ges högst medelbetyg. Att Arbetsförmedlingen får högst betyg beror sannolikt på det gemensamma intresse kommunerna och Arbetsförmedlingen har att få ut personer i arbete.



Figur 23. Kommunernas bedömning av hur samverkan med olika aktörer fungerar rörande insatser för utomeuropeiskt födda kvinnor



## 5.4 Insatser inriktade mot utbildning

Svaren i telefonenkäten om olika utbildningsinsatser för utomeuropeiskt födda kvinnor visar på en mängd olika aktiviteter. I linje med insatserna mot övriga områden bedömer tjänstepersonerna själva att insatserna fungerar väl eller mycket väl. Endast ett fåtal insatser upplevs fungerat sämre. På likande sätt som insatserna inom sociala frågor och inriktade mot arbetsmarknaden, är de utbildningsinsatser som bedöms fungerat mindre väl av skiftande karaktär varför det inte går att sluta sig till en orsak för varför insatserna inte fungerat som tänkt.

Utifrån svaren i telefonenkäten kan insatserna grupperas på följande vis:

- Informationsinsatser.
- Utbildningsinsatser.

### 5.4.1 Informationsinsatser

Bland kommunernas insatser återfinns en stor mängd information av blandad karaktär. Exempel på informationsinsatser är: information om våld i nära relation på flera olika språk, information om hur det är att vara svensk medborgare, information om hedersrelaterat våld och förtryck, information om hur man startar eget företag, information kring sexualkunskap.



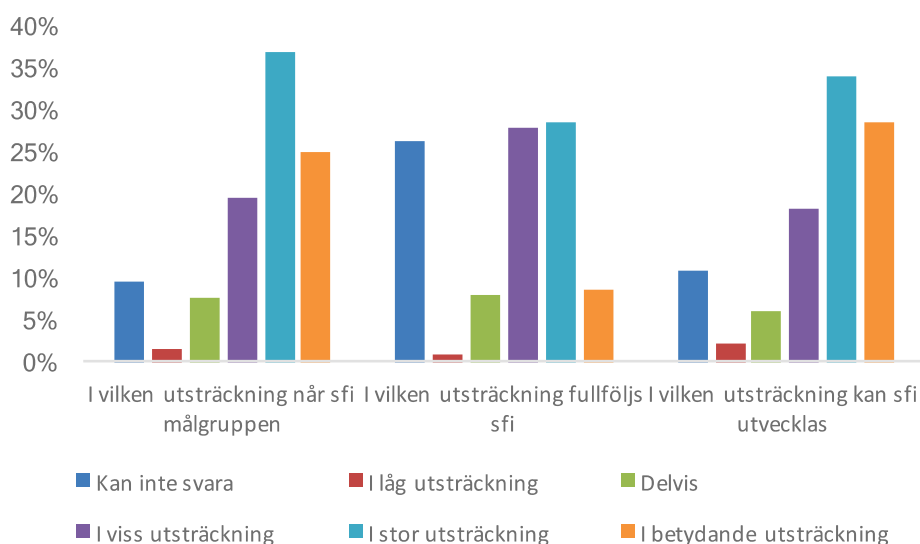
## 5.4.2 Utbildningsinsatser

I likhet med informationsinsatserna visar utbildningsinsatserna på en bredd av mångfald. Exempel på utbildningsinsatser är föräldrautbildning, kurser i eget företagande, yrkesutbildningar (främst inom vård och omsorg) och yrkesinriktade kompetensförsörjningsinsatser mot arbetsgivarens behov.

## 5.4.3 Svenska för invandrare

Av tjänstepersonerna vid kommunerna anser 62 procent att insatsen svenska för invandrare (sfi) når de utomeuropeiskt födda kvinnorna i stor eller betydande omfattning. Endast 10 procent bedömer att sfi delvis eller i låg utsträckning når gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor medan 20 procent anser att insatsen når gruppen i viss utsträckning. Mot bakgrund av de utmaningar kommunerna ser kring bristande språkkunskaper bland de utomeuropeiskt födda kvinnorna är det utmanande att så många som 30 procent av tjänstepersonerna anser att sfi endast i viss utsträckning eller i lägre utsträckning når ut till målgruppen. Det är också bekymmersamt att endast 9 procent av de svarande bedömer att de utomeuropeiskt födda kvinnorna fullföljer sfi i betydande utsträckning. Hela 63 procent av informanterna bedömer att det finns stora eller betydande utvecklingsbehov för insatsen sfi.

Figur 24. Andel svar kategoriserat efter respondentens bedömning av insatsen svenska för invandrare (sfi) (n=305)



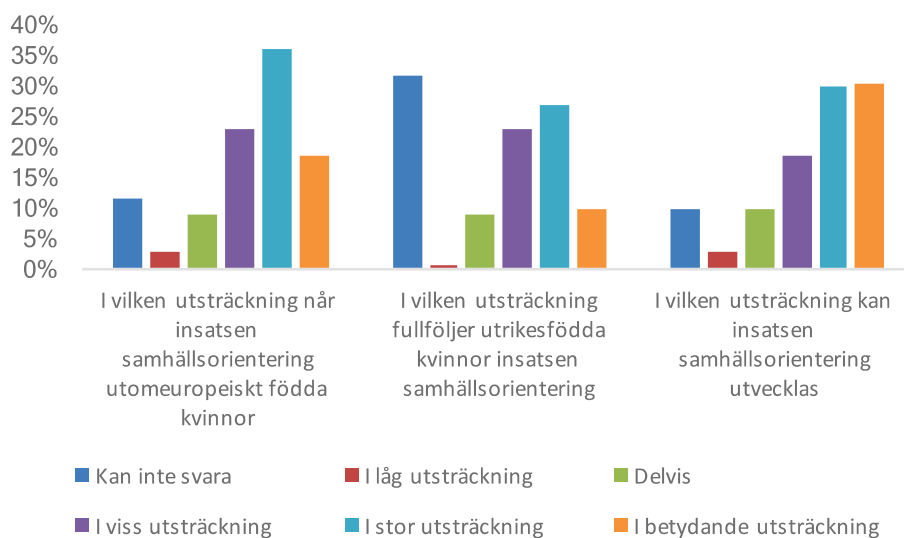
## 5.5 Samhällsorientering för nyanlända

Samhällsorientering för nyanlända är en insats som kommunerna skall erbjuda personer som sökt asyl i Sverige. Att endast 54 procent av informanterna i telefonenkäten anser att insatser i samhällsorientering för nyanlända i en högre utsträckning når gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor är problematiskt eftersom bristen på kunskap kring det svenska samhället påverkar de utomeuropeiskt födda kvinnornas humankapital negativt. Det är också oroväckande att endast 37 procent av tjänstepersonerna bedömer att de utomeuropeiskt födda kvinnorna till en högre utsträckning fullföljt insatsen samhällsorientering. Relativt få informanter anser att individerna genomför samhällsorienteringen i en större utsträckning och drygt hälften av respondenterna bedömer att insatser kring samhällsorientering når fram till de utomeuropeiskt födda kvinnorna. Detta till trots är det endast 60 procent som i någon högre utsträckning anser att insatsen bör utvecklas.





Figur 25. Andel svar kategoriserat efter respondentens bedömning av insatsen samhällsorientering (n=305)



## 5.6 Kommunal sysselsättningsinsatser

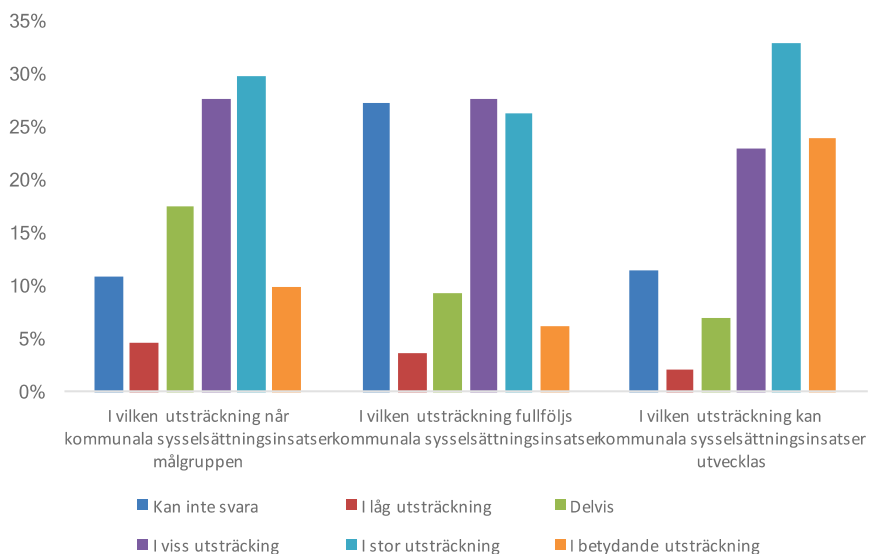
Även fast svaren från telefonenkäten i relativt låg omfattning betonar ohälsan som ett stort problem för utomeuropeiskt födda kvinnor, pekar forskningen i en annan riktning. Forskning om migration och integration i Sverige visar exempelvis på att psykisk ohälsa är betydligt vanligare i gruppen utrikes födda flyktingar än i den inrikes födda befolkningen. Detta beroende på flyktingarnas utsatta situation.<sup>100</sup> Också en person vi intervjuat med lång erfarenhet från att arbeta med utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften utifrån ett kommunalt perspektiv, vittnar om den höga andel psykisk ohälsa som finns bland de utomeuropeiskt födda kvinnorna. Utomeuropeiskt födda kvinnor med nedsatt arbetsförmåga på grund av psykisk eller annan ohälsa har behov av kommunalt stöd som hjälper personen med att ha en daglig verksamhet att gå till (sysselsättningsinsatser).

Det är 40 procent av de tjänstepersoner som besvarat telefonenkäten som anser att kommunen i stor eller i betydande utsträckning når ut med sysselsättningsinsatser till de utomeuropeiskt födda kvinnorna, medan 57 procent anser att insatserna kan utvecklas.

<sup>100</sup> <http://www.migrationsinfo.se/valfard/halsa/> (hämtad 171120)



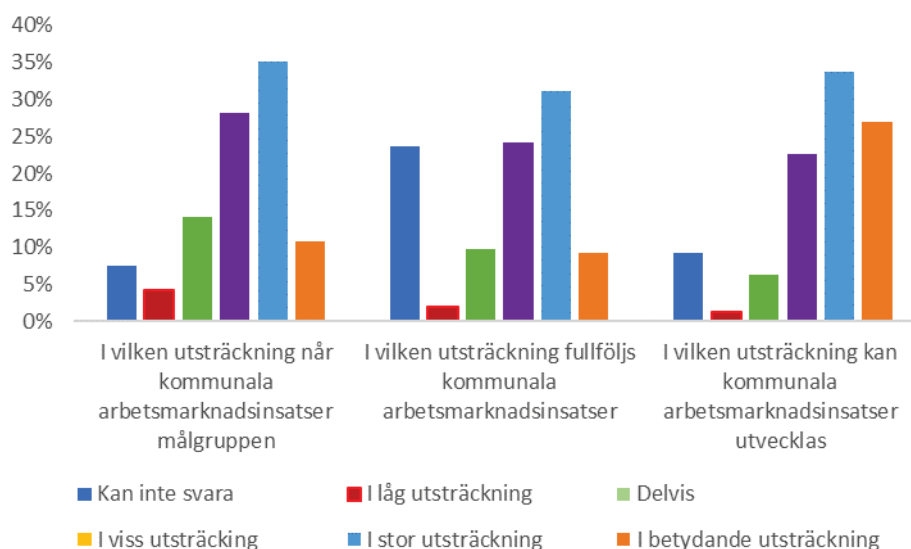
Figur 26. Andel svar kategoriserat efter respondentens bedömning av insatsen kommunala sysselsättningsinsatser (n=305)



## 5.7 Kommunala arbetsmarknadsinsatser

Svaren i telefonenkäten visar att 46 procent av de kommunala tjänstepersonerna anser att de kommunala arbetsmarknadsinsatserna som exempelvis praktikplatser och extra tjänster når de utomeuropeiskt födda kvinnorna till en högre utsträckning. Samtidigt anser 61 procent att kommunens arbetsmarknadsinsatser kan utvecklas i stor eller betydande utsträckning. Exempel på förbättringar rör framförallt volymer i termer av fler praktikplatser och extratjänster vid kommunerna.

Figur 27. Andel svar kategoriserat efter respondentens bedömning av insatsen kommunala arbetsmarknadsinsatser (n=305)



### 5.7.1 Medvetna insatser i handläggningen för att motverka ojämställda normer och värderingar

Våra informanter anser att flera kommuner har utvecklat bemötande och kravställande i syfte att motverka att kulturella värderingar och ojämställda familjenormer hindrar kvinnor från att ingå i arbetskraften.

En viktig del i detta arbete handlar om vem som är så kallade aktbärare i en familjs kontakter med individ och familjeomsorgen, hur man kallar till intervjuer med handläggarna, om intervjuerna genomförs enskilt eller med familjerna samlat. Genom ett strategiskt arbete når man i dag lättare fram till kvinnorna i många familjer än vad man gjorde tidigare, rapporterar flera kommuner.

En annan del handlar om att flera kommuner menar att man i dag tydligare och tidigare ställer krav på att kvinnor i familjer som har ekonomiskt bistånd ska delta i arbetsmarknadsinsatser eller i utbildning. Även detta är resultatet av ett medvetet strategiskt arbete som i huvudsak berör just målgruppen kvinnor födda utom Europa och som tidigare stått utanför arbetsmarknaden.

## 5.8 Insatser som behöver utvecklas och insatser som fungerar väl

Vår bedömning utifrån enkätsvaren är att organiseringen och genomförandet av insatserna sannolikt är avgörande för hur väl kommunerna upplever att de fungerar. Vi tror att organiseringen och genomförandet är viktigt då vi vet från enkätsvaren att samma typ av insatser som bedöms fungera bra i en kommun av en annan kommun inte bedöms fungera bra. De insatser som generellt verkar fungera dåligt är enligt kommunernas bedömning utbildnings- och informationsinsatser såsom den samhällsinformation som kommunerna ger. Här anser närmare 60 procent av respondenterna att insatserna kan utvecklas. Det flera kommuner pekar på är behovet av upprepade informationsinsatser. Svaren från telefonenkäten visar att värderingar kring hur man i Sverige ser på kvinnor och mäns roller i familj och i arbete måste nötas in. Traditioner från ursprungsländerna som bygger på att kvinnorna är hemma med barnen och männen är yrkesverksamma sitter djupt rotade bland utomeuropeiskt födda kvinnor och män. Enligt enkätsvaren måste denna könsbild förändras genom upprepade information om hur det svenska samhället fungerar.

Sammantaget känner sig kommunerna mest nöjda med arbetsmarknadsinsatser. En anledning till att insatser riktade mot arbetsmarknaden bedöms falla väl ut beror enligt enkätsvaren på att insatserna är konkreta och tydligt riktade mot ett ökat arbetskraftsdeltagande. Insatser som praktikplatser och extratjänster bedöms av aktörerna fungera väl men att antalet praktikplatser och extratjänster är för få. Från enkätsvaren kan vi samtidigt konstatera att 60 procent av de svarande anser att kommunen inte särskilt arbetar mot arbetsgivare i syfte med att främja målgruppens arbetskraftsdeltagande genom exempelvis samtal om praktikplatser.

Kommunerna anser att praktik i kombination med språkinläring vid praktikplatsen är insatser som särskilt bör uppmärksammas som en modell som fungerar bra. Informanterna menar att de utomeuropeiskt födda kvinnorna som deltar i dessa insatser både tränar sig i svenska språket, bygger upp en arbetslivserfarenhet och vidgar sina sociala nätverk.

Kommunerna lyfter också fram insatser som stärker kvinnornas självförtroende som framgångsrika. Svaren från telefonenkäten understryker att ett ökat självförtroende bland de utomeuropeiskt födda kvinnorna är avgörande för att de ska våga röra sig bort från könsnormer som begränsar deras arbetskraftsdeltagande men också för att de ska våga lägga tid på vidareutbildning i synnerhet utbildning i



svenska. Kommunerna anser här att insatser som visat sig framgångsrika är mötesplatser som endast riktar sig till kvinnor. Exempel som lyfts fram är språkcaféer, samtal kring hälsa och friskvård, träffar för att diskutera barns rättigheter och möjligheter i Sverige men även mötesplatser av mer social karaktär där matlagning eller samtal om arbete och livet i stort står i centrum.



## 6 Slutsatser

Vår studie om utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften baseras på en omfattande dokumentanalys av nationella och internationella vetenskapliga artiklar och rapporter publicerade av svenska myndigheter gällande hinder för utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i arbetskraften. På grund av att utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften är svagt beforskat har vår studie också beaktat utrikes födda kvinnor som grupp och de hinder dessa möter både vad gäller att få ett arbete och att inkluderas i arbetskraften. Eftersom de flesta studier om utrikes födda kvinnor omfattar kvinnor födda i Afrika, Asien och Sydamerika, så uppfyller de kriteriet om att kvinnorna skall vara födda utanför Europa. Men studierna presenterar en bredare grupp än enbart utomeuropeiskt födda kvinnor sett till titel och abstract.

Att vi även inkluderar studier om utrikes födda kvinnor som är i arbetskraften men som saknar arbete såg vi inledningsvis som ett problem. Kvinnor som är arbetslösa men som tillhör arbetskraften står betydligt närmare ett arbete än kvinnor som står helt utanför arbetskraften. Vi har dock från forskningen och i samtal med experter inom områdena arbetsmarknad, integration och jämställdhet kunnat konstatera att de orsaker som hindrar utrikes födda kvinnor att få ett arbete tycks vara desamma som hindrar utrikes födda kvinnor från att inkluderas i arbetskraften.

Nedanstående kapitel sammanfattar de viktigaste slutsatserna från rapportens olika delar. Vi har strukturerat slutsatserna i tre avsnitt:

- Forskningen om gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften är begränsad.
- Faktorer som hindrar arbetskraftsdeltagandet.
- Insatser som underlättar arbetskraftsdeltagandet.

### 6.1 Forskningen om gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften är begränsad

Det saknas i allt väsentligt empirisk forskning som visar på hinder för gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor att etableras i arbetskraften. En vidgning av forskningsområdet till att inkludera utrikes födda i arbetskraften men utan jobb visar att hindren för dessa kvinnor att få arbete kan härledas till såväl strukturella som individuella orsaker. Utifrån samtal med sakkunniga inom områdena arbetsmarknad, integration och jämställdhet kan vi konstatera att de hinder som begränsar utrikes födda kvinnor i arbetskraften att få ett jobb sannolikt också utgör hinder för utomeuropeiskt födda kvinnor att inkluderas i arbetskraften.

#### 6.1.1 Forskningen visar att arbetsmarknadens och välfärdens struktur påverkar deltagandet i arbetskraften

Forskningen visar att den svenska arbetsmarknadens struktur, som präglas av hög formell utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet, skapar utmaningar för utomeuropeiskt födda kvinnor som ofta har låg utbildning och begränsad arbetslivserfarenhet. Forskningen pekar också på att diskriminering på arbetsmarknaden utifrån kön, etnicitet, religion och antaganden om utomeuropeiskt födda kvinnors produktivitet ytterligare förvärrar en redan utsatt position.



Forskningen visar att det höga arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor i Sverige möjliggör ett högt arbetskraftsdeltagande också för utrikes födda kvinnor. Däremot så kan vi dra slutsatsen från den samlade forskningen att det är långt kvar till att utomeuropeiskt födda kvinnor ska kunna nå upp till samma arbetskraftsdeltagande som inrikes födda kvinnor. Anledningen är de individuella orsaker som presenteras nedan och som i hög utsträckning motverkar möjligheterna till arbetskraftsdeltagande bland de utomeuropeiskt födda kvinnorna.

Forskningen pekar på att det svenska välfärdssystemet förvisso i högre utsträckning än i många andra länder möjliggör att kvinnor är i arbetskraften. Samtidigt kan det konstateras från forskningen att ett av de viktigaste stöden för barnfamiljer, föräldraförsäkringen, är utformad på ett sådant sätt att den kan befästa traditionella könsroller där kvinnan stannar hemma med barnen medan mannen yrkesarbetar.

### 6.1.2 Forskningen lägger stor vikt vid individuella orsaker

Forskningen lägger stor vikt vid individuella orsaker som förklaring till utomeuropeiskt födda kvinnors position utanför arbetskraften. Studier pekar på att faktorer som språk, utbildningsbakgrund, sociala nätverk och hälsa är faktorer som begränsar utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i arbetskraften. Forskningen visar att begränsningar i det svenska språket utgör ett avgörande hinder för att etableras i arbetskraften. Utmaningarna som kvinnorna har är enligt forskningen en låg utbildningsnivå och därmed en studieovana som försämrar möjligheterna att lära sig ett språk. Forskningen pekar också på att många utomeuropeiska kvinnor i stället för att engagera sig i svenskundervisningen prioriterar att vara hemma med sina barn. Ett val som enligt forskningen också kan påverkas av hur reglerna för föräldrapenningen är utformade, vilket redovisas närmare i stycket 6.2.3 nedan.

Forskningen pekar också på att utomeuropeiskt födda kvinnor har begränsade sociala nätverk med inrikes födda personer. Detta utgör enligt forskningen ett problem då många rekryteringar sker via de sociala nätverken. Forskningen understryker också att problem relaterade till ohälsa påverkar deras möjligheter att delta i arbetskraften. Fysisk, men framförallt psykisk, ohälsa begränsar kvinnornas humankapital och därigenom också deras möjlighet att inkluderas i arbetskraften.

Återkommande i forskningen är de begränsningar som kommer av kulturella attityder. Studier pekar på att kvinnors deltagande i arbetskraften i sina ursprungsländer ofta är begränsat, vilket är något som speglar ländernas kulturella och könsnormativa värderingar. Ursprungslandets normer, som kan göra kvinnan till ensam ansvarig för att ta hand om barnen, tas med till Sverige. I kombination med de ekonomiska möjligheter som föräldraförsäkringen ger för att befästa dessa könsnormer skapas hinder för kvinnorna att inkluderas i arbetskraften.

### 6.1.3 Behov av ytterligare forskning

Vi anser att det behövs mer forskning för att tydliggöra vilka strukturella och individuella orsaker eller kombinationer däremellan som är mest avgörande för att utomeuropeiskt födda kvinnor står utanför arbetskraften. Det saknas också forskning om när kvinnorna hamnar utanför arbetskraften efter sin ankomst till Sverige.

Vi ser också behov av fördjupade studier riktade mot hur utomeuropeiskt födda kvinnors kulturella värderingar förändras eller förstärks efter ankomst till Sverige och hur detta påverkar deras position utanför arbetskraften. Inom ett sådant forskningsområde kan det vara intressant att belysa frågan utifrån ett genderperspektiv som tar fasta på skillnader i synen på förvärvsarbete och hemarbete mellan kvinnor och män i målgruppen och vad denna syn får för konsekvenser för arbetskraftsdeltagandet.



Det är också angeläget att studera betydelsen av olika incitament för arbete inom olika välfärdssystem som kan kopplas till kvinnornas särskilda situation. Fördjupade kvalitativa internationellt jämförande studier om hur andra länder arbetar med att inkludera utomeuropeiskt födda kvinnor i arbetskraften är ytterligare förslag på forskning som i nuläget saknas. Vi ser också att det finns behov av effektstudier inriktade mot insatser som görs av såväl Arbetsförmedlingen som av kommunerna. I sådana effektstudier bedömer vi det som viktigt att särskilja insatsernas effekter utifrån faktorer som till exempel de utomeuropeiskt födda kvinnornas utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet och tillgång till nätverk.

## 6.2 Faktorer som hindrar arbetskraftsdeltagandet

Svaren från de sakkunniga tillsammans med svaren i telefonenkäten styrker forskningens bild av att hindren för arbetskraftsdeltagande kan relateras till både strukturella och individuella orsaker. Nedan summerar vi de hinder som sakkunniga, svarande i telefonenkäten och forskningen gemensamt lyfter fram som väsentliga för att förklara det låga arbetskraftsdeltagandet i kommunerna.

### 6.2.1 Höga kvalifikationskrav försvårar inkluderingen i arbetskraften

Arbetsmarknadens krav på formell utbildning och kvalificerad arbetslivserfarenhet utgör centrala hinder för utomeuropeiskt födda kvinnors möjligheter att etablera sig i arbetskraften. Utifrån intervjuerna konstaterar vi att det finns stora motsättningar mellan de förväntningar som samhället har att utomeuropeiskt födda kvinnor ska vara yrkesverksamma på en kvalificerad arbetsmarknad och de förutsättningar som kvinnorna faktiskt har för att inkluderas i arbetskraften. Detta gap bör angripas från båda håll, det vill säga insatser krävs både för att stärka kvinnornas kompetens och för att minska trösklarna in på arbetsmarknaden. Så länge det inte skapas arbeten i nivå med det humankapital som gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor generellt uppvisar ser vi svårigheter med att i nämnvärd utsträckning öka arbetskraftsdeltagandet för målgruppen.

### 6.2.2 Diskriminering påverkar möjligheterna för inkludering

Vår bedömning från studien är att utomeuropeiskt födda kvinnor möter medveten eller omedveten diskriminering i mötet med potentiella arbetsgivare. Vi anser också utifrån underlagen i studien att det finns risk för att handläggare vid Arbetsförmedlingen och kommunerna medvetet eller omedvetet står för en diskriminerande attityd mot de utomeuropeiskt födda kvinnorna. Utifrån den information vi har från forskningen och samtal med sakkunniga från områdena arbetsmarknad, integration och jämställdhet finns indikationer på att handläggarna skapar hinder genom sitt bemötande av de utomeuropeiskt födda kvinnorna. Vi anser att handläggarnas kunskap om målgruppen bör förbättras för att kunna bemöta brukarna på ett bra sätt med hänsyn till kultur, traditioner och eventuella erfarenheter av traumatiska upplevelser.

Vi drar också slutsatsen att det finns problem relaterade till en svag självkänsla hos utomeuropeiskt födda kvinnor som riskerar att försämrats ytterligare i och med diskriminerande möten med arbetsgivare och myndigheter. Detta skapar problem med modet att kliva in i en arbetskraft som för många utomeuropeiskt födda kvinnor består av en okänd miljö. Vi tror också att det finns behov av att genom information till både kvinnor och män bryta de arbetskraftsexkluderande normer och traditionella värderingar inom familjen som i ett svenskt perspektiv i sig är diskriminerande.



### 6.2.3 Föräldrapenningen verkar ojämställt

Vår bedömning är att det svenska välfärdssystemets individuellt inriktade stöd ger möjlighet för utomeuropeiskt födda kvinnor att frigöra sig från traditioner och kulturer som utestänger kvinnor från arbetskraften. Däremot pekar vår studie på att föräldraförsäkringens utformning, som innebär att föräldrarna själv till väsentlig del kan fördela dagarna mellan sig, riskerar att begränsa de utomeuropeiskt födda kvinnornas deltagande i arbetskraften. Då föräldrapenning i sin konstruktion möjliggör att kvinnan fortsätter att vara den som har ansvar för barnen kan exempelvis deltagande i svenska för invandrare och annan arbetsmarknadsetablerande verksamhet försvåras. Här ligger enligt vår bedömning en del av förklaringen till att utomeuropeiskt födda män lyckas bättre med att inkluderas i arbetskraften än de utomeuropeiskt födda kvinnorna.

### 6.2.4 Kulturella värderingar påverkar arbetskraftsdeltagandet

Vi bedömer att utomeuropeiskt födda kvinnor står inför en svår uppgift i att balansera förväntningar från traditionella familjevärderingar där kvinnan är hemma med ansvar för barnen och de förväntningar som finns i Sverige på att kvinnor är yrkesverksamma. I vår studie framkommer att arbetskraftsdeltagandet i kvinnornas ursprungsländer är mycket lågt, vilket står i kontrast med arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor i Sverige som i ett internationellt perspektiv är högt. Vår slutsats utifrån forskningen, samtal med sakkunniga inom arbetsmarknad, integration och jämställdhet samt svaren från telefonenkäten är att det behövs ett långsiktigt arbete för att få de utomeuropeiskt födda kvinnorna, och även de utomeuropeiskt födda männen, att förstå och förlika sig med den rollfördelning mellan kvinnor och män som finns i Sverige. Så länge inte den förståelsen finns i de utomeuropeiska familjerna är vår bedömning att det kommer vara svårt att öka arbetskraftsdeltagandet bland de utomeuropeiskt födda kvinnorna.

## 6.3 Insatser som underlättar arbetskraftsdeltagandet

Vår studie visar på behovet av insatser som riktar sig mot såväl strukturella som mot individuella hinder. Vi anser vidare att de insatser som krävs för att stärka arbetskraftsdeltagandet bland utomeuropeiskt födda kvinnor behöver vara individuellt anpassade för att beakta de skillnader i humankapital som finns bland kvinnorna i gruppen.

Kommunerna bedriver många olika insatser för att underlätta arbetskraftsdeltagandet för målgruppen. Vi upplever inte att det finns någon signifikant variation i de insatser som bedrivs sett till kommunstorlek eller kommunens geografiska lokalisering. Vi kan inte i svaren från enkäten se någon signifikant skillnad beroende på om det är en tjänsteperson vid en arbetsmarknadsenhet eller en tjänsteperson från familje- och individomsorgen som svarat. I vår studie ser vi att insatser som kombinerar språk och arbetsplatspraktik och insatser som stärker kvinnornas självkänsla är sådana som vi särskilt vill lyfta fram som framgångsrika i kommunerna.

### 6.3.1 Språkkombinerad arbetsplatspraktik

Utifrån forskningen, våra informanter och svaren från telefonenkäten konstaterar vi att kunskaper i svenska språket är centralt för att delta i arbetskraften. Vi konstaterar också att de utomeuropeiska kvinnorna har behov av att stärka sin arbetslivserfarenhet samt utöka sina sociala nätverk. Av den anledningen finns det fog för standpunkten i de kommuner som anser att språkkombinerad arbetsplatspraktik är en viktig insats för utomeuropeiskt födda kvinnor att träda in i arbetskraften och röra sig mot ett arbete. Genom den språkkombinerade arbetsplatspraktiken ges möjlighet att effektivisera etableringen på arbetsmarknaden, då kvinnorna i sin praktikroll får möjlighet att kombinera studier i





svenska. Praktiken som sådan bedömer vi vara viktig också utifrån de möjligheter som kvinnorna får vad gäller att utöka sitt sociala nätverk med personer födda i Sverige. På arbetsplatsen och i nätverken erhåller också kvinnorna information och kunskap om det svenska samhället och svenskt arbetsliv genom mer informella former.

### 6.3.2 Sociala nätverk för att stärka självkänslan

I studien konstaterar vi att grunden för att lära sig ett nytt språk, att ompröva tidigare traditioner och att våga gå in i den arbetskraft som av kvinnorna tidigare endast uppfattats som männens revir kräver en starkt självkänsla. Vår bedömning är att de utomeuropeiskt födda kvinnorna i hög utsträckning dras med det motsatta. Av den anledningen gör vi samma bedömning som flera kommuner, nämligen att det är viktigt med insatser genom sociala nätverk för att stärka kvinnornas självkänsla. Vi tror att de insatser som kommunerna bedriver och som handlar om att kvinnor tillsammans med andra kvinnor ska lära med varandra är av betydelse för kvinnornas självkänsla. Dels ökar de sina sociala nätverk (om än oftast nätverk bestående av landsmaninnor), men framförallt ges de möjlighet att diskutera, reflektera och lära utifrån kvinnor i samma situation som de själva. Mötesplatser där kvinnornas utmaningar och möjligheter lyfts fram är viktiga för att skapa självkänsla och att stärka den egna identiteten. De sociala nätverken för starkt självkänsla ser vi liksom kommunerna som en nödvändig grund för att kvinnorna ska våga röra sig mot en position i arbetskraften.

### 6.3.3 Utvecklingsbehov inom sfi och samhällsorientering

Vår telefonenkät riktad till representanter för kommunerna visar att det finns utvecklingsbehov inom sfi och samhällsorientering. Mot bakgrund av de hinder som identifierats relaterade till bristande språkkunskaper bland de utomeuropeiskt födda kvinnorna kan det konstateras att det är problematiskt att så många som 30 procent av respondenterna anser att sfi endast i viss utsträckning eller i lägre utsträckning når ut till målgruppen. Hela 63 procent av informanterna bedömer att det finns stora eller betydande utvecklingsbehov för insatsen.

Svaren på våra frågor om samhällsorienteringen visar vidare att endast 54 procent av informanterna anser att insatser i samhällsorientering för nyanlända når gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor till en högre utsträckning. Det är också oroväckande att endast 37 procent av respondenterna bedömer att de utomeuropeiskt födda kvinnorna till en högre utsträckning fullföljt insatsen.



## Bilaga 1: Urval och metod

Den här forskningsstudien är primärt baserad på underlag från sökningar efter forskningslitteratur och forskningsrapporter. Artiklarna och sökorden har valts ut och sorterats efter ett antal kriterier som vi har tagit fram. Kriterierna baseras på typ av publikation, metod, geografiskt område samt titelord och innehåll i artiklarnas abstracter.

Tabell B1. Kriterier för urval av publikationer

Typ av publikation	<ul style="list-style-type: none"><li>• Publicerad i vetenskaplig tidskrift</li><li>• Publicerad av myndighet</li><li>• Publicerad av forskare (t.ex. working papers, rapporter)</li></ul>
Typ av metod	<ul style="list-style-type: none"><li>• Empiriskt material</li><li>• Forskningssammanställningar</li></ul>
Sökord för titlar	<ul style="list-style-type: none"><li>• Invandrar-/invandrade kvinnor/nyanlända kvinnor/utrikes födda kvinnor samt arbete/arbetsmarknad/arbetskraft/arbetslöshet eller</li><li>• Invandring/migration/nyanländ/etnisk+ äktenskap/familj/föräldraskap/anhörig/man fru/kön/genus + arbete/arbetsmarknad/arbetskraft/arbetslöshet/bidrag/stöd/karriär</li></ul>
Abstract ger information/indikation på att publikationen handlar om:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Invandrade kvinnor som står utanför arbetsmarknaden eller</li><li>• Förklaringar till arbetslöshet/sysselsättningsgrad bland invandrade kvinnor</li></ul>
Geografi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Studien är genomförd i Sverige</li><li>• Studien är genomförd i Norden</li><li>• Studien är genomförd i Västeuropa</li><li>• Studien är genomförd i USA/Kanada/Australien/Nya Zeeland</li><li>• Studien berör kvinnor som invandrat från Afrika</li><li>• Studien berör kvinnor som invandrat från Asien</li><li>• Studien berör kvinnor som invandrat från Balkan</li><li>• Studien berör kvinnor som invandrat från Sydamerika</li></ul>

### Bakgrund till urvalskriterier

Publikationerna har avgränsats till artiklar publicerade i vetenskapliga tidskrifter, myndighetsrapporter eller rapporter publicerade av forskare, såsom ett working paper eller en avhandling. Publikationens underlag ska antingen bestå av empiriskt material (statistik, intervjuer, experiment, enkäter eller observationer) eller vara någon typ av forskningssammanställning. Artiklar som enbart baseras på teoretiska resonemang har inte inkluderats. Initialt fanns även ett kriterium för titel, detta var vi dock tvungna att revidera efter hand (skälen till detta beskrivs närmare nedan). Kriterierna för abstracter är förhållandevis öppet formulerade eftersom vi inte ville riskera att exkludera artiklar som handlade om målgruppen men inte specifikt angav målgruppen i abstracten. Exempelvis undersöker ett flertal artiklar både kvinnor och män och nämner inte könsuppdelade resultat i abstracten, men gör det däremot i själva artikeln.



## Geografiska kriterier

De geografiska kriterierna avgränsar dels studier utifrån mottagarland, dels födelseland. Mottagarländerna har avgränsats till länder i västvärlden, eftersom förklarande faktorer kan förväntas vara mer jämförbara med en svensk kontext. Det bör dock noteras att det finns stora skillnader även mellan dessa länder. I ett senare skede valde vi även att göra ytterligare geografiska avgränsningar. Avgränsningen av födelseland är gjord utifrån att det ska röra sig om länder utanför Europa, men vi har även valt att exkludera Nordamerika. Vi valde däremot att inkludera kvinnor som invandrat från Balkan. Bakgrunden är att vi inte ville exkludera artiklar som berör arbetsmarknadsutvecklingen för det stora antal personer som invandrat från Balkan under 90-talet och de faktorer som förklarar denna utveckling.

## Sökord, databaser och urval av träffar

Ett femtiotal kombinationer av sökord har använts (se tabell B2 nedan) för att hitta forskningsartiklar och rapporter som handlar om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften. Sökningarna har framför allt gjorts på engelska, men även sökningar på svenska har genomförts. Exempel på sökkombinationer är "immigrant women" i kombination med exempelvis "labour force" eller "labour supply". Även sökningar som inte specifikt innehåller begreppet kvinna/female/women har gjorts såsom "invandr\*" i kombination med begrepp som till exempel "arbetsmarknad" eller "arbetskraft". Om resultatet har innehållit mer än 250 träffar har vi sökt i ett begränsat urval av tidskrifter. Sökningarna har gjorts i LUBsearch, Lunds universitets sökdatabas, som inkluderar ett stort antal databaser och akademiska tidskrifter. Totalt gav sökningarna 1 409 unika träffar på svenska eller engelska samt ytterligare 1 057 träffar som huvudsakligen var dubletter och i vissa fall artiklar på andra språk.

## Kriterier för urval av titlar på vetenskapliga artiklar

Vi gjorde ett första urval utifrån titel och då sorterades ett antal artiklar bort. Inledningsvis var tanken att enbart ta med artiklar vars titel innehöll vissa begrepp som tydliggjorde att de behandlade det aktuella ämnet, såsom "immigrant women" och "labour supply". Det blev emellertid tydligt att det innebar en stor risk att missa relevanta artiklar eftersom de kunde handla om ämnet utan att innehålla de titelbegrepp som vi utgick ifrån. Därför inkluderades även artiklar där titeln gav indikation på att artikeln kunde handla om utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften, eller faktorer som kan förklara varför utomeuropeiskt födda kvinnor i högre utsträckning står utanför arbetskraften jämfört med andra. Det bör noteras att vi i sorteringen utgick från principen att hellre riskera att behålla en ointressant artikel än att råka sortera bort en relevant artikel. Artiklar som i detta steg sorterades bort som irrelevanta var således de som hade titlar som angav att de handlade om något annat än det vi sökte efter.

## Kriterier för urval av abstracter

I ett tredje steg gjorde vi en genomgång av abstracter bland de artiklar som bedömdes som potentiellt relevanta. Abstracten bedömdes utifrån de ovan beskrivna kriterierna för geografi, publikationstyp, empiri samt huruvida abstracten gav information eller indikation på att artikeln handlade om invandrade kvinnor som står utanför arbetskraften eller förklaringar till arbetslöshet/sysselsättningsgrad bland invandrade kvinnor. Genomgången resulterade i 104 artiklar, rapporter och avhandlingar. Efter genomgång av abstracter gjorde vi bedömningen att ytterligare avgränsningar var nödvändiga avseende geografi och årtal. Artiklar publicerade innan år 2000 valdes bort och enbart artiklar som berörde mottagarländer i Västeuropa och Kanada fick vara kvar. Bakgrunden till den ytterligare avgränsningen



var att det vid genomgången av abstracter blev tydligt att skillnaderna mellan de geografiska och tidsmässiga kontexterna gjorde dem mindre relevanta i ett svenskt perspektiv år 2017.

### Kriterier för urval av publikationer vid myndigheter

Vid sökningarna i LUBsearch fick vi få publikationer från svenska myndigheter. En förklaring är sannolikt att rapporter publicerade vid myndigheterna sällan är publicerade eller refererade av vetenskapliga tidsskrifter. Av den anledningen sökte vi på orden "arbetskraft", "arbetsmarknad", "utomeuropeiskt födda", "utrikes födda", "etablering" på Arbetsförmedlingens, Försäkringskassans, IFAU:s, Riksrevisionens, Statskontorets, Migrationsverkets webbplatser rörande myndigheternas publikationer. Sökningen gav ett antal intressanta träffar. Publikationerna tillsammans med referenser till ytterligare myndighetsrapporter i dessa publikationer gav upphov till sammanlagt ytterligare 50 rapporter av intresse.

Tabell B2. Kombinationer av sökord för litteratursökningen

Utomeuropeiskt födda kvinnor	Utanför arbetskraften	Antal artiklar inkl. ej tillgängliga i fulltext	Dubbletter/ej eng sv
"Female immigrant"	"Labour market"	11	4
"Immigrant women"	"Labour market"	112	71
"Immigrant women"	"Labour market participation"	1	12
"Immigrant women"	"Labour force"	14	3
Utrikes* kvinnor	Arbetskraft*	0	
Utrikes* kvinnor	Arbetsmarknad*	7	
Invandrarkvinnor	Arbetsmarknad*	3	
Invandr*	Arbetskraft*	90	28
Utomeuropeisk* kvinnor	"Utanför arbetskraften"	0	0
Kvinnor	"Utanför arbetskraften"	0	0
Anhöriginvandr*	Arbets*	3	3
Anhöriginvandr*	Arbet*	0	7
"nyanlända kvinnor"	Arbet*	1	2
Utrikes	Arbetskraft	1	1
Utrikes födda	Arbetskraft*	3	
Utrikes födda kvinnor	Arbetskraft	0	



Invandr* äktenskap	Arbet*	4	2
Migration äktenskap	Arbet*	3	0
Familjeåterförening	Arbet*	3	1
Invandr* familj	Arbet*	18	6
Asian immigrant women	"labour supply"	15	2
Utrikes* kvinnor	Syssels*	1	3
Invandr* kvinnor	Syssels*	3	7
"Female immigrant"	"work force"	1	1
"immigrant women"	"work force"	35	29
Migration family	"labour supply"	207	18
Utrikes födda	Arbetsmarknad*	31	11
Asian *migrant women	"Labour force"	9	4
Asian *migrant women	"Work force"	9	7
Asian *migrant women	"labour market"	19	11
"middle east*" *migrant women	"Work force"	2	5
"middle east*" *migrant women	"labour force"	2	5
"middle east*" *migrant women	"labour market"	2	8
"middle east*" *migrant women	"labour supply"	0	6
"immigrant women"	"labour supply"	7	55
Invandr* kvinnor	Arbet*	123	59
Migration family	work	8084/127	6
Migration family	"labour market"	675/26	25
Migration family	"labour force"	100	59
Migration family	"work force"	260/0	5
*migrant family	"labour force"	36	89



*migrant family	“work force”	110	88
Genus migration	Arbet*	25	4
Asian *migrant women	Work	498/0	
Migration gender	“work force”	79	30
Female *migrant	“work force”	62	52
*migrant	“work force”	1609/6	5
*migrant	“labour force”	613/20	5
Migrant Women	“work force”	53	143
Migrant Women	“labour force”	43	88
Migrant Women	“labour supply”	8	159
Migrant Women	“labour market”	524/9	17
Summa		<b>1409</b>	<b>1057</b>

### Metod för kvalitetssäkring av forskningsunderlag

För att kvalitetssäkra vår artikelsökning har Kontigo tagit hjälp av professor Ulf Sandström på Kungliga Tekniska Högskolan, KTH. Ulf Sandströms analys innefattade en körning av våra engelska sökningar i Web of Science, som indexerar ungefär 15 000 internationella vetenskapliga tidskrifter. Sökningen resulterade i 377 vetenskapliga artiklar.

För att avgöra vad som bör betraktas som relevant forskning genomförde Sandström därefter en klustringsanalys. En analys av artiklarnas bibliografiska koppling, det vill säga delade referenser mellan dokument, skedde i programvaran BMX. De bibliografiska kopplingarna organiserades i ett antal kluster med hjälp av en Smart Local Moving-algoritm i programmen Edges och Vertices. Vart och ett av dessa kluster tilldelades sedan substantivfraser, med hjälp av en metod för Natural Language Processing.

Därefter tillämpade Sandström en LDA (Latent Dirichlet Allocation) som komplement till klustringsanalysen baserat på bibliografisk koppling. LDA är en statistisk modell som definierar betydelsen av ett dokument eller en grupp av dokument genom att notera unigram<sup>101</sup> som tenderar att visas tillsammans. LDA kan fånga fördelningen av olika ämnen i stora datamängder, och metoden kan också granska artikelfraserna för att upptäcka underliggande ämnen.

Denna process slutade med 1 855 artiklar, som ansågs vara relevanta för området, uppdelade på 21 kluster (plus en kategori med artiklar som inte klustrades i analysen). Kontigo gick igenom abstracter

<sup>101</sup> Ett unigram är ett  $n$ -gram av storlek 1. Ett  $n$ -gram är en sekvens av fenomen såsom fonem, stavelser, bokstäver eller ord, från en sekvens av text eller tal.



på ett urval av artiklar från varje kluster; vi gick också igenom samtliga artiklar inom de kluster som vi identifierade som potentiellt intressanta. Vi kontrollerade även de 377 artiklarna som den första Web of Science-sökningen resulterade i, mot de artiklar som våra egna sökningar hade hittat. Proceduren adderade totalt sett några enstaka artiklar till vårt underlag.

Ulf Sandströms analys indikerar att det sannolikt inte finns särskilt mycket forskning som fokuserar på kvinnor och deras situation inom detta problemområde. Analysen ger också vid handen att det finns ett litet antal artiklar av intresse, och det ser ut att vara svagt sammanhållet som forskningsfält betraktat.

## Bilaga 2: Enkätfrågor

### FÖR INTERVJUAREN

Statskontoret har fått i uppdrag av regeringen att sammanställa och utveckla kunskapen om varför utomeuropeiskt födda kvinnor (UE) i större utsträckning står utanför arbetskraften och vad som kan förbättra deras förutsättningar för att delta i arbetskraften. Personer utanför arbetskraften utgör den del av befolkningen som varken har eller söker arbete. Personer utanför arbetskraften brukar delas in i grupperna sjuka, studerande heltid, pension och övriga. Målgruppen är alltså *inte asylsökande*, och *inte inskrivna vid AF*; det är utomeuropeiska kvinnor *utanför arbetskraften*.

En del av utredningen avser en studie riktad till kommunerna. Syftet med denna enkätundersökning är att fånga era (kommunernas) erfarenheter, bland annat avseende vilka insatser som enligt er bedömning visat sig fungera för att utomeuropeiskt födda kvinnor ska öka sitt arbetskraftsdeltagande.

### FRÅGOR

I vilken utsträckning är utomeuropeiskt födda kvinnors utanförskap i förhållande till arbetskraften ett problem i er kommun? 1–5 (1=inget problem, 5=stort problem)

I vilken utsträckning bedömer du att följande faktorer förklarar att utomeuropeiskt födda kvinnor står utanför arbetskraften i din kommun? 1–5 (1=förklarar inte alls, 5=förklarar i stor utsträckning)

- Låg utbildningsnivå
- Hindrande familje- och könsnormer
- Låg tidigare arbetslivserfarenhet
- Ohälsoproblematik
- Bristande språkkunskaper
- Brist på nätverk av svenskar
- Bristande kunskap om samhället
- Annan faktor, ange vilken.

I vilken utsträckning finns det i er kommun ett behov av insatser för att öka utomeuropeiskt födda kvinnors arbetskraftsdeltagande? 1–5 (1=inget behov, 5=stort behov)

I vilken utsträckning når följande insatser gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor (bedöm 1 till 5, 1=låg utsträckning, 5=hög utsträckning)

- Samhällsorientering
- SFI
- Kommunal vuxenutbildning
- Kommunala sysselsättningsinsatser (LSS, personer långt från arbetsmarknaden)
- Kommunala arbetsmarknadsinsatser (exempelvis praktikplatser och arbetsträning)

I vilken utsträckning fullföljer gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor nedanstående insatser (bedöm 1 till 5, 1=låg utsträckning, 5=hög utsträckning)





Samhällsorientering

SFI

Kommunal vuxenutbildning

Kommunala sysselsättningsinsatser (LSS, personer långt från arbetsmarknaden)

Kommunala arbetsmarknadsinsatser (exempelvis praktikplatser och arbetsträning)

I vilken utsträckning bedömer du att nedanstående insatser behöver utvecklas för att ge större bidrag till att gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften ska nå arbetsmarknaden (bedöm 1 till 5, 1=låg utsträckning, 5=stor utsträckning)  
få målgruppen i arbete

Samhällsorientering

SFI

Kommunal vuxenutbildning

Kommunala sysselsättningsinsatser (LSS, personer långt från arbetsmarknaden)

Kommunala arbetsmarknadsinsatser (exempelvis praktikplatser och arbetsträning)

Genomför ni inom något av följande områden särskilda insatser (insatser/projekt/satsningar) som helt eller delvis riktas till utomeuropeiskt födda kvinnor och som främjar dessa kvinnors deltagande i arbetskraften?

Om ja, ange era insatser samt ange hur väl ni bedömer att insatserna fungerar. (En värdering per insats. 1-5, 1=inte väl, 5=mycket väl)

a) Inom det sociala området  (Exempelvis insatser för att främja en familjesituation som möjliggör arbete.)	Ja/Delvis/Nej	Om ja, ange era insatser (på rubriknivå)	Hur väl fungerar insatsen? 1-5	Om delvis ange max 3 insatser (på rubriknivå)	Hur väl fungerar insatsen? 1-5
b) Inom utbildnings/ informationsområdet  (Avser insatser utöver de som kommunen är skyldig att tillhandahålla (sfi, vuxenutbildning, samhällsorientering)	Ja/Delvis/Nej	Om ja, ange era insatser (på rubriknivå)	Hur väl fungerar insatsen? 1-5	Om delvis ange max 3 insatser (på rubriknivå)	Hur väl fungerar insatsen? 1-5



c) Inom området för kommunens sysselsättnings/arbetsmarknadsinsatser	Ja/Delvis/Nej	Om ja, ange era insatser (på rubriknivå)	Hur väl fungerar insatsen? 1-5	Om delvis ange max 3 insatser (på rubriknivå)	Hur väl fungerar insatsen? 1-5
d) Inom andra områden än de ovan angivna	Ja/Delvis/Nej	Om ja, ange era insatser (på rubriknivå)	Hur väl fungerar insatsen? 1-5	Om delvis ange max 3 insatser (på rubriknivå)	Hur väl fungerar insatsen? 1-5

Genomför ni i ert interna arbete inom kommunorganisationen någon av följande insatser i syfte (helt eller delvis) att främja utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i arbetskraften

a) Har ni formulerat några särskilda mål för gruppen i syfte att främja deltagande i arbetskraften?	Ja/Delvis/Nej	Om ja eller delvis, ange era mål (på rubriknivå)
b) Genomför ni någon uppföljning av arbetet eller resultaten av arbetet med att främja gruppens deltagande i arbetskraften?	Ja/Delvis/Nej	Om ja eller delvis, ange era mål (på rubriknivå)
c) Genomför ni några insatser som riktas mot personalen (ex. avseende kompetens/attityder) i syfte (helt eller delvis) att främja gruppens deltagande i arbetskraften?	Ja/Delvis/Nej	Om ja eller delvis, ange era mål (på rubriknivå)
d) Genomför ni några insatser som riktas mot arbetsgivare (ex. avseende arbetsplatsbesök/praktikplatser/diskriminering) i syfte (helt eller delvis) att främja gruppens deltagande i arbetskraften?	Ja/Delvis/Nej	Om ja eller delvis, ange era mål (på rubriknivå)



e) Genomför ni några andra insatser på området för övergripande styrning och uppföljning, medarbetare och arbetsgivare än de som täcks upp av ovanstående frågor?	Ja/Delvis/Nej	Om ja eller delvis, ange era mål (på rubriknivå)
---	---------------	--

Hur fungerar er samverkan med följande aktörer kring målgruppen utomeuropeiskt födda kvinnor utanför arbetskraften? (1–5 (1=mycket dåligt, 5=mycket bra) eller "samverkar inte")

Samverkan med AF  
 Samverkan med Migrationsverket  
 Samverkan med Försäkringskassan  
 Samverkan inom samordningsförbund  
 Samverkan med hälso- och sjukvården

Samverkan med det lokala näringslivet  
 Samverkan med utbildningsaktörer såsom folkhögskolor  
 Samverkan med civilsamhällesaktörer

Samverkan med andra aktörer, ange vilka samt gradera hur den fungerar enligt ovanstående skala.

Vilka insatser har enligt er erfarenhet visat sig fungera för att utomeuropeiskt födda kvinnor ska öka sitt arbetskraftsdeltagande? Ange eventuella insatser under rubrikerna insatser inom kommunsektorn (dvs. hela kommun-sverige) respektive insatser inom övriga samhället. (Syfte med att fråga om "kommun-Sverige" istället för i respektive kommun, är att respondenten inte ska känna sig tvingad att nämna något som kanske ändå inte är ett faktiskt "gott exempel".)

a) Insatser inom kommunsektorn

b) Insatser inom övriga samhället

Finns ytterligare åtgärder som ni bedömer viktiga för att ytterligare kunna främja utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande i arbetskraften? (Öppen fråga) Om ja, nämn vilka. Observera att svaret inte behöver avgränsas till kommunala åtgärder.

Ja/Nej	Lista förslag på åtgärder





## Källförteckning

- Abbasian, Saeid. 2003. "Integration på egen hand. En studie av invandrade kvinnoföretagare i Sverige". Uppsala universitet.
- Akhtar, Shamshad. 1981. "Determinants of Female Labour Force Participation in the Host Country -: The Case of Migrant Women in the United Kingdom" i *International Journal of Manpower*, vol. 2, no. 4, pp. 2-22.
- Alesina, Alberto & Giuliano, Paola. 2010. "The power of the family" i *Journal of economic growth* 15:93-125.
- Andersson, Lina. 2007. "Female immigrant labour supply: The effect of an in-work benefit". Växjö universitet.
- Aldén, Lina, & Hammarstedt, Mats. 2015. "Utrikesfödda på 2000-talets arbetsmarknad - en översikt och förklaringar till situationen". *Ekonomisk Debatt* 2015, Vol. 43, nr 3.
- Bakker, Linda, Cheung Sin Yi & Phillimore, Jenny. 2016. "The Asylum-Integration Paradox: Comparing Asylum Support Systems and Refugee Integration" i *The Netherlands and the UK. International Migration* Vol. 54 (4).
- Berggren, Henrik & Trädgårdh, Lars. 2015. "Är svensken människa?" Nordstedts Förlag, Stockholm.
- Bevelander, Pieter & Ravi Pendakur. 2014. "The Labour Market Integration of Refugee and Family Reunion Immigrants: A Comparison of Outcomes in Canada and Sweden." i *Journal of Ethnic and Migration Studies* 40(5):689-709.
- Bevelander, Pieter, 2005. "The Employment Status of Immigrant Women: The Case of Sweden" i *International Migration Review*, vol, 39, no. 1, pp. 173-202.
- Bevelander, Pieter, 2007. "Employment Integration of Refugees: The Influence of Local Factors on Refugee Job Opportunities in Sweden" IZA Discussion Paper No. 2551.
- Borjas, George J. 1987. "Self-Selection and the Earnings of Immigrants." i *American Economic Review* 77(4):531-53.
- Brekke, Idunn. 2013. "How Do Husbands Affect the Labour Market Participation of Majority and Immigrant Women?" i *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 39, no. 10, pp. 1639-1657.
- Calleman, Catharina. 2014. "Demografi, arbetskraftsutbud och arbetsrätt" i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 1, sid. 39–53.
- Cangiano, Alessio, 2014. "Migration Policies and Migrant Employment Outcomes: Conceptual Analysis and Comparative Evidence for Europe" in *Comparative Migration Studies*, vol. 2, no. 4, pp. 417-443.
- Carlsson, Magnus & Rooth Dan-Olof. 2008. "Is it Your Foreign Name or your Foreign Qualifications? An Experimental Study of Ethnic Discrimination in Hiring", IZA DP No. 3810.



Caswell, Dorte. Blume Jensen. Kraen. Bendiz Kleif, Helle. 2011. "'No income of my own' - paths towards integration for women who live as family-supported individuals in Denmark" i *International Journal of Migration, Health and Social Care*, vol. 7, no.2, pp. 64-76.

Chiswick, Barry R. 1999. "Are Immigrants Favorably Self-Selected?" i *American Economic Review* 89(2):181-85.

Clark, William A. V. & Huang, Youqin. 2006. "Balancing move and work: Women's labour market exits and entries after family migration" i *Population, space and place* vol 12 sid 31–44.

Cooke, Fang Lee, 2007. "'Husband's career first': renegotiating career and family commitment among migrant Chinese academic couples in Britan" i *Work, employment and society*, vol. 21, no 1, pp. 47-65.

Dale, Angela. Lindley, Joanne. Dex, Shirley, 2006. "A Life-Course Perspective on Ethnic Differences in Women's Economic Activity in Britan" i *European Sociological Review*, vol 22, no 4, pp. 459-476.

Donato, Kathrine M. Piya, Bhumika. Jacobs, Anna. 2014. The Double Disadvantage Reconsidered: Gender, immigration, Marital Status and Global Labor Force Participation in the 21st Century. *IMR Volume 48 Number S1 (Fall 2014): S335–S376.*

Ekberg, Jan & Ohlsons, Mikael, 2015. "Integrationen av bosniska flyktingar på den svenska arbetsmarknaden" i *Ekonomisk debatt* 2015.

Eriksson, Hensvik & Nordström Skans. 2017. "Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar". IFAU Rapport 2017:5.

Esping-Andersen, Gösta, "The Three Worlds of Welfare Capitalism, Cambridge". Polity Press 1990.

Gorodzeisky, Anastasia. Semyonov, Moshe. 2017. "Labour force participation, unemployment and occupational attainment among immigrants in West European countries" i *PLoS ONE*, vol 12, no. 5, pp. 1-22.

Haberfeld, Yitchak & Christer Lundh. 2014. "Self-Selection and Economic Assimilation of Immigrants: The Case of Iranian Immigrants Arriving to Three Countries During 1979-1985" i *International Migration Review* 48(2):354-86.

Ho, Cristina. 2006. "Migration as Feminisation? Women's Experiences of Work and Family in Australia" i *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 32, no. 3 pp. 497-514.

Jaumotte, Florence. 2003. "Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 376, OECD Publishing.

Kesler, Christel. 2006. "Social policy and immigrant joblessness in Britain, Germany and Sweden" i *Social Forces* vol 85 nr 2.

Kynsilehto, Anitta. 2010. "Negotiating intersectionality in highly educated Maghrebi women's life stories" i *Environment and Planning A*, vol. 43, pp. 1547-1561.

Lancee, Bram. Hartung, Anne. 2012. "Turkish Migrants and Native Germans Compared: The Effects of Inter-Ethnic and Intra-Ethnic Friendship on the Transition from Unemployment to Work" i *International Migration*, vol. 50, no.1, pp. 39-54.



Lundström, Karin E. & Andersson, Gunnar, 2012. "Labor market status, migrant status, and first childbearing in Sweden" i Demographic Research vol 27, stikel 25, sid. 719-742.

Morokvasic, Mirjana. 1984. "Birds of Passage are also Women..." i The International Migration Review, vol 18, no. 4, pp. 886-907.

OECD. 2016. "Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden".

Petersson, Stina, 2013. "Utrikes födda på arbetsmarknaden. En forskningsöversikt". Rapport för Arbetsmarknadsdepartementet.

Phan, Mai B., Banerjee Rupa, Deacon, Lisa, Tarky, Hila. 2015. "Family Dynamics and the Integration of Professional Immigrants in Canada" i Journal of Ethnic and Migration Studies, vol. 41, nr. 13, ss. 2061-2080.

Povrzanović Frykman, Maja. 2012. "Struggle for Recognition: Bosnian Refugees' Employment Experiences in Sweden" i Refugee Survey Quarterly, vol. 31, nr. 1, ss. 54-79.

Reyneri Emilio & Fullin Giovanna. 2011. "Labour Market Penalties of New Immigrants in New and Old Receiving West European Countries" i International Migration Vol. 49, nr. 1, ss. 32-57.

Riano, Yvonne, 2011. "Drawing new boundaries of participation: experience strategies of economic citizenship among skilled migrant women in Switzerland" i Environment and Planning A, vol. 43, ss. 1530-1546.

Riano, Yvonne. Baghdadi, Nadia, 2007. "Understanding the Labour Market Participation of Skilled Immigrant Women in Switzerland: The Interplay of Class, Ethnicity and Gender" i Int. Migration and Integration, nr, 8, ss. 163-183.

Riksrevisionen. 2014. "Att tillvarata och utveckla nyanländas kompetens – Rätt insats i rätt tid?". RiR 2014:11.

Salaway, Sarah M. 2007. "Economic Activity among UK Bangladeshi and Pakistani Women in the 1990s: Evidence for Continuity or Change in the Family Resources Survey" i Journal of Ethnic and Migration Studies, vol. 33, nr 5, ss. 825-847.

SCB, 2008. "Barnafödande bland inrikes och utrikes födda". Demografiska rapporter 2008:2.

SCB, 2016. Arbetskraftsundersökningarna (AKU) – Tema: Mäns och kvinnors arbetsmarknad åren 2001-2016.

SOU 2010:88. "Vägen till arbete – Arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration". Bilaga 1–4 till Långtidsutredningen 2011.

SOU 2012:69. "Med rätt att delta. Nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden. Slutbetänkande av Utredningen om ökat arbetskraftsdeltagande bland nyanlända utrikes födda kvinnor och anhöriginvandrare". AKKA-utredningen.

SOU 2012:9. "Förmån och fälla – Nyanländas uttag av föräldrapenning.2010. Delbetänkande av Utredningen om ökat arbetskraftsdeltagande bland nyanlända utrikes födda kvinnor och anhöriginvandrare". AKKA-utredningen.



Szulkin, Ryszard., Nekby, Lena., Bygren Magnus., Lindblom Clara., Russell-Jonsson Kenisha., Bengtsson Ragnar. och Normark Erik. 2013. "På jakt efter framgångsrik arbetslivsintegrering", Institutet för Framtidsstudier.

Tibajev, Andrey, 2016. "Utrikes födda på arbetsmarknaden i Sverige: en forskningsöversikt" i Themes on Migration and Ethnic Studies 43.

Toma, Sorana, 2016. "Putting social capital in (a family) perspective: Determinants of labour market outcomes among Senegalese women in Europe" i International Journal of Comparative Sociology, vol. 57, nr. 3, sid. 127-150.

van Tubergen, Frank., Ineke Maas., Henk Flap. 2004. "The Economic Incorporation of Immigrants in 18 Western Societies: Origin, Destination, and Community Effects" i American Sociological Review, vol. 69, nr. 5, sid. 704-727.

Westerberg, Thomas. 2005. "Variations in Fertility – a Consequence of Other Factors Besides Love", Umeå Economic Studies. Umeå universitet.

Wood, Jonas & Neels Karel, 2017. "First a job, then a child? Subgroup variation in women's employment-fertility link" i Advances in Life Course Research nr. 33, sid. 38-52.

