

Ekonomjobb, bara för Svensson?

En rapport om utrikes födda civilekonomer
på svensk arbetsmarknad

Nästan
hälften jobbar
inte med det de
är utbildade
för



CIVILEKONOMERNA
Förbundet för Sveriges ekonomer

Förord

Civilekonomer är en stor akademikergrupp som arbetar i alla branscher och sektorer och har hela världen som arbetsmarknad. Många är chefer, specialister eller entreprenörer. Nyexaminerade får bra jobb snabbt och arbetslösheten bland civilekonomer är låg, omkring två procent under den senaste tioårsperioden. Den samlade bilden är att civilekonomer behövs och är efterfrågade på svensk arbetsmarknad. Men när vi delar upp statistiken på utrikes och inrikes födda framträder en annan bild av civilekonomers möjligheter på svensk arbetsmarknad. En arbetsmarknad som för många utrikes födda civilekonomer är kantad av arbetslöshet eller jobb utan krav på akademisk utbildning istället för ekonomyrken som de är utbildade för. Bland dem som har ett ekonomjobb är lönen lägre än bland deras inrikes födda kollegor.

Det här är ett allvarligt slöseri av människors kompetens. Det skickar också fel signaler till omvärlden. Sverige är ett litet öppet land som behöver attrahera kompetens för att klara jobb och tillväxt framöver.

Vi vill med den här rapporten rikta ljus på resursslöseriet och synliggöra de människor som investerat år av akademiska studier som inte tas tillvara av svensk arbetsmarknad.

Rapporten redovisar skillnader i löner, yrken och befattningar inom arbetsmarknadens olika sektorer. Vår förhoppning är att rapporten ska bidra till självkritiska diskussioner hos arbetsmarknadens parter och övriga beslutfattare om hur verkligheten ser ut. Tillsammans kan vi utarbeta förslag på hur det svenska samhället ska komma till rätta med resursslöseriet och obalanserna på arbetsmarknaden.

Jag vill tacka Sara Lindberg, Civilekonomerna, som har författat rapporten.

Juni 2014

Alexander Beck

Innehåll.

Förord	3
1. Befattningar	5
Få chefer bland utrikes födda	6
Fem av tio har en befattning på lägre nivå	6
Det tar tid att etablera sig	9
Möjligheten till chefsbefattning störst i privat sektor	10
Kvinnor har lägre befattningar	10
2. Vanligaste yrkena	14
45 procent har inte ett ekonomjobb	15
3. Lön	17
4. Arbetslöshet	19
Hög arbetslöshet bland ekonomer födda utanför Norden	19
Högre arbetslöshet bland kvinnorna	20
Högre arbetslöshet i de yngre åldrarna	20
Arbetslösheten länsvis	21
Intervjuer	
Jens Jacobsson, <i>Förbundsdirektör på Civilekonomerna</i>	7
Ingela Gardner Sundström, <i>Ordförande för förhandlingsdelegationen, SKL</i>	8
Agneta Broberg, <i>Diskrimineringsombudsman</i>	12
Carl-Gustaf Leinar, <i>VD, TRR Trygghetsrådet</i>	16
Farbod Rezanian, <i>Arbetsmarknad och integration på Svenskt Näringsliv</i>	22
Appendix	24
Källor	26
SCB:s databaser för statistikunderlaget:	26
Övriga källor	26

Utrikes födda civilekonomer på svensk arbetsmarknad

Idag finns drygt 100 000 civilekonomer på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är nästan en femtedel (17800 st) utrikes födda förvärvsarbetande civilekonomer.¹ Mellan åren 2008-2012 har andelen utrikes födda förvärvsarbetande civilekonomer ökat från 13 till 17 procent av det totala antalet förvärvsarbetande civilekonomer. Könsfördelningen är 56 procent kvinnor och 44 procent män. 83 procent arbetar i den privata sektorn, 8,5 procent inom staten, 7,5 procent inom kommun och 1 procent inom landsting. Männen arbetar i större utsträckning inom privat sektor (män 87%, kvinnor 79%). Kvinnorna arbetar i större utsträckning inom stat och kommun (kvinnor 19%, män 13%)²

I. Befattningar

Tabell 1 och 2 visar hur stor andel av de utrikes respektive inrikes födda civilekonomerna som åren 2008-2012 var chefer, specialister respektive hade en övrig befattning på lägre nivå. Indelningen följer svensk standard för yrkesklassificering (SSYK). I tabellerna anges hädanefter indelningen: SSYK1= Chef/ledning SSYK2= specialist SSYK 3-9= Övrig lägre befattning.³ Bland utrikes födda civilekonomer har andelen med en övrig lägre befattning ökat och andelen med chefsbefattning minskat något under tidsperioden 2008-2012. En viss minskning av andelen chefer och en högre andel med lägre befattningar kan utläsas även bland inrikes födda civilekonomer. Bland utrikes födda är dock ökningen av andelen med lägre befattningar drygt fem procentenheter. Bland inrikes födda är ökningen knappt två procentenheter.

Tabell 1. Befattningar utrikes födda ekonomer 2008-2012

År	Chef/ledning	Specialist	Övrig lägre bef.	Okänd
2012	8,9%	26,3%	54,3%	10,5%
2011	9,3%	26,1%	52,5%	12,1%
2010	9,6%	26,7%	52,1%	11,6%
2009	10,1%	27,3%	50,1%	12,5%
2008	9,9%	27,5%	49,0%	13,6%

Källa: SCB: RAMS, LISA 2012

¹ Samtliga individer i underlaget har som lägst en kandidatexamen i ekonomi samt är förvärvsambetande enligt RAMS 2012 variabel LoneInk.

² SCB: RAMS 2012

³ SSYK kod: 1 chef/ledningsarbete, 2 arbete som kräver teoretisk specialistkompetens, 3-9 arbete utan krav på yrkesutbildning alt. kortare högskoleutbildning. För specifikation se appendix.

Tabell 2. Befattningar inrikes födda ekonomer 2008-2012

År	Chef/ledning	Specialist	Övrig lägre bef.	Okänd
2012	19,6%	43,5%	36,0%	0,9%
2011	20,1%	43,5%	35,3%	1,1%
2010	20,3%	43,5%	35,0%	1,2%
2009	20,5%	43,7%	34,4%	1,3%
2008	20,4%	43,8%	34,2%	1,6%

Källa: SCB: RAMS, LISA 2012

Få chefer bland utrikes födda

År 2012 var 8,9 procent av de utrikes födda ekonomerna och 19,6 procent av de inrikes födda ekonomerna chefer. Bland Civilekonomernas medlemmar är omkring 30 procent chefer. Befattningsskillnaderna mellan inrikes och utrikes födda ekonomer har inte minskat de senaste fem åren. Se tabell 1 och 2. Bland utrikes födda civilekonomer har mer än hälften en befattning på lägre nivå (år 2012 54,3%). Bland inrikes födda civilekonomer är det endast 36 procent som har den befattningsnivån.

8,9% av de utrikes födda är chefer, jämfört med 19,6% av de inrikes födda.

Fem av tio har en befattning på lägre nivå

I tabell 3 kan man utläsa att befattningsnivåerna varierar beroende på födelse-region. Högst andel chefer finns bland de som kommer från Norden. Bland de civilekonomer som kommer från övriga Europa eller Övriga världen⁴ är andelen chefer betydligt lägre (7,9 respektive 6,4%). Det är också från övriga Europa och Övriga världen som de allra flesta (85,8%) av alla utrikes födda ekonomer kommer. Bland de civilekonomer som kommer från övriga världen har drygt sex av tio en befattning på lägre nivå.

Tabell 3. Befattningar bland utrikes födda ekonomer per födelseregion, år 2012

Födelseregion	Andel chefer	Andel specialister	Andel med övrig lägre bef.	Andel okänd	Totalt	Födelseregionens andel av totalt antal
Norden, utom Sverige	19,7%	37,5%	36,8%	5,9%	100,0%	14,2%
Europa, utom Norden	7,9%	26,9%	53,0%	12,2%	100,0%	41,9%
Övriga världen	6,4%	22,0%	61,1%	10,5%	100,0%	43,9%
Okänt		18,2%	72,7%	9,1%	100,0%	0,1%
Totalt	8,9%	26,3%	54,3%	10,5%	100,0%	100,0%

Källa: SCB: RAMS, LISA 2012

4 Med Övriga världen avses i rapporten alla länder utanför Europa.

Tre frågor till *Jens Jacobsson*, förbundsdirektör på Civilekonomerna

1. Hur arbetar Civilekonomerna med mångfaldsfrågor?

Att motverka diskriminering är en viktig fråga för oss. Vi möter ofta medlemmar med utländsk bakgrund som har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Därför erbjuder förbundet många handfasta tjänster exempelvis cv-granskning, coaching, nätverk och seminarier.

Just mötet med medlemmar som har svårt att komma in på arbetsmarknaden var en anledning som ledde till att Civilekonomerna under 2014 har valt temat "Ett arbetsliv för alla" som fokusområde.

För att få en bild av hur det faktiskt ser ut så genomförde vi våren 2014 ett arbete med att titta på statistik för den här gruppen. Av 100 000 förvärvsarbetande civilekonomer är 17 800 stycken utrikes födda. 46 procent av de utrikes födda kvinnorna och 43 procent av utrikes födda männen har inte ett ekonomjobb som de faktiskt är utbildade för. Arbetslösheten bland ekonomer födda utanför Europa närmar sig 20 procent jämfört med 3 procent bland inrikes födda ekonomer. Resultatet är minst sagt skrämmande.

2. Varför är det en viktig fråga för Civilekonomerna?

Civilekonomerna jobbar för att alla ekonomer ska ha ett rikt arbetsliv. Att investera i en akademisk utbildning och sedan inte få chansen att jobba och utvecklas inom sitt kompetensområde är en personlig förlust. Det är också ett slöseri med resurser ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. Vi konstaterar att kompetensen hos utrikes födda ekonomer inte tas tillvara på svensk arbetsmarknad och det måste vi tillsammans göra något åt.

3. Vad vill Civilekonomerna?

Vi på Civilekonomerna strävar efter att våra medlemmar ska ha ett arbetsliv som är jämställt och fritt från diskriminering. Vi vill också uppmärksamma det stora resursslöseri som pågår på svensk arbetsmarknad. Bland annat så håller vi ett debattseminarium i Almedalen 2014 som handlar just om den här frågan. Vi vill att politiker och arbetsmarknadens parter lyfter blicken och på allvar funderar på hur vi kan ta tillvara tillgänglig kompetens. Det är inte ekonomiskt försvarbart att låta denna kompetens gå till spillo. ●

Jens Jacobsson,
Förbundsdirektör på
Civilekonomerna

SKL

SKL är en arbetsgivar- och intresseorganisation för alla kommuner, landsting och regioner i Sverige. Medlemmar i SKL är Sveriges 290 kommuner och 20 landsting inklusive regionerna Gotland, Halland, Skåne och Västra Götaland.

Tre frågor till *Ingela Gardner Sundström,* Ordförande för förhandlings- delegationen, SKL

1. Hur arbetar SKL med mångfaldsfrågor?

– Att investera i nyanländas etablering, såväl barns som vuxnas, är viktigt ur ett humanitärt perspektiv och för att säkerställa utveckling, sysselsättning och tillväxt. Att skapa träffsäkra etableringsinsatser och få till en effektiv och smidig integration i arbetslivet är angeläget för Sveriges kommuner, landsting och regioner både som arbetsgivare och producenter av välfärdstjänster. Brister här hindrar såväl individers möjligheter att komma till sin rätt som våra möjligheter att klara välfärdsuppgiften.

Kommuner och landsting är helt beroende av utrikes födda medarbetare. Varje dag går fler än 120 000 utrikes födda medarbetare till sitt jobb i kommuner och landsting. I ett lite längre perspektiv står kommuner och landsting inför en stor kompetensförsörjningsutmaning. För att klara uppdraget finns inget utrymme att se till annat än medarbetarens kompetens oavsett etnicitet, kön, sexuell läggning osv. Diskriminering som följd av fördomar, rasism och främlingsfientlighet är både mot vår värdegrund men också ett hot mot möjligheterna att lyckas i våra uppdrag.

SKL tar fram och sprider analysunderlag, vägledning, framgångsfaktorer och goda exempel som belyser integrations-

frågorna ur många perspektiv. Det handlar om frågor om till exempel utbildning, arbete, boende, hälsa, arbetsgivarrollen, samverkan, demografi, demokrati, jämställdhet och kommunikation. En viktig del är också att fortsätta bidra till dialogen mellan kommuner och myndigheter liksom intressebevakningen gentemot myndigheter och andra aktörer.

2. Med tanke på debatten gällande resursslöseri, ser ni några utmaningar för er att nå era mål?

– Befolkningsutvecklingen med en minskat andel av befolkningen i arbetsför ålder är en utmaning för kommuner och landsting. Invandrare är en viktig del av lösningen eftersom de som kommer till Sverige generellt är relativt unga - ofta i arbetsför ålder. En lyckad integration i arbetslivet är dock en förutsättning.

Invandring i kombination med väl fungerande integration i arbetslivet kan bidra till att klara kommuner och landstings kompetensförsörjningsutmaning, men då måste även arbetsgivarnas behov stå i fokus i de insatser som

samhället erbjuder nyanlända. De integreringsinsatser som verkställas i form av arbetsmarknads- och utbildningsåtgärder måste ha en koppling till behoven på arbetsmarknaden.

Här har regeringen och myndigheter ett stort ansvar, men också arbetsmarknadens parter. Samverkan är ett nyckelord.

3. Vilka är de viktigaste förändringarna på den svenska arbetsmarknaden för att minska resursslöseriet?

Det tar i dagsläget för lång tid för nyanlända att komma in på arbetsmarknaden vilket innebär förluster på många plan. Det är viktigt att den nyanländes kunskap och kompetens kommer till sin rätt på samma sätt som en infödd individs. Som arbetsgivare är vi måna om att ha "rätt man på rätt plats". Vi måste både bli bättre på att erkänna och validera den kompetens som nyanlända har med sig till Sverige och att utveckla effektiva etableringsinsatser och utbildningar till nyanlända som kan påskynda deras integration i arbetslivet. ●



Bland de civilekonomer som kommer från Övriga världen har drygt fem av tio en befattning på lägre nivå.



Det tar tid att etablera sig på arbetsmarknaden

Tiden man har varit i Sverige kan ha betydelse för hur väl man har etablerat sig och vilken typ av befattning man har på arbetsmarknaden. I tabell 4 kan man utläsa att bland de civilekonomer som invandrat för 0-4 år sedan är andelen med okänd befattning nästan 25 procent. Bland dem som har varit i Sverige mellan 5-9 år har andelen med okänd befattning minskat och omkring 66 procent har en befattning på lägre nivå. Av de civilekonomer som har varit i Sverige mellan 0-9 år är det endast 6,5 procent som har en chefsbefattning.

"Det tar i dagsläget för lång tid för nyanlända att komma in på arbetsmarknaden vilket innebär förluster på många plan"

*Ingela Gardner Sundström,
ordförande för förhandlingsdelegationen, SKL*

Tabell 4. Befattningar fördelat på senaste invandringsår

Antal år i Sverige	Andel chefer	Andel specialister	Andel med övrig lägre bef.	Andel okänd	Årsintervallets andel av totalt antal
0-4 år	6,6%	19,8%	48,8%	24,9%	28,9%
5-9 år	6,4%	18,4%	65,8%	9,4%	24,7%
10-14 år	10,4%	26,5%	59,6%	3,5%	7,9%
15+ år	12,0%	36,1%	49,9%	2,0%	38,6%

Källa: SCB: RAMS, LISA 2012

Möjligheten till chefsbefattning störst i privat sektor

De allra flesta civilekonomer arbetar inom privat sektor (83% av de utrikes födda ekonomerna respektive 84% av de inrikes födda ekonomer). Av tabell 5 kan också konstateras att för utrikes födda ekonomer ger privat sektor störst möjlighet till en chefsbefattning. Det är samtidigt endast en av tio bland utrikes födda och drygt två av tio inrikes födda som har en chefsbefattning inom privat sektor. Inom offentlig sektor är det ytterst få bland de utrikes födda som har en chefsbefattning. Inom staten där 8,5 procent av de utrikes födda arbetar är det endast 3 procent som har en chefsbefattning. Däremot är det 61 procent som har en specialistbefattning

Skillnaden mellan inrikes och utrikes föddas befattningar är som störst inom den kommunala sektorn där endast fyra procent av de utrikes födda och 18 procent av de inrikes födda har en chefsbefattning. Generellt sett är det få bland de utrikes födda som har en högre befattning inom kommunal sektor. 65 procent av de utrikes födda civilekonomerna en befattning på lägre nivå.

Skillnaden mellan inrikes och utrikes föddas befattningar är som störst inom den kommunala sektorn där endast 4% av de utrikes födda och 18% av de inrikes födda har en chefsbefattning.

Tabell 5. Befattning per sektor, 2012

Sektor	Chef/ledning		Specialist		Övrig lägre befattning		Okänd		Andel sysselsatta per sektor	
	Utrikes	Inrikes	Utrikes	Inrikes	Utrikes	Inrikes	Utrikes	Inrikes	Utrikes	Inrikes
Privat	10%	21%	22%	39%	55%	39%	13%	1%	83%	84%
Stat	3%	7%	61%	69%	35%	23%	1%	0%	9%	11%
Kommun	4%	18%	29%	64%	65%	18%	2%	0%	8%	4%
Landsting	6%	21%	44%	68%	49%	11%	1%	0%	1%	1%

Källa: SCB: RAMS, LISA 2012

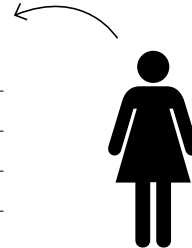
Kvinnor har lägre befattningar

Utrikes födda kvinnor är underrepresenterade bland chefsbefattningarna inom samtliga sektorer. Män har i dubbelt så stor utsträckning en chefsbefattning jämfört med kvinnorna. Inom privat sektor där de allra flesta civilekonomer arbetar har 14 procent av de utrikes födda männen och endast 7 procent av de utrikes födda kvinnorna en chefsbefattning. Inom staten har 67 procent av männen och 56 procent av kvinnorna en specialistbefattning. Inom den kommunala sektor har tre av fyra kvinnor en befattning på lägre nivå. Se tabell 6 och 7 på sidan 11.

Inom kommunal sektor har tre av fyra utrikes födda kvinnor en lägre befattning.

Tabell 7. Kvinnors befattningar per sektor, 2012

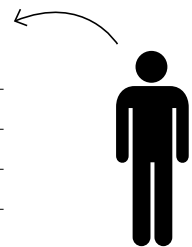
Sektor	Chef/ledning	Specialist	Övrig lägre bef.	Okänd
Privat	7%	23%	58%	12%
Stat	2%	56%	41%	1%
Kommun	2%	22%	75%	1%
Landsting	4%	41%	54%	1%



Källa: SCB: RAMS, LISA 2012

Tabell 6. Mäns befattningar per sektor, 2012

Sektor	Chef/ledning	Specialist	Övrig lägre bef.	Okänd
Privat	14%	22%	51%	13%
Stat	4%	67%	28%	1%
Kommun	5%	36%	56%	3%
Landsting	7%	47%	44%	2%



Källa: SCB: RAMS, LISA 2012

”Det krävs en ökad kunskap och medvetenhet”

Tre frågor till *Agneta Broberg*, diskriminerings- ombudsman

1. Hur arbetar ni för att främja lika rättigheter och möjlighet och motverka etnisk diskriminering i arbetslivet? Har ni några uttalade strategier eller uppsatta mål?

DO har ett brett uppdrag och arbetar på olika sätt för att främja lika rättigheter och möjligheter. Det gör DO bland annat genom att:

- utreda anmälningar från enskilda individer, och DO kan driva ärenden vidare till domstol
- granska hur arbetsgivare, högskolor och skolor lever upp till diskrimineringslagens krav på åtgärder för att förebygga diskriminering
- utveckla och sprida metoder för att till exempel upptäcka, kartlägga och förebygga diskriminering

- ta fram annat material till hjälp för till exempel arbetsgivare eller utbildningsanordnare om relevant forskning, och samverka med forskare kring diskrimineringsfrågor

- erbjuda rådgivning och kursverksamhet

- samverka med arbetsmarknadens parter, myndigheter, organisationer, och företrädare för det civila samhället.

DO har således både ett tillsyns- och ett främjandeuppdrag. Myndigheten arbetar utifrån ett strategiskt förhållnings-sätt där uppdragen ska samspela för att åstadkomma en samhällsförändring. Enligt DO:s strategiska plan är det viktigt att både juridik, nyckelaktörer, civila samhället, kunskapen om diskriminerande strukturer och myndighetens inre arbete utvecklas för att nå framgång i ett förändringsarbete på samhällsnivå.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare främja lika rättigheter och möjligheter och förebygga diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning i samband med bland annat rekrytering.

Forskning och annat kunskapsunderlag visar att diskriminering vid rekrytering förekommer och att individer inte

har tillgång till arbetsmarknaden på lika villkor. Det är vanligt att arbetssökande upplever att de inte får jobbet de sökt på grund av att de tillskrivs negativa stereotypa egenskaper, till exempel utifrån sin etniska tillhörighet, vilket leder till att deras kvalifikationer och förmågor nedvärderas på osakliga grunder.

Diskriminering vid rekrytering får allvarliga konsekvenser, både för enskilda individer men också för samhället i stort. DO har därför initierat ett projekt inom området.

Det saknas en samlad kunskap när det gäller diskrimineringens omfattning, dess mekanismer, var diskriminering sker, vem som diskriminerar och vem som blir diskriminerad.

I projektet ska man bl a. undersöka vilka konkreta handlingar som ligger bakom olika diskriminerings-situationer, hur t ex. arbetsgivare fungerar i rekryteringssituationen utifrån sina medvetna och omedvetna föreställningar och fördomar. Men också vilka konsekvenser rutiner och strukturer på arbetsplatsen får för enskilda och grupper av människor. DO har också tagit fram en forskningsöversikt kring diskriminering vid rekrytering.

DO har påbörjat ett arbete med att jämföra mönster i DO:s anmälningar, forskning, rättspraxis, nämndpraxis och upplevelser av diskriminering. I det här arbetet är det också viktigt att ta del av erfarenheter och kunskaper från andra aktörer och det civila samhället. I processen får DO möjlighet att identifiera vägar att motverka diskriminering vid rekrytering på ett effektivt sätt.

DO håller på att avsluta en fördjupad analys av ett stort antal anmälningar om diskriminering på alla samhällsområden. Rapporten bygger på individers egna upplevelser av diskriminering. Analysen synliggör mönster i individers upplevelser av orättvisor i olika situationer. DO:s analysarbete syftar tillsammans med annan kunskap (såsom forskning) till att fördjupa och bredda kunskapen om sambandet mellan individers upplevelser av orättvisor och diskriminerande strukturer.

2. Med tanke på debatten gällande resursslöseri, ser ni några utmaningar för er att nå era mål?

En stor utmaning är att få framförallt arbetsgivarna att förstå konsekvenser av de omedvetna preferenser de gör när de sorterar bort en person med viss etnisk tillhörighet på osakliga grunder. En bedömning ska göras utifrån sakliga grunder och inte utifrån en grupp tillhörighet. Här har arbetsmarknadens parter stora möjligheter att göra verklig skillnad.

Till synes öppna och formella strukturer och regler kan vara tätt sammankopplade med informella och subtila diskriminerande former av rekryteringar. Det är viktigt att förstå det. Strukturer lever inte sitt eget liv utan det finns alltid aktivt agerande som upprätthåller både jämlikhet och ojämlikhet. Det krävs en ökad kunskap och medvetenhet för att genomföra genomtänka rekryteringar utan att diskriminera.

3. Vilka är de viktigaste förändringarna på den svenska arbetsmarknaden för att minska resursslöseriet?

För att uppnå en bred samhällsförändring måste många hjälpa till, särskilt de som har ett ansvar enligt lagen. Den största utmaningen är att medvetandegöra och synliggöra hur och varför diskriminering sker. Först då kan man hitta konkreta arbetssätt och verktyg för att förändra. ●

Agneta Broberg,
diskriminerings-
ombudsman



Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en statlig myndighet som arbetar för lika rättigheter och möjligheter. Det gör myndigheten främst genom att se till att diskrimineringslagen följs. DO utövar även tillsyn över arbetsgivares, utbildningsanordnares arbete med aktiva åtgärder.

Målet för DO:s arbete är ett samhälle där människors lika rättigheter och möjligheter respekteras – oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

DO övervakar också att föräldraledighetslagen följs och att föräldralediga inte blir sämre behandlade på jobbet.

2. Vanligaste yrkena

Civilekonomer arbetar inom ett stort antal yrken. I tabell 8 och 9 finns de tio vanligaste yrkena bland utrikes och inrikes födda män listade. Spridningen i antalet yrken är större bland utrikes födda än bland inrikes födda. Nästan 55 procent av de inrikes födda civilekonomerna (jämfört med 32,1% bland utrikes födda) arbetar inom något av de listade yrkena nedan. Bland inrikes födda är tre av de tio vanligaste yrkena olika typer av chefsbefattningar. Bland utrikes födda män kommer inte någon chefsbefattning med på listan. Det femte mest vanliga yrket bland utrikes födda män är hotell- och kontorsstädare.

Liksom bland männen så är spridningen bland yrkena större bland de utrikes födda än bland de inrikes födda kvinnorna. Drygt 60% (jämfört med 43,6% bland utrikes födda) av de inrikes födda kvinnorna arbetar inom något av de tio listade yrkena. Det näst vanligaste yrket bland de utrikes födda kvinnorna är hotell- och kontorsstädare, det sjätte vanligaste yrket är vårdbiträde och på nionde plats undersköterska.

Det näst vanligaste yrket bland de utrikes födda kvinnorna är hotell- och kontorsstädare.

Tabell 8.
Tio vanligaste yrkena, utrikes födda civilekonomer, män, 2012

- Övriga företagsekonomer **5,4%**
- Revisorer m.fl. **4,3%**
- Företagssäljare **3,9%**
- Universitets- och högskolelärare **3,1%**
- Hotell- och kontorsstädare m.fl. **3,0%**
- Banktjänstemän och kreditrådgivare **2,6%**
- Systemerare och programmerare **2,6%**
- Köks- och restaurangbiträden **2,6%**
- Redovisningsekonomer m.fl. **2,4%**
- Marknadsanalytiker och marknadsförare **2,2%**

Andel av total andel förvärsarbetande **32,1%**

Tabell 9.
Tio vanligaste yrkena, inrikes födda civilekonomer, män, 2012

- Revisorer m.fl. **11,4%**
- Övriga företagsekonomer **9,4%**
- Ekonomichefer och administrativa chefer **6,5%**
- Banktjänstemän och kreditrådgivare **5,3%**
- Företagssäljare **5,1%**
- VD, verkschefer m.fl. **4,1%**
- Redovisningsekonomer m.fl. **3,5%**
- Administratörer i offentlig förv. **3,4%**
- Chefer, små företag inom finans, företagstjänster **3,1%**
- Marknadsanalytiker och marknadsförare **3,1%**

Andel av total andel förvärsarbetande **54,9%**

Tabell 10.
Tio vanligaste yrkena, utrikes födda civilekonomer, kvinnor, 2012

- Revisorer m.fl. **6,0%**
- Hotell- och kontorsstädare m.fl. **5,9%**
- Bokförings- och redovisningsassistenter **5,1%**
- Övriga företagsekonomer **4,9%**
- Redovisningsekonomer m.fl. **4,7%**
- Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl. **4,2%**
- Övrig kontorspersonal **3,7%**
- Marknadsanalytiker och marknadsförare **3,1%**
- Banktjänstemän och kreditrådgivare **3,0%**
- Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl. **2,8%**

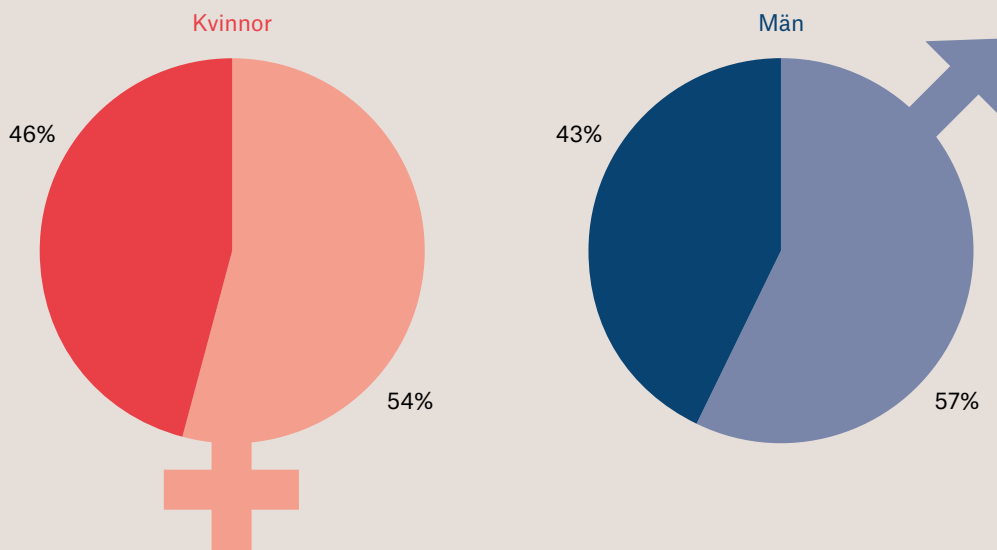
Andel av total andel förvärsarbetande **43,6%**

Tabell 11.
Tio vanligaste yrkena, inrikes födda civilekonomer, kvinnor, 2012

- Revisorer m.fl. **14,2%**
- Övriga företagsekonomer **8,8%**
- Redovisningsekonomer m.fl. **7,2%**
- Banktjänstemän och kreditrådgivare **6,1%**
- Marknadsanalytiker och marknadsförare **4,9%**
- Ekonomichefer och administrativa chefer **4,8%**
- Bokförings- och redovisningsassistenter **4,5%**
- Administratörer i offentlig förv. **4,4%**
- Företagssäljare **3,0%**
- Övrig kontorspersonal **3,0%**

Andel av total andel förvärsarbetande **60,8%**

46% av de utrikes födda kvinnorna och 43% av de utrikes födda männen har *inte* ett ekonomjobb som de är utbildade för.



45 procent har inte ett ekonomjobb

Vi har tidigare konstaterat att yrkesspridningen är större bland utrikes födda än bland inrikes födda civilekonomer. I tabell 12 kan vi konstatera att 45 procent av de utrikes födda civilekonomerna inte har ett ekonomjobb. Istället för ekonomjobb, som de är utbildade för, arbetar många av kvinnorna som vårdbiträden, personliga assistenter och hotellstädare. Totalt sett har 46 procent av kvinnorna andra jobb än ekonomjobb. Bland männen är det totalt 43 procent som inte har ett ekonomjobb. Bland männen är det många som arbetar som hotellstädare och taxichaufförer.

Tabell 12. Civilekonomers yrken, inrikes och utrikes födda, 2012

Yrkesklassificering	Utrikes		Inrikes	
	Man	Kvinna	Man	Kvinna
1: Ledningsarbete	13%	6%	25%	14%
2: Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	26%	26%	42%	45%
3: Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	18%	21%	24%	28%
4: Kontors- och kundservicearbete	6%	11%	4%	9%
5: Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	7%	13%	2%	2%
6: Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	1%	0%	1%	0%
7: Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	3%	1%	0%	0%
8: Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.	5%	1%	1%	0%
9: Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	8%	9%	0%	0%
Okänd	13%	11%	2%	1%

Källa: SCB: RAMS, LISA 2012

TRR Trygghetsrådet

TRR Trygghetsrådet arbetar med omställning och har 40 års erfarenhet av övertalighet. TRR ger råd och stöd till medarbetare, ledning och fackliga företrädare i företag. Vi är den enda oberoende aktören på den svenska marknaden och har utvecklat en komplett metodik för att coacha tjänstemän. Genom att skapa förändringskraft hos individen, har vi de senaste tio åren hjälpt mer än 20 000 företag att vända en svår situation.

TRR ägs av Svenskt Näringsliv och PTK. Över 32 000 företag med sammanlagt 850 000 medarbetare, huvudsakligen tjänstemän i det privata näringslivet, är anslutna till TRR. Organisationen har cirka 230 medarbetare på drygt 40 platser i landet. Huvudkontoret finns i Stockholm. Läs mer på www.trr.se.

Tre frågor till Carl-Gustaf Leinar, VD, TRR Trygghetsrådet

Hur arbetar TRR med mångfaldsfrågor? Har ni några uttalade strategier eller uppsatta mål?

– När det gäller mångfaldsfrågor för våra tjänstemän har vi ju inget mål i sig (samma mål gäller för alla). Vi ger det stöd som var och en behöver oavsett ålder, utlands födda, kön, utbildningsbakgrund, ohälsa etc.

Vi gör individuella nulägesanalyser. En del som är utrikes födda behöver vassa sig i svenska språket. Då ger vi stöd till svenskundervisning på rätt nivå. Andra kan behöva få mer kunskap om hur man hittar jobb på andra sätt än an-

nons (strategiskt nätverkande). Det kan underlätta om man hittar en praktikplats för att komma in på ett företag. Men det här kan gälla alla grupper. Alla utrikes födda har inte samma behov förstås.

Med tanke på debatten gällande resursslöseri, ser ni några utmaningar för er att nå era mål?

– Det är utmaningar för utlandsfödda att hitta nytt arbete, precis som för äldre, lågutbildade, personer med ohälsa. Vi har inga siffror eftersom vi inte registrerar våra tjänstemän på det sättet bl a. med hänvisning till PUL men vår generella uppfattning är att detta är en relativt liten grupp hos oss. Dock kan vi följa upp enskilda projekt och där är det tydligt att de som talar enbart engelska och är utlandsfödda, har lyckats väl och till och med bättre jämfört med övriga tjänstemän.

Kompetens inklusive goda kunskaper i svenska språket är avgörande för att lyckas på arbetsmarknaden. Vägen till ett nytt arbete går ofta vi kontakter och

där har ett antal av de utlandsfödda en stor utmaning.

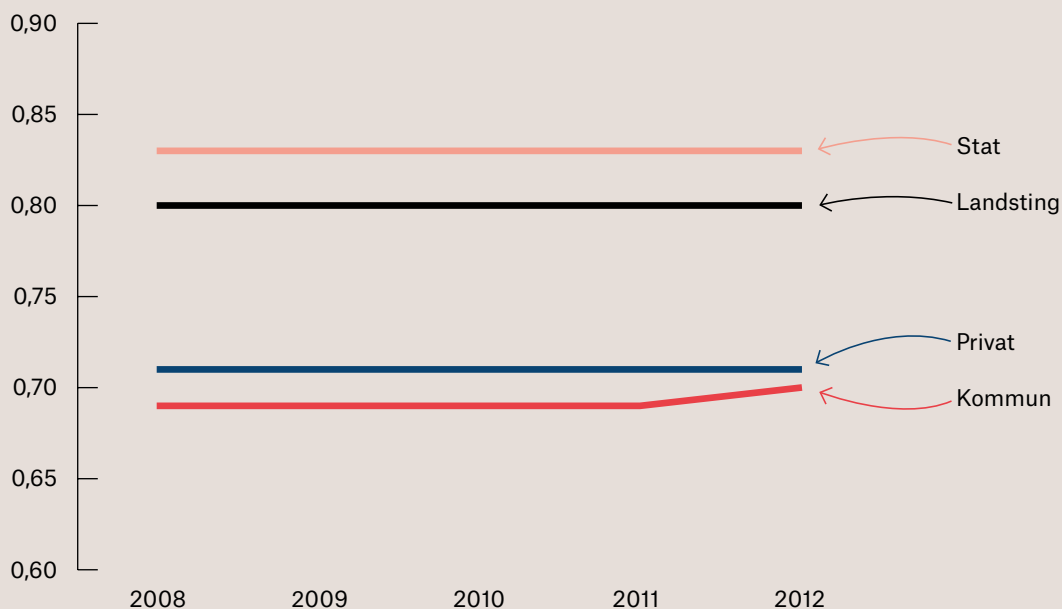
Vilka är de viktigaste förändringarna på den svenska arbetsmarknaden för att minska resursslöseriet?

– Har ingen patentlösning men kunskaper i det svenska språket är jätteviktigt eftersom språket också bär våra värderingar. En generellt bättre konjunktur ökar efterfrågan på arbetskraft och ger de som står lite längre bak i kön möjligheter.

Skapa bra mötesplatser mellan arbetsgivare och arbetssökande eftersom de utlandsfödda ofta saknar de i Sverige viktiga nätverken och kontakterna. Generellt tycker jag att bostadsegregering är ett problem som måste adresseras eftersom det försvårar för utlandsfödda att skapa de nödvändiga yrkeskontakterna.

Vi måste också vara lite försiktiga med att fokusera på grupper exv ålder, utlandsfödda eftersom det kan skapa onödiga hinder hos individen. Utgå alltid varje persons unika förutsättningar. ●

Figur 1. Rålönegap per sektor 2008-2012



Källa: SCB: RAMS, LISA 2012

3. Lön

Figur 1 visar rålönegapet mellan utrikes och inrikes födda civilekonomer åren 2008-2012. Rålönegapet är ett vanligt mått på löneskillnader som kan signalera obalanser i löner på arbetsmarknaden. I den här rapporten redovisas utrikes föddas medellön i procent av inrikes föddas medellön. Skillnaden mellan utrikes och inrikes föddas medellöner utgör rålönegapet. Rålönegapet tar inte hänsyn till strukturella skillnader exempelvis åldersstruktur eller överrepresentation i högre befattningar. Rålönegapet har legat oförändrat på 24 procent de senaste fem åren. I genomsnitt har utrikes födda civilekonomer 76 procent av de inrikes födda civilekonomernas lön.

Rålönegapen är i genomsnitt lika stora bland utrikes födda män och kvinnor.⁵ Bland kvinnorna är dock rålönegapet inom den kommunala sektorn större (32 procent) än bland männen (28 procent). De utrikes födda kvinnornas medellön är i genomsnitt 20 procent lägre än de utrikes födda männen. Löneskillnaderna mellan män och kvinnor är lika stora bland utrikes som inrikes födda civilekonomer. Se tabell 1 och 2 i appendix.

Befattningsskillnaderna, det faktum att utrikes födda civilekonomer i mindre utsträckning än inrikes födda har en chefsbefattning förklarar delar av de stora löneskillnaderna. Rålönegapet är som störst inom kommuner och privat sektor.

I genomsnitt har utrikes födda civilekonomer 76% av de inrikes födda civilekonomernas lön.

⁵ Jämförelsen görs här män och kvinnor för sig. Dvs. utrikes födda mäns medellön i procent av inrikes födda mäns medellön.

När vi jämför lönerna inom de fem vanligaste yrkena bland utrikes och inrikes födda civilekonomer kan vi konstatera att det inom samma yrke finns löneskillnader. Som störst är skillnaden inom yrkena redovisningsekonom (11,7%) och banktjänstemän (10,6%). Se tabell 13.

11,7%
löneskillnad bland
redovisnings-
ekonomer

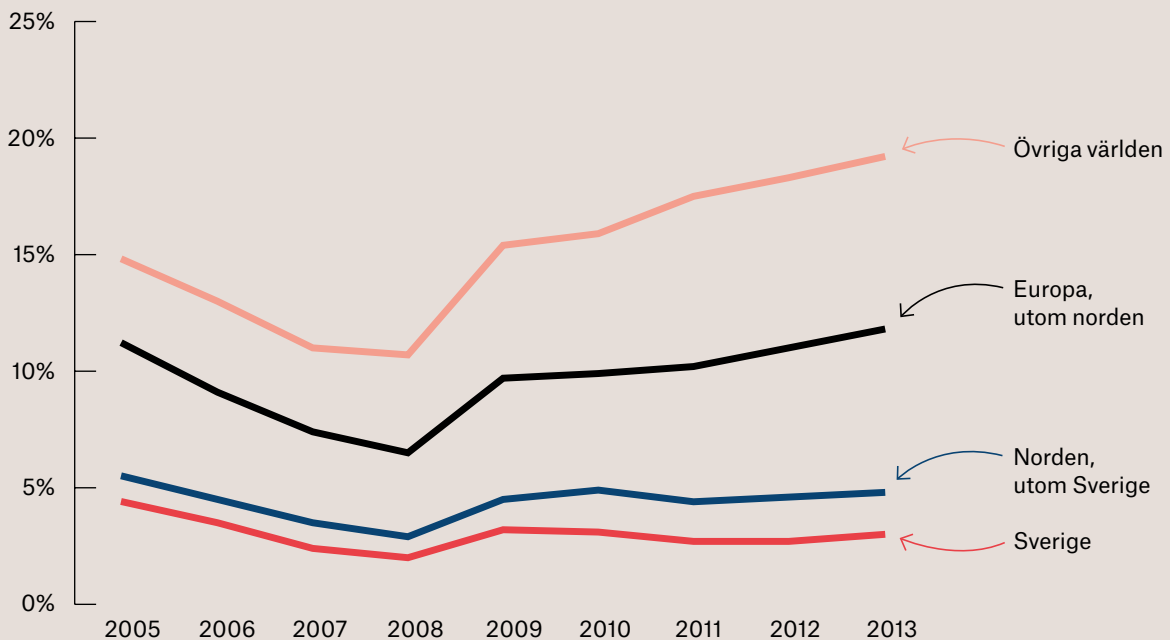
Tabell 13.
Löneskillnader inom vanligaste yrkena, 2012

Löneskillnader inom de vanligaste yrkena	Månadsinkomst Utrikes född	Månadsinkomst Inrikes född	Löneskillnad	Utrikes föddas lön i procent av inrikes
Revisorer m.fl.	40287	41421	2,7%	97,3%
Övriga företagsekonomer	44621	47680	6,4%	93,6%
Banktjänstemän och kreditrådgivare	37000	41380	10,6%	89,4%
Redovisningsekonomer m.fl.	27746	31409	11,7%	88,3%
Marknadsanalytiker och marknadsförare	41013	42063	2,5%	97,5%

Källa: SCB: RAMS, LISA 2012

I avsnittet befattningar på sidan 5 konstateras att 8,9 procent av de utrikes födda civilekonomerna har en chefsbefattning vilket är mindre än hälften jämfört med de inrikes födda civilekonomerna. Inom de lägre chefsbefattningarna är löneskillnaderna mellan utrikes och inrikes stora. I genomsnitt har utrikes födda 75 procent av de inrikes föddas lön. Det finns alltså både en obalans i representationen av utrikes födda på chefsbefattningar och en obalans vad gäller lönerna. Men det finns undantag till de utrikes föddas generellt sett lägre löner. Inom de vanligaste chefsbefattningarna på högre chefsnivå så har utrikes födda civilekonomer i genomsnitt högre löner än de inrikes födda civilekonomerna. Se tabell 3 i appendix.

Figur 2. Öppet arbetslösa per födelse-region, 2005-2013



Källor: Arbetsförmedlingen och SCB/Sammanställt av Saco

4. Arbetslöshet

I figur 2 visas andelen öppet arbetslösa bland ekonomer fördelat per födelse-region åren 2005-2013. I det här avsnittet används begreppet ekonomer istället för civilekonomer. Arbetsförmedlingens statistik över arbetslösa särredovisar inte akademisk examen. Statistiken omfattar därmed både ekonomer med en kortare ekonomutbildning (minst två års eftergymnasial utbildning) och ekonomer med en akademisk examen.⁶

Hög arbetslöshet bland ekonomer födda utanför Norden

Bland inrikes födda ekonomer har den öppna arbetslösheten legat på en relativt låg och jämn nivå, runt tre procent under åren 2005-2013. Bland Civilekonomernas medlemmar har arbetslösheten under samma period i genomsnitt varit två procent.⁷ Bland utrikes födda ekonomer har arbetslösheten ökat under tidsperioden 2008-2013 och högst är arbetslösheten bland ekonomer från Övriga världen⁸. År 2013 var arbetslösheten bland ekonomer från Övriga världen 19,2 procent och bland inrikes födda endast 3 procent.⁹

År 2013 var arbetslösheten bland ekonomer från Övriga världen 19,2 procent.

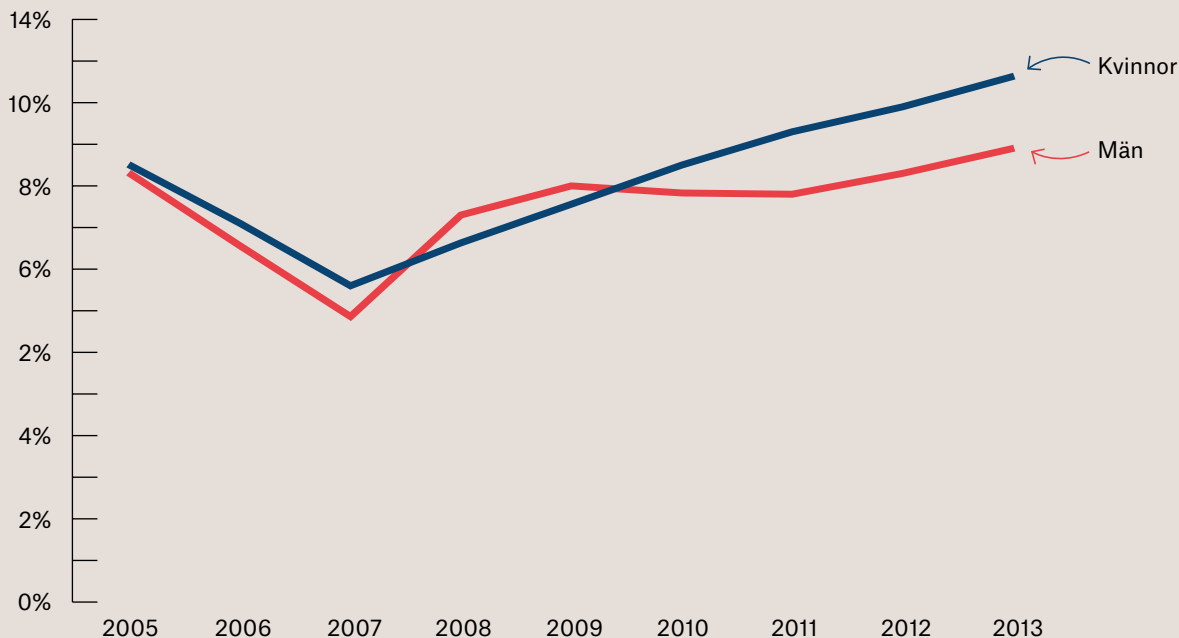
6 Arbetsförmedlingen och SCB sammanställt av Saco: Område 34 – Företagsekonomi, handel, administration enligt Sun2000.

7 AEA, 2005-2013, Arbetslöshetsstatistik för Civilekonomernas medlemmar

8 Med Övriga världen avses i rapporten alla länder utanför Europa.

9 Arbetsförmedlingen och SCB sammanställt av Saco

Figur 3. Andelen arbetslösa utrikes födda män och kvinnor, 2005-2013



Källor: Arbetsförmedlingen och SCB/Sammanställt av Saco

Högre arbetslöshet bland kvinnorna

Figur 3 visar andelen arbetslösa utrikes födda män och kvinnor åren 2005-2013. Från år 2010 och framåt har andelen arbetslösa varit högre bland kvinnorna än bland männen.

Högre arbetslöshet i de yngre åldrarna

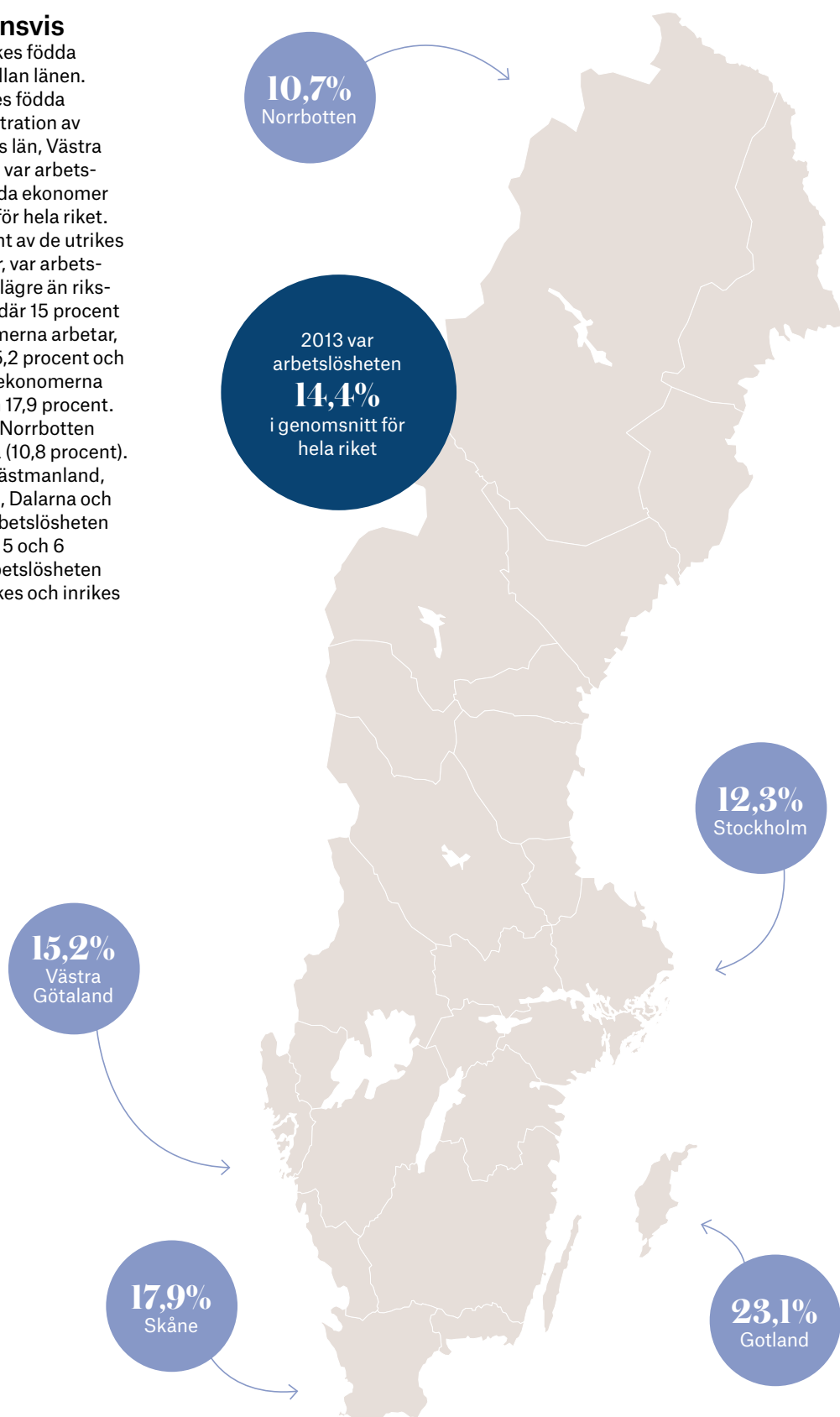
Arbetslösheten varierar mellan olika åldersgrupper. Bland utrikes födda ekonomer från Övriga världen¹⁰ och Europa är arbetslösheten högst i de yngre åldersgrupperna. År 2013 var arbetslösheten, bland de utrikes födda ekonomerna från Övriga världen, störst i åldersgruppen -24 år (22,9%) och 25-29 år (23,2%). I gruppen Europa utom Norden var arbetslösheten störst i åldern 25-29 år (14,8%). I gruppen Norden utom Sverige var arbetslösheten störst i de äldre åldersspannen 60-64 år (6,8%). I Sverige var skillnaderna mellan åldersgrupperna relativt små. Se tabell 4 i appendix.

Bland ekonomer från övriga världen i åldern 25-29 är nästan 1 av 4 arbetslös

¹⁰ Med Övriga världen avses i rapporten alla länder utanför Europa.

Arbetslösheten länsvis

Arbetslösheten bland utrikes födda ekonomer skiljer sig åt mellan länen. Bland utrikes liksom inrikes födda ekonomer finns en koncentration av arbetskraften i Stockholms län, Västra Götaland och Skåne. 2013 var arbetslösheten bland utrikes födda ekonomer 14,4 procent i genomsnitt för hela riket. I Stockholm, där 43 procent av de utrikes födda ekonomerna arbetar, var arbetslösheten 12,3 procent dvs. lägre än riksnittet. I Västra Götaland, där 15 procent av de utrikes födda ekonomerna arbetar, var arbetslösheten 2013 15,2 procent och i Skåne, där 14 procent av ekonomerna arbetar var arbetslösheten 17,9 procent. Lägst var arbetslösheten i Norrbotten (10,7 procent) och Uppsala (10,8 procent). I flera av länen (Gotland, Västmanland, Gävleborg, Södermanland, Dalarna och Västernorrland) uppgår arbetslösheten till över 18 procent. I tabell 5 och 6 i appendix presenteras arbetslösheten för samtliga län bland utrikes och inrikes födda civilekonomer.



”Invandring har haft stor betydelse för Sveriges utveckling”

Tre frågor till *Farbod Rezania*, som arbetar med arbetsmarknad och integration på Svenskt Näringsliv

1. Hur arbetar Svenskt Näringsliv med mångfaldsfrågor? Har ni några uttalade strategier eller uppsatta mål?

– Svenskt Näringsliv arbetar sedan lång tid tillbaka för öppenhet och mångfald. Vi anser att öppenhet, tolerans och mångfald är en viktig förutsättning för ekonomisk tillväxt och välbefinnande. Arbetet består i att bilda opinion i samhället, stödja och vidareutveckla integrationsarbetet på olika håll och utbyta erfarenhet med andra aktörer. Invandring har haft

stor betydelse för Sveriges utveckling. Näringslivets konkurrenskraft och samhällets välfärd framöver är också beroende av fri rörlighet över gränserna och invandring. En arbetsmarknad som präglas av öppenhet och tolerans och är fri från diskriminering, attraherar kompetenta och företagsamma människor och underlättar företagets kompetensförsörjning.

2. Med tanke på debatten gällande resursslöseri, ser ni några utmaningar för er att nå era mål?

– Sverige hade en omfattande arbetskraftsinvandring på 50- och 60 talet. Dåvarande AMS, tillsammans med svenska företag, organiserade rekryteringen av arbetskraft i utlandet. Cirka en halv miljon människor från Finland, Italien, Jugoslavien, Grekland och Turkiet kom till Sverige och gjorde det möjligt för industrin att växa och utvecklas efter andra världskriget.

Sedan början på 70-talet har Sverige haft en flyktinginvandring och anhö-

rig invandring. Flyktinginvandringen har inneburit en unik möjlighet och ett ovärderligt tillskott av kunskap och erfarenhet i hela samhället. Historiskt sätt har invandringen till Sverige handlat om enstaka grupper av människor, yrkesverksamma i enstaka branscher till exempel engelska myntmästare som kom på 1000 talet eller Hansan och de tyska köpmännen på 1600 talet. Med flyktinginvandringen däremot kom inte bara arbetare och hantverkare, det kom även tusentals akademiker, företagare och entreprenörer, författare, artister och idrottare som har berikat samhället i många olika avseende och bidragit enormt till vårt välbefinnande. Tyvärr klarade samhället inte riktigt ta till vara all den kompetens som kom med flykting- och anhöriginvandring. En kombination av bristfälliga system och dåliga attityder gjorde det svårt för invandrade akademiker att hävda sig på arbetsmarknaden. Kunskaper i svenska språket, validering av kunskap från andra länder, översättning av betyg och examen från utländska

skolor, mm har nämnts som förklaringar till resursslöseriet. Med åren har attityderna på arbetsmarknaden ändrats till det bättre och en del regeländringar har gjorts men en del problem återstår fortfarande.

Om vi tittar på "akademiska yrken" så ser vi att en positiv utveckling har skett för exempelvis läkare, civilingenjörer, lärare,... Idag är 30% av läkarna invandrare, 13% av alla civilingenjörer är invandrare, 27% av alla högskolelärare (forskare) är invandrare, MEN andelen invandrare bland företagsekonomer är inte mer än 8% och andelen invandrare bland jurister är bara 6%. Sannolikheten för en invandrare att jobba som läkare (givet att han/hon har en svensk leg) är mycket hög idag. Sannolikheten för en invandrare att jobba som ingenjör (givet en aktuell examen från en svensk lärosäte) är hög. Där är emot sannolikheten för en invandrare att arbeta som jurist eller ekonom (med en examen från en svensk skola) inte särskilt hög. Det är svårt att få jobb som ekonom även för de som är födda och uppväxta i Sverige men har en invandrarbakgrund. Juste detta problem/fenomen finns i andra länder också. Invandrare har i regel lättare att få jobb/göra karriär i tekniska yrken och vårdyrken. Att få jobb/göra karriär som ekonom är svårare för både invandrarna och deras barn. Detta kan bero på olika faktorer, först och främst kan sambandet mellan efterfråga och utbud vara en faktor, liksom bristen på nätverk. Och en annan är fördomar om informella kunskaper. Invandraren kan misstänkas ha sämre kunskaper om svenska samhället, svensk historia, svenska kulturen, eller svenska språket.

Vilka är de viktigaste förändringarna på den svenska arbetsmarknaden för att minska resursslöseriet?

- I första hand måste efterfrågan på ekonomer generellt öka, det förutsätter ekonomisk tillväxt. De invandrare som jobbar som ekonomer jobbar i huvudsak i storstäderna och i synnerhet i Stockholm. Det är viktigt att privata företag över hela landet växer och efterfrågar kompetensen.

Faktum är att invandrare inte har tillgång till olika nätverk på samma sätt/



nivå som inrikes födda. Många olika initiativ har tagits och pågår runt om i landet för att kompensera invandrarbristen på kontakter och nätverk. Detta räcker dock inte, det behövs en arbetsförmedling som förstår både arbetsmarknaden och arbetsgivarnas krav och kan marknadsföra och matcha ekonomernas kompetens mot det.

OM (och endast om) det är så att

invandrade ekonomen har bristfälliga kunskaper om svensk samhälle, kultur, språk, etc, då ska dessa brister åtgärdas på ett snabbt och effektivt sätt. (utbildningsinsatser)

OCH problemet med fördomar om invandrarers kunskaper i svenska språket och om svenska förhållanden ska också åtgärdas på ett effektivt sätt. (utbildningar, mötesplatser, information). ●

Appendix

Tabell 1.
Rålönegap per sektor, kön, utrikes födda, 2012

År 2012	Utrikes födda kvinnors lön i procent av utrikes födda mäns lön	Löneskillnad
Kommun	83%	17%
Landsting	82%	18%
Privat	70%	30%
Stat	85%	15%
Genomsnitt	80%	20%

Tabell 2.
Rålönegap per sektor, kön, inrikes födda, 2012

År 2012	Inrikes födda kvinnors lön i procent av inrikes födda mäns lön	Löneskillnad
Kommun	88%	12%
Landsting	81%	19%
Privat	68%	32%
Stat	84%	16%
Genomsnitt	80%	20%

Tabell 3.
Löneskillnader inom chefsbefattningar, 2012

Löneskillnader inom de vanligaste chefsbefattningarna	Månadsinkomst Utrikes född	Månadsinkomst Inrikes född	Löneskillnad	Utrikes födda ekonomers lön i procent av inrikes
Ekonomichefer och administrativa chefer	70675	68388	-3%	103%
Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.	128508	113971	-13%	113%
Försäljnings- och marknadschefer	67692	67350	-1%	101%
Chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation	28658	38133	25%	75%

Källa: SCB RAMS, LISA 2012

Tabell 4.
Arbetslöshet fördelat per åldersgrupp och födelseregion, 2013

	Sverige	Övriga Norden	Europa exkl Norden	Övriga världen
Åldersgrupp	Andel i procent	Andel i procent	Andel i procent	Andel i procent
- 24 år	3,4%	2,8%	11,7%	22,9%
25 - 29 år	2,9%	4,2%	14,8%	23,2%
30 - 34 år	2,3%	3,9%	11,1%	20,6%
35 - 39 år	2,3%	4,2%	12,4%	17,4%
40 - 44 år	3,0%	3,8%	11,8%	18,6%
45 - 49 år	3,6%	4,5%	11,9%	15,8%
50 - 54 år	3,5%	6,0%	9,1%	17,2%
55 - 59 år	3,6%	5,2%	9,5%	15,1%
60 - 64 år	3,5%	6,8%	8,8%	17,7%
TOTALT	3,0%	4,8%	11,8%	19,2%

Källor: Arbetsförmedlingen och SCB/Sammanställt av Saco

Tabell 5.
Arbetslöshet fördelat per län, utrikes födda 2013

Län	Arbetslöshet andel i procent	Andel utrikes födda ekonomer i procent av totalt antal i riket
Gotland	23,1%	0,2%
Västmanland	19,8%	2,1%
Gävleborg	19,3%	1,4%
Södermanland	18,6%	2,0%
Dalarna	18,3%	1,1%
Västernorrland	18,2%	1,1%
Skåne	17,9%	13,9%
Jönköping	17,7%	2,3%
Blekinge	17,4%	0,8%
Östergötland	17,0%	2,5%
Örebro	16,8%	1,7%
Västra Götaland	15,2%	14,9%
Kronoberg	15,0%	1,7%
Västerbotten	14,8%	1,4%
Jämtland	14,8%	0,5%
Värmland	13,0%	1,3%
Kalmar	12,9%	1,1%
Halland	12,8%	2,1%
Stockholm	12,3%	43,7%
Uppsala	10,8%	2,9%
Norrbottn	10,7%	1,2%
Genomsnitt riket	14,4%	100,0%

Källor: Arbetsförmedlingen och SCB/Sammanställt av Saco

Tabell 6.
Arbetslöshet fördelat per län, inrikes födda, 2013

Län	Arbetslöshet andel i procent	Andel inrikes födda ekonomer i procent av totalt antal i riket
Skåne	4,0%	12,2%
Gotland	3,9%	0,4%
Södermanland	3,3%	1,7%
Gävleborg	3,3%	1,6%
Halland	3,2%	3,3%
Västra Götaland	3,1%	16,9%
Västernorrland	3,1%	1,7%
Blekinge	3,1%	1,0%
Jönköping	3,0%	2,5%
Västmanland	3,0%	2,0%
Örebro	2,8%	2,1%
Kalmar	2,8%	1,5%
Stockholm	2,7%	37,4%
Östergötland	2,6%	3,2%
Uppsala	2,6%	2,8%
Västerbotten	2,6%	2,0%
Värmland	2,6%	1,9%
Norrbottn	2,6%	1,5%
Dalarna	2,4%	1,7%
Jämtland	2,2%	1,1%
Kronoberg	1,8%	1,6%
Genomsnitt riket	14,4%	100,0%

Källor: Arbetsförmedlingen och SCB/Sammanställt av Saco

Källor

SCB:s databaser för statistikunderlaget:

Förvärvsarbete = RAMS
Utbildning = RAMS
Kön = RAMS
Sektor = RAMS
Födelseland(grupperat) = LISA
Tid i landet = LISA
Utrikes- inrikes född = RAMS
Inkomst = LISA
SSYK = LISA

SSYK (svensk standard för yrkesklassificering)

- 1: Chefsyrken
 - 2: Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens
 - 3: Arbete som kräver kortare högskoleutbildning
 - 4: Kontors- och kundservicearbete
 - 5: Service-, omsorgs- och försäljningsarbete
 - 6: Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske
 - 7: Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning
 - 8: Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.
 - 9: Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning
- Okänd

För hela publikationen: www.scb.se/ssyk

Övriga källor

AEA, Arbetslöshetsstatistik för Civilekonomernas medlemmar



civileKONOMERNA
Förbundet för Sveriges ekonomer

Postadress: Box 4720, 116 92 Stockholm

Telefon: 08-556 912 00 | Fax: 08-556 912 01

Medlemsjouren: 08-556 912 60 | Medlemsregister: 08-556 912 70

Etikjouren: 08-556 912 80 | www.civilekonomerna.se | kontakt@civilekonomerna.se