

Fokus på utrikes föddas arbetsmiljö



Omslagsfoto: Arbetsmiljöverket

Antonio Espinoza
Jacob Grönlund
Enheten statistik och analys

www.av.se

Inledning

Den här rapporten redovisar för första gången statistik från Arbetsmiljöundersökningen indelat efter sysselsattas födelseland¹. Syftet med rapporten är att beskriva likheter och skillnader i arbetsmiljön mellan inrikes och utrikes födda.

Arbetslivet utgör en stor del av vårt vuxna liv. Den demografiska utvecklingen påverkar utbudet på arbetsmarknaden. Svensk arbetsmarknad genomgår en generationsväxling där de som går i pension är fler än de som börjar arbeta. Samtidigt har arbetsgivare i flera år upplevt brist på arbetskraft vid rekrytering. Digitaliseringen och rationaliseringar på arbetsmarknad skapar möjligheter med nya yrken, men samtidigt förändras många yrkens innehåll eller försvinner. Arbetsmiljöförhållandena har en stor betydelse för vår hälsa och vårt välbefinnande. I regeringens arbetsmiljöstrategi² finns fyra delmål som syftar till att tydliggöra politikens inriktning inom arbetsmiljöområdet. Regeringens vision är ett arbetsliv som erbjuder var och en som arbetar trygghet, utveckling och god hälsa. En god arbetsmiljö skapar utrymme för människor med olika bakgrund och förmågor i arbetslivet.³

Av Sveriges befolkning på totalt 10,4 miljoner var 2021 över 2 miljoner födda i ett annat land än Sverige. Antalet utrikes födda personer i Sverige har ökat under hela 2000-talet. Eftersom antalet utrikes födda har ökat mer än antalet inrikes födda, har även andelen utrikes födda personer i befolkningen procentuellt ökat⁴. En trygg anställning med en god arbetsmiljö bidrar förmodligen till en bättre tillvaro för människor eftersom det ger ekonomisk trygghet, en yrkesidentitet, självförtroende, möjligheter till personlig utveckling och en känsla av mening och sammanhang⁵ och därmed sannolikt till en bättre integration av utrikes födda.

Arbetslösheten är hög i gruppen utrikes födda, samtidigt står gruppen för det tillskott av ny arbetskraft som sker på arbetsmarknaden. I Arbetsförmedlingens prognos, Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022, beskrivs att den inrikes födda befolkningen i yrkesaktiv ålder minskat kontinuerligt sedan 2009. Utvecklingen beror på att inflödet av yngre personer varit lägre än utflödet av äldre personer. Samtidigt har befolkningen totalt sett ökat under samma period på grund av tillskottet från utrikes födda.⁶ En nyligen publicerad artikel från IFAU konstaterar att det finns skillnader i pensioneringsmönster mellan invandrade och infödda arbetstagare. Bland de som förvärvsarbetar är sannolikheten att lämna arbetslivet större bland invandrade redan från 50 års ålder. Men när de närmar sig 65 år stannar vissa grupper av utrikes födda i högre grad kvar i arbetslivet i stället för att följa pensionsnormen. Utbildningsnivå och familjesituation förklarar inte mycket av skillnaderna i pensioneringsmönstren. Däremot är arbetsmarknadshistorik, hälsa och typ av yrke viktiga faktorer. Ekonomiska begränsningar och möjligheter snarare än skillnader i preferenser är de viktigaste förklaringarna till skillnader i mönstren.

¹ De sysselsattas födelseland är indelat i fyra olika grupper baserat på födelseplats.

² En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025, Skr. 2020/21:92

³ En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025, Skr. 2020/21:92

⁴ Befolkningsstatistik, SCB

⁵ Arbetsmarknad och arbetsliv årg 23, nr 1, år 2017

⁶ Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022, Arbetsförmedlingen analys 2022:18

Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden

Antalet utrikes födda som är sysselsatta har ökat under de senaste 20 åren. Under 2021 var antalet förvärvsarbetande⁷ på den svenska arbetsmarknaden totalt 5 109 384 personer. Det är en ökning med 2,6 procent jämfört med 2020. Av de förvärvsarbetande 2021 var drygt 1 000 000 utrikes födda, vilket motsvarar 20 % av samtliga sysselsatta det året. Enligt SCB:s befolkningsprognos från april 2022 beräknas utrikes födda i åldern 16–64 år öka med 84 000 personer under 2022–2024. Det innebär att utrikes födda står för en majoritet av befolkningsökningen och därmed ett tydligt tillskott till arbetskraften under prognosperioden.

Sysselsättningsgraden, dvs. andelen sysselsatta av befolkningen, var 64,2,3 procent år 2021 för utrikes födda. För inrikes födda var motsvarande siffra år 2022 70,5 procent. Sysselsättningen var högre bland män än bland kvinnor, både för inrikes och utrikes födda. För inrikes födda män var sysselsättningsgraden 72,4procent, och för inrikes födda kvinnor 68,4 procent. För utrikes födda män var den 69,9 procent, och för utrikes födda kvinnor 58,6 procent.⁸ Konjunkturinstitutet skriver i en fördjupning, utrikes födda och integrationen på den svenska arbetsmarknaden, att det är stora skillnader i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda i många länder, men Sverige sticker ut som ett av de länder där gapet är som störst.⁹

Arbetslösheten bland utrikes födda är betydligt högre än bland inrikes födda. Enligt Statistikmyndigheten SCB:s Arbetskraftsundersökningar (AKU) uppgick arbetslösheten 2022 bland utrikes födda till 16,1 procent. Motsvarande siffra bland de inrikes var 4,7procent. En förklaring till skillnaden är att utbildningsnivån skiljer sig åt mellan grupperna. Gruppen utrikes födda är dock inte enhetlig och arbetslöshetsnivån varierar bl.a. utifrån utbildningsnivå, orsak till invandring samt vistelsetid i Sverige.

Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik över inskrivna arbetslösa (öppet arbetslösa och i program) visar också på att det finns skillnader mellan inrikes- och utrikes födda. Enligt Arbetsförmedlingens statistik var andelen inskrivna arbetslösa personer som är utrikes födda i genomsnitt 16,7 procent av den registerbaserade utrikes födda arbetskraften 2022, jämfört med 3,8 procent för motsvarande inrikes födda. Arbetsförmedlingen delar även upp kategorin utrikes födda i olika undergrupper. Det är undergruppen utomeuropeiskt födda som har högst andel inskrivna arbetslösa med 22,3 procent i genomsnitt under 2022.¹⁰

Sysselsättningsstatistik från SCB visar att såväl inrikes som utrikes födda främst arbetar inom branscherna vård och omsorg samt utbildning. Det är en högre andel bland utrikes födda som arbetar inom näringsgrenarna hotell- och restaurangverksamhet, vård och omsorg samt uthyrning och andra stödtjänster i jämförelse med inrikes födda.

Delas gruppen utrikes födda upp i de som är födda i Europa och utanför Europa så skiljer det sig också åt. En högre andel av dem som är födda i Europa arbetar inom tillverkning och byggverksamhet. För utomeuropeiskt födda är andelen högre inom uthyrning och andra stödtjänster samt handel.

⁷ Befolkningen 16-74 år (RAMS) efter sysselsättning, födelseregion, ålder, kön, 2021

⁸ Arbetsmarknadssituationen för befolkningen 15-74 år AKU 2022, SCB

⁹ Utrikes födda och integration på den svenska arbetsmarknaden, Fördjupning, Konjunkturinstitutet <https://www.konj.se/download/18.7fb23d7c165bb7ad89d800b0/1536670037918/F%C3%B6rdjupning%20Utrikes%20f%C3%B6dda%20och%20integration%20p%C3%A5%20den%20svenska%20arbetsmarknaden.pdf>

¹⁰ Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik

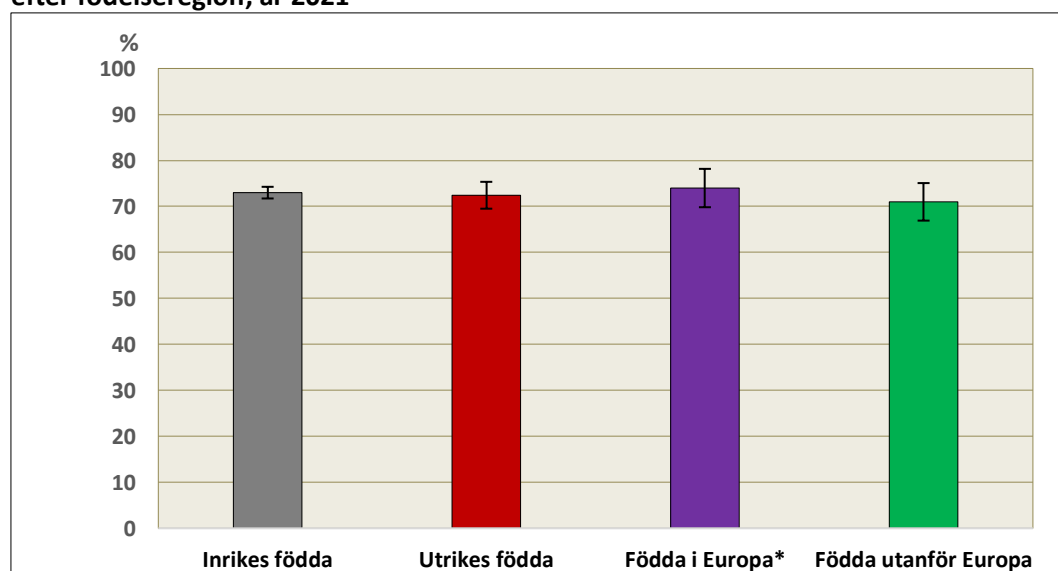
Flertalet yrken inom näringsgrenarna med många sysselsatta utrikesfödda har låga krav på utbildning och erfarenhet, vilket ofta är ingångsyrken för personer som är nya på arbetsmarknaden. Det yrket med högst andel utrikes födda är pizzabagare följt av städare.¹¹ Detta är yrken som inte kräver någon längre utbildning eller erfarenhet.

Utrikes födda sysselsattas arbetsmiljö

Likheter i arbetsmiljön mellan utrikes och inrikes födda

Trots att det finns skillnader mellan var utrikes respektive inrikes födda arbetar visar resultat från Arbetsmiljöundersökningen att upplevelser av arbetsmiljön i flertalet frågor är relativt lika. Båda grupperna tycker i nästan lika stor utsträckning att de i hög grad har ett intressant och stimulerande arbete. För inrikes födda är andelen 73 procent jämfört med 72 procent för utrikes födda. Bland utrikes födda är upplevelsen också nästan densamma för personer födda i Europa jämfört med personer födda utanför Europa. Andra områden där grupperna inte skiljer sig särskilt mycket åt är upplevelsen av om kraven i arbetet stämmer med de egna kunskaperna och färdigheterna. Dryga 57 procent för utrikes födda anger detta jämfört med ungefär 62 procent av inrikes födda. Möjligheten att påverka arbetstiden, som kan ha en positiv påverkan på hälsan, är också nästan lika mellan grupperna. Det är en högre andel utrikes födda (63 procent) än inrikes födda (60 procent) som för det mesta eller alltid kan påverka arbetstiden. Yrken med stora begränsningar i möjligheten att påverka arbetstiden, t.ex. genomfasta arbetstider tillsammans med skiftarbete och övertid, kan leda till att arbetet inkräktar på privatlivet och medför att det blir svårare med balans mellan arbete och privatliv med konsekvensen att det kan skapa kronisk stress.¹²

Figur 1. Andel sysselsatta (procent) som i hög grad har ett intressant och stimulerande arbete, efter födelseregion, år 2021



* Sysselsatta med födelseland i Europa exklusive Sverige.

Anm. 95-procentiga konfidensintervall redovisas.

Källa: AMU, Arbetsmiljöverket.

¹¹ Yrkesregistret 2022, SCB

¹² Att bestämma själv över sin arbetstid är bra för hälsan, 29-06-2011, Stockholm universitet, <https://www.forskning.se/2011/06/29/att-bestamma-sjalv-over-sin-arbetstid-ar-bra-for-halsan/>

Att ha ett jobb med hög anspänning innebär att kraven är stora och samtidigt är inflytandet litet, vilket ökar risken för psykosociala påfrestningar och besvär.¹³ Andelen sysselsatta bland utrikes födda som har ett jobb med hög anspänning är ungefär lika hög för utrikes som för inrikes födda, andelen är 23 procent respektive 26 procent. Utrikes födda (49 procent) upplever i nästan lika stor utsträckning som inrikes födda (55 procent) att de skulle ha mycket eller ganska lätt att få ett likvärdigt arbete utan att behöva flytta.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Organisatorisk arbetsmiljö handlar t.ex. om arbetsbelastning och arbetstidens förläggning, den sociala arbetsmiljön handlar t.ex. om kränkande särbehandling. Brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan innebära risker för de anställda som kan leda till besvär. Många utrikes födda arbetar i serviceyrken där utmaningarna är större inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Arbetsmiljöundersökningen visar att utrikes födda personer i större utsträckning än inrikes födda upplever vissa typer av brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. I diagrammet nedan redovisas svaren utifrån ett urval av resultat där skillnaden mellan utrikes- och inrikes födda är stora. Resultaten visar att utrikes födda i högre grad upplever att arbetet är psykiskt ansträngande och kränkande särbehandling i form av mobbning och diskriminering på grund av religion eller etnisk tillhörighet.¹⁴ Det är tydliga skillnader såväl mellan utrikes- och inrikes födda som inom gruppen utrikes födda. Skillnaden mellan utrikes- och inrikes födda är statistiskt säkerställd. Störst skillnad mellan grupperna är det när det gäller upplevelser av diskriminering utifrån etnisk tillhörighet/trosuppfattning och att vara utsatt för mobbning. Andelen som upplever diskriminering pga. etnisk tillhörighet är 9 procent bland utrikes födda respektive 1 procent bland inrikes födda. Andelen sysselsatta som anger att de utsatts för mobbning är 12 procent bland utrikes födda personer och 6 procent bland inrikes födda personer.

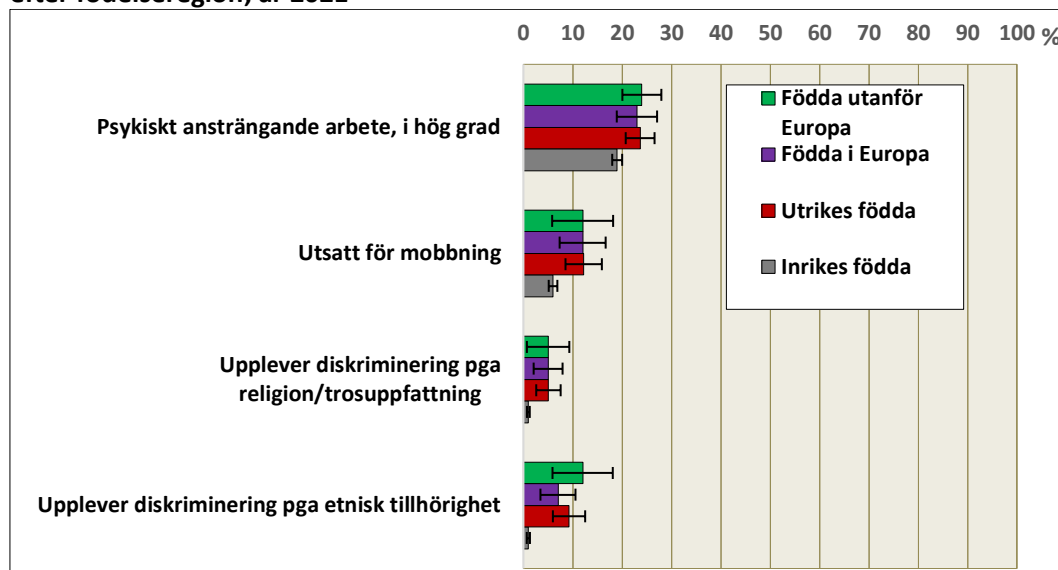
Studier har visat att tänkbara förklaringar till att de upplevda organisatoriska och sociala förhållandena i arbetsmiljön skiljer sig åt kan vara svårigheter att hantera arbetsuppgifter, diskriminering eller trakasserier. Även brist på kommunikation med arbetsledare, oro att förlora arbetet på grund av tillfälliga anställningar m.m. kan bidra till en försämrad arbetsmiljö.¹⁵ Utrikes födda har i större utsträckning än inrikes födda en sysselsättning inom yrken och branscher där det är mer vanligt förekommande med otrygga anställningar och där arbetande personer i större utsträckning än i andra branscher uttrycker att de utsatts för diskriminering och trakasserier enligt Arbetsmiljöundersökningen.

¹³ Mer om krav- och kontrollmodellen går att läsa i Arbetsmiljöundersökningen, "Arbetsmiljön 2021 Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:2", Arbetsmiljöverket.

¹⁴ Förbud mot diskriminering regleras i Diskrimineringslagen (2008:567)

¹⁵ Arbetsmarknad och arbetsliv årg 23, nr 1, år 2017

Figur 2. Andel sysselsatta (procent) urval av resultat om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) efter födelseregion, år 2021



* Sysselsatta med födelseland i Europa exklusive Sverige.

Anm. 95-procentiga konfidensintervall redovisas.

Källa: AMU, Arbetsmiljöverket.

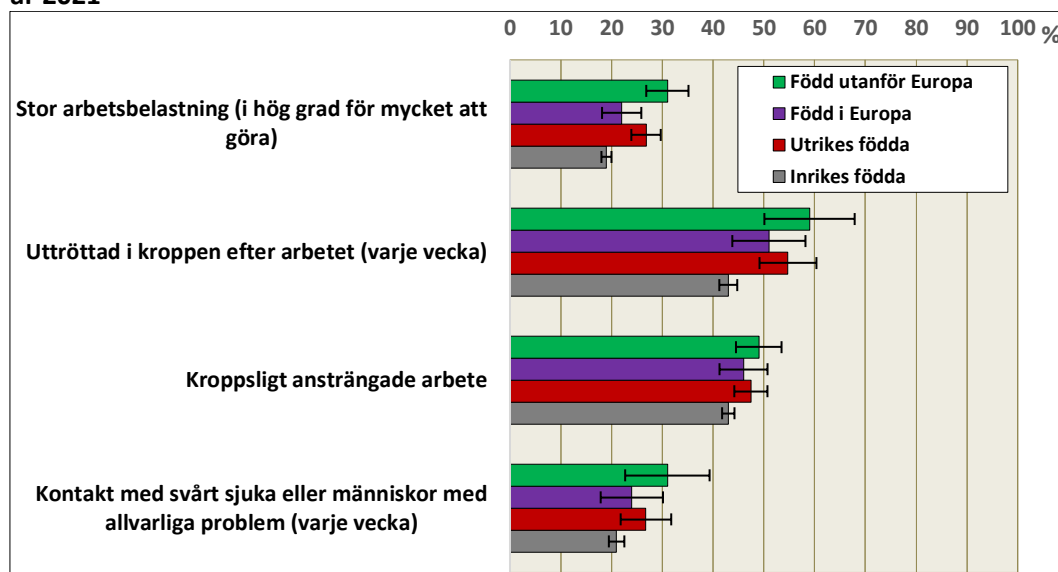
Den fysiska arbetsmiljön

Den fysiska arbetsmiljön kan t.ex. vara temperatur, buller, luftkvalitet liksom fysiskt ansträngande arbete och besvärliga arbetsställningar. Dåliga förhållanden i den fysiska miljön kan innebära hälsorisker.¹⁶

Resultaten från Arbetsmiljöundersökningen visar på stora skillnader i den fysiska arbetsmiljön såväl mellan utrikes- och inrikes födda som inom gruppen utrikes födda. I diagrammet nedan redovisas svaren utifrån ett urval av resultat där skillnaden mellan utrikes- och inrikes födda är stora. Det är stor skillnad mellan utrikes och inrikes födda i arbetsbelastning. Skillnaden är som störst mellan personer som är inrikes födda och personer som är födda utanför Europa. Andelen som i hög grad upplever stor arbetsbelastning är 27 procent bland utrikes födda respektive 19 procent bland inrikes födda. Skillnaden i arbetsbelastning mellan utrikes- och inrikes födda personer är statistiskt säkerställd. Utrikes födda upplever även i större utsträckning att de varje vecka är uttröttade i kroppen efter arbetet. Högst andel som anger att de varje vecka är uttröttade i kroppen efter arbetet finns i gruppen som är födda utanför Europa. Andelen sysselsatta personer som anger att de är uttröttade i kroppen efter arbetet är 55 procent bland utrikes födda respektive 43 procent bland inrikes födda. Skillnaden är statistiskt säkerställd. Andra skillnader är att en högre andel utrikes födda än inrikes födda har ett kroppsligt ansträngande arbete och varje vecka har kontakt med svårt sjuka personer i arbetet. Skillnaderna mellan grupperna kan bero på flera saker, t.ex. skillnader i vilka yrken och branscher de arbetar inom.

¹⁶ Arbetsmiljöundersökningen 2021, Arbetsmiljöstatistik 2022:2, Arbetsmiljöverket

Figur 3. Andel sysselsatta (procent) urval av resultat om fysisk arbetsmiljö efter födelseregion, år 2021



* Sysselsatta med födelseland i Europa exklusive Sverige.

Anm. 95-procentiga konfidensintervall redovisas.

Källa: AMU, Arbetsmiljöverket.

Slutsatser

Syftet med rapporten har varit att med hjälp av resultat från Arbetsmiljöundersökningen 2021 beskriva utrikes föddas arbetsmiljö och undersöka om det finns skillnader jämfört med inrikes föddas arbetsmiljö. Det är första gången statistik från Arbetsmiljöundersökningen redovisas utifrån de sysselsattas födelseland. Resultaten visar att det finns skillnader men också likheter. Båda grupperna upplever i stor utsträckning att man har ett intressant och stimulerande arbete. Det finns dock skillnader såväl när det gäller organisatorisk och social arbetsmiljö som fysisk arbetsmiljö mellan grupperna. Det är svårt att dra slutsatser utifrån födelseland endast av resultaten i Arbetsmiljöundersökningen. Det finns flera och betydande likheter mellan grupperna som pekar på att det finns andra faktorer vid sidan av födelseland som påverkar sysselsattas upplevelse av sin arbetsmiljö, exempelvis ålder, inkomst, kön, utbildningsnivå och branschtillhörighet.

Resultaten när det gäller skillnader i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och den fysiska arbetsmiljön mellan utrikes- och inrikes födda personer överensstämmer med resultat från tidigare studier.¹⁷ Tidigare studier har visat att grupper av utrikes födda har en utsatt position på den svenska arbetsmarknaden.¹⁸ De upplever i högre utsträckning fysiska arbetsmiljöbelastningar samt diskriminering, kränkande särbehandling och mobbing på arbetsplatsen. Särskilt gruppen födda utanför Europa arbetar inom yrken och branscher med höga fysiska krav i arbetet som kan vara skadliga för hälsan. Forskning visar att personer som arbetar inom yrken med farliga fysiska förhållanden kan utsättas för ytterligare psykisk stress genom rädslan att skadas på arbetet eller oron för att få bestående besvär med hälsan på grund en hög fysisk arbetsbelastning.¹⁹ Arbetsförmedlingen bedömer bland annat

¹⁷ Arbetsmarknad och arbetsliv årg 23, nr 1, år 2017

¹⁸ Arbetsmarknad och arbetsliv årg 23, nr 1, år 2017

¹⁹ Arbetsmarknad och arbetsliv årg 23, nr 1, år 2017



utomeuropeiskt födda som en grupp med svag konkurrensförmåga.²⁰ Det innebär att de har svårare att få och behålla ett arbete.

Svensk arbetsmarknad står inför stora utmaningar framöver med bland annat större utträde än inträde. För att skapa förutsättningar för alla i arbetslivet är arbetsmiljön en viktig beståndsdel. En trygg anställning med god arbetsmiljö bidrar sannolikt till en bättre tillvaro för människor genom ekonomisk trygghet, identitet, självförtroende, möjligheter till personlig utveckling och en känsla av mening och sammanhang.²¹ Därför är det viktigt att Arbetsmiljöverkets föreskrifter efterlevs på svenska arbetsplatser.

²⁰ Till denna grupp räknas personer som saknar gymnasial utbildning, personer födda utanför Europa, personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga samt äldre arbetslösa i åldern 55+.

²¹ Arbetsmarknad och arbetsliv årg 23, nr 1, år 2017

Arbetsmiljöstatistik från Arbetsmiljöverket med information om sysselsattas bakgrundsländ

Arbetsmiljöundersökningen (AMU) används för att besvara olika frågeställningar inom arbetsmiljöområdet. Genom att samköra insamlade uppgifter från Arbetsmiljöundersökningen år 2021 med Arbetskraftsundersökningarna (AKU). Har Arbetsmiljöverket samlat in uppgifter om undersökningsdeltagares födelseländ i ett försök att studera sysselsatta arbetsmiljö efter födelseregion, utrikes och inrikes födda. Informationen om urvalspersonerna födelseländ är en registeruppgift som från början hämtas från Skatteverkets folkbokföringsregister.

Korta fakta om Arbetsmiljöundersökningen (AMU):

Arbetsmiljöundersökningen är en undersökning om arbetsmiljön på svensk arbetsmarknad som redovisas vartannat år. Resultaten från undersökningen redovisas som svensk officiell statistik. Undersökningen genomförs av Statistisk myndigheten SCB på uppdrag av Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöundersökningen innehåller bland annat frågor om den fysiska arbetsmiljön, stress, krav och inflytande, fysiska eller psykiska besvär som arbetet kan ha orsakat samt arbetsmiljöarbete. Undersökningen består av både en telefonintervju och en enkät och är en tilläggsundersökning till SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU).

Mer information om innehåll, kvalitet och metod i AMU går att läsa i kvalitetsdeklarationen till rapporten Arbetsmiljön 2021:

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsmiljostatistik-officiell-arbetskadestatistik/arbetsmiljon-2021/>

Vår vision:

Ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet.

