



# Är arbetsmarknaden öppen för alla?

Bilaga 6 till LU 99

## Förord

Långtidsutredningen 1999 utarbetas inom Finansdepartementets strukturenhet. I samband med utredningen genomförs ett antal specialstudier. Huvuddelen av dessa publiceras som bilagor till utredningens huvudrapport.

Denna bilaga har utarbetats av Mahmood Arai, Håkan Regnér och Lena Schröder, samtliga verksamma vid Stockholms universitet.

Arbetsmarknadssituationen för personer med utländsk bakgrund har försämrats sedan mitten av 1970-talet. I bilagan analyseras orsakerna till de bestående skillnaderna i arbetslöshet mellan personer som är födda i Sverige och de som är födda utomlands. Speciellt fokus riktas mot faktorer som påverkar arbetsgivarnas anställningsbeslut och hur bilden av situationen på arbetsmarknaden för olika grupper påverkas av de statistikkällor som finns tillgängliga för allmänheten.

Ansvar för långtidsutredningens bilagor och de bedömningar dessa innehåller vilar på respektive författare. Av huvudbetänkandet framgår hur bilagorna har använts i utredningens arbete.

Finansdepartementets kontaktpersoner har varit departementssekreterare Charlotte Bucht, departementssekreterare Fredrik Wiklund och sakkunnig Therese Lebenberg.

Stockholm i november 1999

Stefan Lundgren  
*Finansråd*



# Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Några erfarenheter av tidigare studier .....</b>	<b>11</b>
2.1	Studier av löneassimilering i USA .....	11
2.2	Studier av utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden.....	12
2.3	Erfarenheter av ”integrationsåtgärder” i USA.....	16
<b>3</b>	<b>Arbetslöshet .....</b>	<b>19</b>
<b>4</b>	<b>En bild av arbetsmarknaden.....</b>	<b>25</b>
<b>5</b>	<b>Förklaringar till skillnader i arbetslöshet: individ- relaterade faktorer .....</b>	<b>27</b>
5.1	Skillnader i produktivitet.....	27
5.2	Inställning till arbete, sökbeteende och sökaktiviteter .....	30
5.3	Betydelsen av individrelaterade faktorer, samman- fattning.....	37
<b>6</b>	<b>Förklaringar till skillnader i arbetslöshet: efterfrågesidan.....</b>	<b>39</b>
6.1	Bakgrund och anställningschanser – ett exempel.....	39
6.2	Sociala normer, social distans .....	43
6.3	Hudfärg, hårfärg och namn .....	46
<b>7</b>	<b>Sammanfattning och slutsatser .....</b>	<b>51</b>
	<b>Appendix A .....</b>	<b>55</b>
	<b>Appendix B .....</b>	<b>57</b>

**Referenser..... 61**

# 1 Inledning<sup>1</sup>

Målet för den svenska invandrings- och integrationspolitiken vad gäller arbetsmarknaden är att alla individer skall ha samma möjligheter till arbete och försörjning. Om målet vore uppfyllt skulle det inte finnas några skillnader i sysselsättning, arbetslöshet eller löner, som beror på att individen har utländskt ursprung. Att så inte är fallet framgår av offentlig statistik och av ett flertal studier på området. Det förefaller även som om verkligheten alltmer avlägsnat sig från det uppsatta målet i och med att arbetsmarknadssituationen för personer med utländsk bakgrund försämrats sedan mitten av 1970-talet. Denna försämrade arbetsmarknadssituation gäller löner, sysselsättning och arbetslöshet för individer som är födda utomlands i jämförelse med dem som är födda i Sverige. I denna rapport läggs den största vikten vid arbetslösheten, eftersom arbetslöshet motverkar integrationen på såväl arbetsmarknaden som i samhället i dess helhet.

Skillnaderna i arbetslöshet mellan personer med och utan utländsk bakgrund är inte entydiga utan beror på vad som avses med utländsk bakgrund. Ibland avses utländska medborgare, ibland personer som är födda utomlands och ibland personer som är födda i Sverige men där föräldrarna (eller någon av föräldrarna) är födda utomlands. I denna rapport används genomgående begreppet *utrikes född* om personer som är födda i ett annat land och invandrat till Sverige och *utländsk bakgrund* för dem som är födda i Sverige och vars föräldrar (förälder) är födda utomlands.

Även bakom begreppet arbetslöshet kan döljas olika former av svårigheter på den svenska arbetsmarknaden. Det är ganska självklart att en person som nyligen anlänt till Sverige har svårare att få ett arbete än den som är född här. De svårigheter som hänger samman med själva bytet från en nationell arbetsmarknad till en annan bör avta med tiden för att så småningom försvinna helt och hållet. Om däremot skillnaderna

---

<sup>1</sup> Vi vill tacka Fredrik Wiklund, Charlotte Bucht, Kerstin Krafft, Therese Lebenberg, Carl leGrand, Ryszard Szulkin, Alireza Behtoui och Eskil Wadensjö för värdefulla synpunkter.

mellan utrikes och inrikes födda består, oavsett hur lång tid som gått sedan tidpunkten för invandring, har integrationspolitiken misslyckats.

Den allmänna bilden av situationen på arbetsmarknaden för personer med olika bakgrund bygger huvudsakligen på statistik som är tillgänglig för allmänheten. Utfallet på arbetsmarknaden för utrikes födda påverkas sannolikt av den allmänna bilden. Därför är det viktigt att all rapportering och uppdelning baseras på relevanta kriterier. Den arbetslöshetsstatistik som publiceras löpande och rapporteras i media skiljer sällan mellan personer som har varit länge i landet och dem som nyligen har anlänt. I redovisningen från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar och från Arbetsmarknadsstyrelsens sökanderegister anges andelen arbetslösa utländska medborgare i arbetskraften. Det finns många problem med denna statistik. Gruppen utländska medborgare omfattar till exempel endast hälften av de utrikesfödda, nämligen de som sökt och erhållit svenskt medborgarskap. Vidare finns det många inrikes födda som är utländska medborgare. Dessutom framgår det inte om det finns skillnader mellan utrikes och inrikes födda vad gäller arbetslöshetstidernas längd och än mindre om arbetslösheten sammanhänger med vistelsetiden i Sverige.

För att belysa eventuella skillnader i arbetslöshet mellan utrikes och inrikes födda behövs kostsamma specialbearbetningar av befintlig statistik eller ännu mer kostsam insamling av nya data, i synnerhet longitudinella data som följer individer över en längre tidsperiod. Sådana specialbearbetningar och specialstudier har genomförts, men avser huvudsakligen situationen under 1970- och 1980-talen. Uppfattningen om arbetsmarknadssituationen för utrikes födda och förklaringar till skillnaderna mellan dem som är födda utomlands och dem som är födda i Sverige vilar således till stor del på ofullständig löpande arbetslöshetsstatistik och på forskning baserad på data från tidigare årtionden.

Syftet med denna rapport är att ge en fördjupad bild av arbetslösheten bland utrikes födda samt att diskutera orsaker till skillnader mellan utrikes och inrikes födda. Rapporten tar sin utgångspunkt i tidigare forskning. Som framgår av kapitel 2 avser denna forskning till största delen skillnader i löner och inkomster mellan utrikes och inrikes födda, där det huvudsakliga resultatet är att vistelsetiden i landet är avgörande men att även individens ursprungsland har betydelse. I kapitel 3 presenteras arbetslösheten bland utländska medborgare och en illustration ges av hur känslig denna statistik är för byte av medborgarskap. Kapitel 4 ger en teoretisk bild av arbetsmarknaden. Kapitlen 5 och 6 behandlar förklaringar till skillnader i arbetslöshet både i ett teoretiskt och ett empiriskt perspektiv. I kapitel 5 ställs utbudsfaktorer såsom utbildning, språkfärdigheter och sökbeteende i fokus. Kapitel 6 diskuterar arbetsgivarens beteende samt redovisar nya data om individernas

uppfattning om betydelsen av hårfärg, hudfärg och namn för chansen att få arbete. Kapitel 7 innehåller sammanfattning och avslutande kommentarer.





## 2 Några erfarenheter av tidigare studier

Det finns en omfattande internationell forskning angående situationen på arbetsmarknaden för personer som är födda i ett annat land och vilka faktorer som kan förklara skillnader och likheter mellan utrikes och inrikes födda. I detta avsnitt ges en mycket kort översikt av de studier som behandlar de frågor som står i centrum för denna rapport.

### 2.1 Studier av löneassimilering i USA

Den internationella nationalekonomiska forskningen om situationen på arbetsmarknaden för utrikes födda bygger i stor utsträckning på den forskningstradition som etablerats i USA. Denna forskning har sin utgångspunkt i humankapitalteorin<sup>2</sup> och behandlar löneassimileringen av nyanlända invandrare. Med assimilering avses den tid det tar innan den invandrade gruppen har samma genomsnittliga lön som de som är födda i landet, med hänsyn taget till eventuella skillnader mellan grupperna i utbildningsår, ålder, arbetslivserfarenhet och andra mått på individens produktivitet.

De tidiga studierna utgick från två hypoteser, för det första att de som utvandrar är ett positivt urval ur befolkningen i utvandringslandet och, för det andra, att en viss förlust av humankapital är oundviklig i samband med bytet från en nationell arbetsmarknad till en annan. Den initiala förlusten av humankapital leder till att de som nyligen anlänt till landet har lägre genomsnittlig lön än den infödda befolkningen. Efter några år i det nya landet har de som invandrat inhämtat det land-specifika humankapitalet (framförallt språk, men även annan kunskap om särskilda förhållanden) som ger avkastning på det nya landets arbetsmarknad och har samma produktivitet och lön som den infödda befolkningen. Efter ytterligare några år i landet har de positivt selekterade utrikes födda en högre lönenivå än den infödda befolkningen.

---

<sup>2</sup> Se Becker (1992) för en beskrivning av humankapitalteorin.

En central studie som finner empiriskt stöd för dessa hypoteser är Chiswick (1978).

Metoderna och de teoretiska utgångspunkterna i Chiswick (1978) har ifrågasatts av framförallt George Borjas (se t.ex. Borjas 1994). Enligt Borjas följer de tvärsnittsdata som Chiswick använt att de kohorter som invandrat till USA under de senaste decennierna har en betydligt långsammare löneassimilering än de som invandrade under 1950-talet. Löneassimileringen är, förutom av vistelsetiden, även beroende av från vilket land individen utvandrat. Incitamenten att investera i till exempel språkkunskaper är beroende av individernas möjligheter och önskemål att återvända till sina ursprungsländer. Personer som utvandrat från till exempel engelsktalande länder och från länder med hög BNP per capita assimileras snabbare. Försämringen över tid beror därför, enligt Borjas, på att invandringen till USA i ökad utsträckning har sitt ursprung från länder med låg BNP per capita.<sup>3</sup>

De generella slutsatser som kan dras från dessa studier är att byte av nationell arbetsmarknad ger en tillfällig förlust av humankapital som innebär att utrikes födda initialt har lägre inkomster än jämförbara personer som är födda i landet. Efter ett antal år på den nya arbetsmarknaden minskar eller försvinner dessa skillnader i produktivitet och inkomst. Snabbheten i assimilering- eller integrationsprocessen påverkas av från vilket land individen har utvandrat. Ekonomiska och politiska förhållanden i ursprungslandet har betydelse för vilka som utvandrar från landet och för gruppens incitament att investera i humankapital som är specifikt för det nya landet.

## 2.2 Studier av utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden

Svenska studier inom den forskningstradition som beskrivits ovan avser huvudsakligen inkomstskillnader mellan den utrikes födda och den infödda befolkningen under 1970- och 1980-talen. Resultaten i dessa studier pekar i samma riktning som studierna från USA, nämligen att vistelsetiden i Sverige har stor betydelse, liksom ålder vid invandring och ursprungsland/region. Några centrala resultat från svenska studier sammanfattas i *tabell A1* i Appendix A.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Se t.ex. även Borjas (1991),(1998), Chiswick, Cohen & Zach (1997), Chiswick & Hurst (1998), Lalonde & Topel (1991).

<sup>4</sup> För en sammanfattning av svenska studier fram till år 1995, se Ekberg & Gustafsson (1995).

De studier som vi hittills diskuterat vilar på antaganden, modeller och variabler som härletts från ekonomisk teori. Vistelsetiden i Sverige och traditionella humankapitalvariabler kan dock inte förklara den försämring som inträffat över tid, till exempel kan de inte förklara varför de flyktingar som kom till Sverige i början av 1970-talet integrerades snabbare på den svenska arbetsmarknaden jämfört med dem som anlät senare (Ekberg & Gustafsson 1995).

En på senare tid vanligen förekommande förklaring till den försämrade arbetsmarknadssituation för utrikes födda är att invandringen ändrat sammansättning från arbetskraftsinvandring på 1950- och 1960-talen till invandring av flyktingar med utomeuropeiskt ursprung under 1980- och 1990-talen. Denna förändring anses ha inträffat samtidigt som arbetsmarknaden ställer högre krav på kommunikationsfärdigheter och social och kulturell kompetens.<sup>5</sup> De ökade svårigheterna för utrikes födda skulle således bero på att personer födda utanför Europa är mer avvikande ifråga om modersmål, levnadssätt, attityder och värderingar och därför har ett socialt och kulturellt humankapital som har mindre värde på den svenska arbetsmarknaden jämfört med vad fallet var för dem som invandrade på 1950- och 1960-talen.

Broomé m.fl. (1996) utgår från huvudhypotesen att försämringen beror på att det så kallade "kulturella avståndet" mellan invandrarnas ursprungsland och Sverige har ökat över tiden samtidigt som kvalifikationskraven på arbetsmarknaden har förändrats i riktning mot mer språk- och kulturspecifik kompetens. För att undersöka dessa hypoteser utnyttjar författarna data som samlats in genom intervjuer av personalansvariga i 40 svenska företag och förvaltningar där stora grupper av invandrare är anställda eller antas kunna anställas. Undersökningen avser enbart erfarenheter av invandrad arbetskraft med mycket låga kvalifikationer och dåliga kunskaper i svenska samt hur efterfrågan på denna typ av arbetskraft kommer att förändras i framtiden. Intervjusvaren ger vid handen att framtidsutsikterna för denna typ av arbetskraft är mycket dystra. Dessa resultat kan möjligen vara relevanta för arbetsmarknadsutsikterna för dem som nyligen invandrat till Sverige men kan inte generaliseras till att gälla gruppen utrikes födda i sin helhet.

Samma huvudhypotes testas i Scott (1999) utifrån en longitudinell databas bestående av drygt 100.000 inrikes och utrikes födda män. Resultaten visar samma relativa försämring i inkomster och sysselsättning som redovisats i studierna i avsnittet ovan. De mått som

---

<sup>5</sup> Se t.ex. Ekberg & Gustafsson [1995], Ekberg [1997], Broomé & Bäcklund [1998].

används för att mäta ”kulturell distans” sammanfaller i stor utsträckning med invandringens förändrade sammansättning, det vill säga de personer som anlänt på senare tid är definitionsmässigt mer ”kulturellt avlägsna” än de som invandrade före år 1975, vilket innebär att det är svårt att avgöra om det verkligen är den ”kulturella distansen” som spelar in och inte andra faktorer, som till exempel diskriminering. Författarens förklaring till varför enskilda länder starkt avviker från mönstret är dessutom inte övertygande. Personer födda i Vietnam avviker till exempel starkt från vad teorin predicerar, vilket författaren, utan källhänvisning, anser bero på att vietnameser är flitigare än de som kommit från de fyra övriga ”kulturellt avlägsna” länderna i studien. Vietnameser påstås också acceptera dåligt betalda jobb i de delar av industrin som ännu inte övergått till post-industriella produktionsformer.

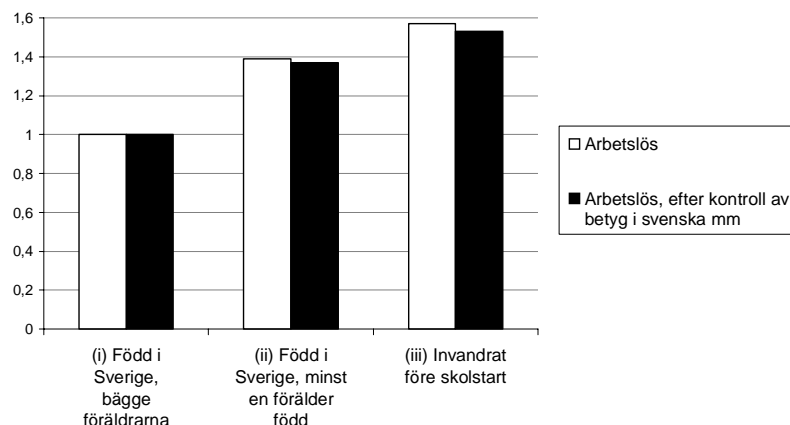
En annan ansats för att belysa betydelsen av kännedom om svenska förhållanden och kunskaper i svenska språket finns i Schröder och Vilhemsson (1998). Denna studie baseras på SCB:s uppföljningar av de elever som lämnade grundskolan år 1988 och avser deras arbetsmarknadssituation våren 1995. Resultaten gäller således endast ungdomar. I studien jämförs tre grupper av ungdomar: (i) födda i Sverige, bägge föräldrarna födda i Sverige, (ii) födda i Sverige, minst en av föräldrarna född utomlands och (iii) födda utomlands, invandrat före skolstart.

I diagram 2.1 jämförs den relativa sannolikheten att vara arbetslös för grupperna (ii) och (iii) (någon form av utländsk bakgrund) med gruppen (i) (helt svensk bakgrund)<sup>6</sup>. Staplarna i diagrammet visar så kallade *oddskvoter*, där värdet 1 betyder att det inte finns några skillnader mellan ungdomar med utländsk bakgrund och helsvenska ungdomar. Värdet över 1 innebär att ungdomar med utländsk bakgrund har en högre relativ sannolikhet att befinna sig i en viss kategori jämfört med ungdomar med helt svensk bakgrund. De vita staplarna visar de relativa riskerna när hänsyn tas till enbart var ungdomarna eller deras föräldrar är födda. De svarta staplarna visar risken efter kontroller för ungdomarnas betyg i svenska, utbildningsnivå, bostadsort och deras föräldrars yrke och utbildning.

---

<sup>6</sup> Den metod som använts är en s.k. multinomial logitmodell, se Greene [1993]. I den här använda modellen jämförs den relativa sannolikheten att "vara arbetslös", "vara studerande", "delta i arbetsmarknadspolitisk åtgärd" med referensalternativet "ha ett arbete". I diagrammet redovisas enbart resultaten för "vara arbetslös". Alla värden är statistiskt säkerställda.

Diagram 2.1 Relativa arbetslöshetsrisker



En rimlig hypotes är att ungdomar som gått igenom hela det svenska skolsystemet har samma möjligheter på svensk arbetsmarknad, oavsett om de själva eller någon av föräldrarna är född utomlands. Resultaten visar dock att det finns statistiskt signifikanta skillnader mellan grupperna med avseende på risken att bli arbetslös. Oddsquoterna för gruppen (ii) visar att risken att vara arbetslös ökar med en dryg tredjedel för ungdomar födda i Sverige om minst en av föräldrarna är född utomlands. Den högre arbetslöshetsrisken kvarstår efter att hänsyn har tagits till ungdomarnas betyg i svenska, utbildningsnivå, bostadsort och familjebakgrund (dvs. den svarta stapeln är nästan lika hög som den vita). För ungdomar som är födda utomlands och gått igenom hela det svenska skolsystemet, (grupp (iii), invandrat före skolstart) är risken att vara arbetslös 50 procent högre än för ungdomar med helt svensk bakgrund. De resultat som presenteras i studien kan tolkas antingen som att skolan har misslyckats eller att arbetsmarknaden inte erbjuder alla personer samma möjligheter oavsett ursprung.

Slutsatsen av denna kortfattade genomgång av tidigare studier ger vid handen att vistelsetiden i Sverige och åldern vid invandring har betydelse för integrationen på arbetsmarknaden. Tyvärr går det inte att finna någon empiriskt förankrad förklaring till varför situationen har försämrats sedan mitten av 1970-talet eller varför det finns skillnader som synes sammanhånga med ursprungsland. Bristen på lättillgängliga data över invandringsår, ålder vid invandring och utbildningsnivå är en viktig förklaring till de bristande kunskaperna om situationen för de utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden i dag. Det går inte heller att utesluta att denna brist på relevanta data underlättar spridningen av schablonartade och fördomsfulla uppfattningar om vem invandraren är och vilka hinder han eller hon möter på den svenska arbetsmarknaden.

## 2.3 Erfarenheter av ”integrationsåtgärder” i USA

Det finns ett antal intressanta studier från USA som har undersökt konsekvenserna av *affirmative action*, vilket kan ses som en löst formulerad lagstiftning mot diskriminering i företag som har kontrakt med statliga myndigheter (om försäljning eller produktion av varor och tjänster).<sup>7</sup> Lagstiftningen introducerades i början av 1960-talet och förbjuder diskriminering på basis av etnisk bakgrund eller kön med avseende på faktorer som är förknippade med en anställning (lön, karriär, anställning, avskedande och internutbildning).<sup>8</sup> Det finns flera myndigheter som följer utvecklingen i företagen med avseende på anställningsförhållanden. Om myndigheterna upptäcker att något företag inte följer lagstiftningen skall de försöka få igenom förändringar. Först kan de kräva att företaget formulerar en plan för hur bristerna skall åtgärdas. Om företaget inte följer planen kan myndigheten utkräva böter eller till och med dra in de kontrakt som företagen har med staten. Myndigheterna kan således på eget initiativ göra insatser mot diskriminering. Dessutom kan personer som anser att de har blivit diskriminerade få sin sak prövad i domstol (Leonard 1984).

De myndigheter som har huvudansvaret för lagstiftningen har kritiserats för att de har varit passiva och inte utnyttjat sanktionsmöjligheterna mot företag som bryter mot reglerna. Det amerikanska arbetsmarknadsdepartementet har till och med blivit stämt för att det inte har förmått företag att följa lagstiftningen.<sup>9</sup> Trots att sanktionsmöjligheter i lagstiftningen inte har utnyttjats särskilt ofta, finner forskningen ett positivt samband mellan lagstiftningen och sysselsättningsökning för svarta män i slutet på 1960-talet. Enligt Leonard (1996) kan en förklaring vara att hot om sanktioner har större effekt än bruket av dem. Under 1970-talet observeras signifikanta samband mellan lagstiftningen och sysselsättningsförändringar för samtliga minoritetsgrupper (Leonard 1984, 1990).<sup>10</sup>

Tillämpningen av lagstiftningen har fluktuerat över tiden, dels beroende på svårigheter att bevisa att företag verkligen har diskriminerat

---

<sup>7</sup> Det är egentligen en s.k. *executive order*, vilket skall ses som direktiv från presidenten.

<sup>8</sup> Diskriminering utanför arbetsplatsen behandlas således inte inom ramen för denna lagstiftning.

<sup>9</sup> Diskussionen om sanktioner bygger på Leonard (1990) och Anderson (1996).

<sup>10</sup> Liknande resultat presenteras i Smith och Welch (1984). Se Leonard (1996) för en diskussion om samband mellan lagstiftningen och inkomster.

en anställd, dels på grund av att myndigheterna har visat tveksamhet i sin användning av sanktionsmöjligheterna. Sedan år 1993 har dock åtgärden ökat i betydelse (Andersen 1996). Myndigheterna har omorganiserats och fått tydliga direktiv att snabbt försöka få till stånd förändringar i företag som bryter mot lagstiftningen. Det innebär bland annat flitigare användning av de tillgängliga sanktionerna. Numera är målet även att eliminera ”glastak”, det vill säga förbättra möjligheterna för minoritetsgrupper och kvinnor att få arbeten i ledande ställning.

Lagstiftningen i USA skiljer sig i vissa avseende mot den nuvarande svenska lagstiftningen.<sup>11</sup> En central skillnad är att myndigheter i USA direkt kan kräva förändringar i ett företag när de observerar skillnader med avseende på till exempel lön eller sysselsättning mellan olika grupper. I Sverige kan berörd myndighet agera först när en enskild individ har gjort en anmälan. En annan skillnad är att sanktionsmöjligheterna är avsevärt större i USA.

---

<sup>11</sup> Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (lag 1999:130).





### 3 Arbetslöshet

Den allmänna bilden av situationen på arbetsmarknaden för personer med olika bakgrund bygger huvudsakligen på statistik som är tillgänglig för allmänheten. Den löpande statistik som rapporteras av Statistiska centralbyrån (SCB) och Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) har avgörande betydelse för informationsspridningen om situationen på arbetsmarknaden. Informationen kan påverka både individernas allmänna uppfattning och företagets anställningsbeslut. Myndigheternas statistik är omfattande och tillåter många olika bearbetningar som kan belysa arbetslöshetsskillnader mellan personer med olika ursprung. Det är till exempel möjligt att undersöka arbetslösheten för personer som har invandrat till Sverige under olika perioder.<sup>12</sup> Tyvärr ingår inte denna information i den normala rapporteringen om situationen på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund.<sup>13</sup>

Arbetskraftsundersökningarna (AKU) är den vanligaste källan till löpande statistik om situationen på arbetsmarknaden. Undersökningarna genomförs varje månad men det finns även särskilda kvartals- och årsarbetskraftsundersökningar. Viss statistik publiceras endast kvartals och årsvis, till exempel regionala indelningar och fördelning på utbildningens inriktning och nivå. Uppgifter om personer med utländsk bakgrund ingår årsvis och avser endast utländska medborgare. *Diagram 3.1* visar utvecklingen av öppen arbetslöshet under perioden 1990-1998 för denna grupp och *diagram 3.2* för arbetskraften i dess helhet uppdelat på tre åldersgrupper, 16-24, 25-44 och 45-64 år. Det framgår att konjunkturförändringarna i början av 1990-talet slog hårt mot samtliga grupper. Fram till år 1992 ökade arbetslösheten snabbt både för utländska medborgare och för genomsnittet av arbetskraften. Därefter har arbetslösheten ökat trendmässigt för utländska medborgare i

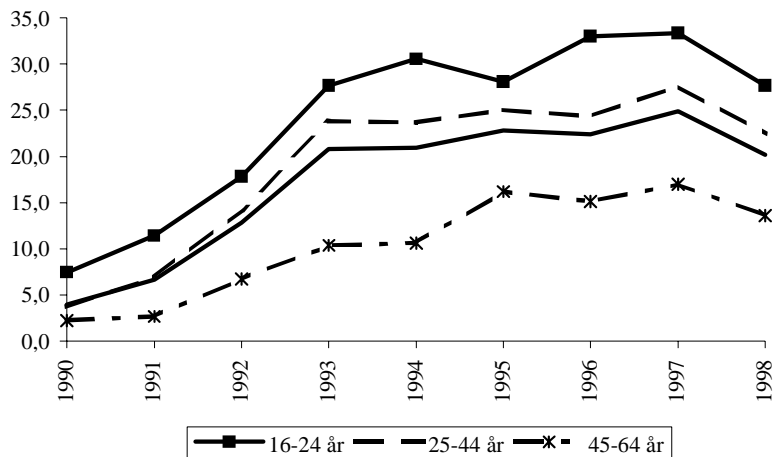
---

<sup>12</sup> Det går att undersöka skillnader i arbetslöshet mellan personer som är födda i olika länder och mellan naturaliserade svenskar och utländska medborgare. Dessa uppdelningar kan vara intressanta vid studier av skillnader i arbetslöshet mellan olika invandringskohorter.

<sup>13</sup> SCB genomför specialbearbetningar (s.k. betaluppdrag) för myndigheter och andra. Dessa bearbetningar är dock inte allmänt tillgängliga.

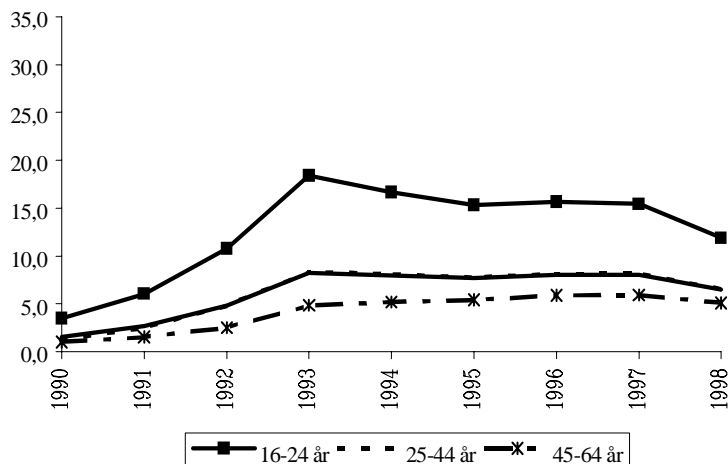
förhållande till arbetskraften som helhet. Skillnaderna är störst för åldersgruppen 25-44 år. År 1993 var arbetslösheten 2,9 gånger högre för utländska medborgare jämfört med hela arbetskraften. År 1998 var 3,5 gånger fler utländska medborgare arbetslösa. För ungdomar (16-24 år) har skillnaderna över samma period ökat från 1,5 till 2,3 och för de äldre från 2,1 till 2,7.

**Diagram 3.1** Antal arbetslösa utländska medborgare som andel av arbetskraften, 1990-1998, procent



Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

**Figur 3.2** Antal arbetslösa som andel av arbetskraften, 1990-1998, procent



Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU)

Siffrorna i *diagrammen 3.1 och 3.2* visar att arbetslösheten för utländska medborgare genomgående var mellan två och tre gånger högre än den var för befolkningen i dess helhet under perioden 1990-1998.

En viktig fråga är om utländskt medborgarskap är en bra utgångspunkt för att beskriva invandrarnas situation på arbetsmarknaden. Det finns flera skäl till varför statistik över utländska medborgare ger en begränsad och i vissa avseenden en missvisande bild. Siffrorna tar till exempel inte hänsyn till att många utländska medborgare blir svenska medborgare.<sup>14</sup> Benägenheten att söka svenskt medborgarskap varierar med vistelsetiden i landet. Det innebär att inom gruppen utländska medborgare såsom den rapporteras i AKU är de som nyligen har anlänt till Sverige överrepresenterade. Möjligheten för nyligen anlända att få arbete är av naturliga skäl ytterst begränsade.<sup>15</sup> Även Ekberg och Gustafsson (1995) uppmärksammar problemen med AKU och argumenterar att statistiken ger en alltför dyster bild av situationen på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund.

Låt oss göra ett experiment för att illustrera hur känsliga dessa serier är genom att utnyttja publicerad information om antal personer som erhåller svenskt medborgarskap (se Statistisk årsbok). Om vi antar att alla utländska medborgare som blev svenska medborgare arbetar, kan vi beräkna en undre gräns för arbetslösheten för personer med utländsk medborgarskap och de som har invandrat till Sverige efter 1985.<sup>16</sup> Notera att detta antagande tillåter oss att beräkna en undre gräns för arbetslöshetsskillnader. Detta görs endast för att visa på känsligheten i den statistik som är uppdelad efter medborgarskap. Vi bortser ifrån att många som har invandrat till Sverige har förvärvat svenskt medborgarskap före år 1990. Under perioden 1990-1997 (1998 är ej tillgängligt) blev drygt 238 000 invandrare svenska medborgare. I *diagram 3.3* presenteras en ny arbetslöshetsserie korrigerad för att somliga personer blir svenska medborgare, den traditionella AKU-statistiken för utländska medborgare och arbetslösheten för hela arbetskraften. Den korrigerade serien är beräknad under antagandet att alla individer som blev svenska medborgare under perioden 1990-1997 arbetar alla år från och med det

---

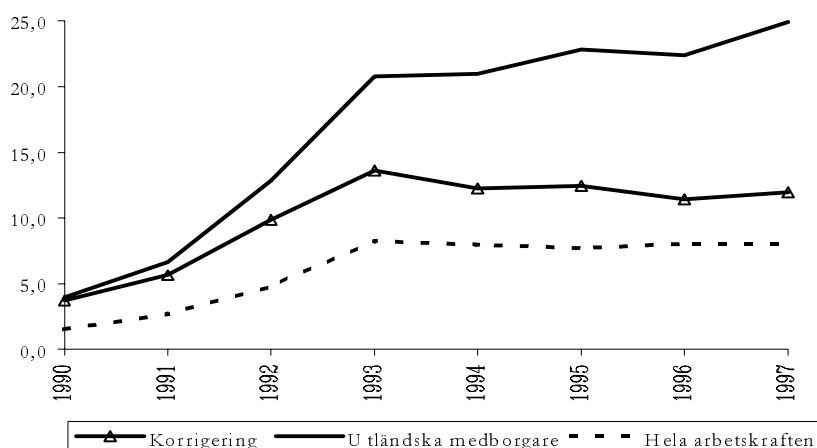
<sup>14</sup> En undersökning av gruppen naturaliserade svenskar skulle lida av liknande problem eftersom gruppen tenderar att ändra sammansättning över tiden.

<sup>15</sup> Specialbearbetningar av AKU visar att arbetslösheten varierar med avseende på invandringsår. Ekberg & Gustafsson (1995), Ekberg (1997) och Wadensjö (1995).

<sup>16</sup> För att söka svenskt medborgarskap krävs att personen har vistats minst fem år i landet (3 år för nordiska medborgare), vilket innebär att vi bortser från utrikes födda svenska medborgare som har invandrat till Sverige före år 1985.

år då de erhöill medborgarskapet. Av *diagram 3.3* framgår att arbetslöshetsskillnaderna mellan hela arbetskraften och den grupp som består av personer med utländskt medborgarskap och svenska medborgare som invandrat före år 1985 (och har varit utländska medborgare), blir avsevärt lägre efter vår korrigering. Sammansättningen av gruppen utländska medborgare ändras hela tiden.<sup>17</sup> Nya grupper tillkommer och en del blir svenska medborgare. Sådana förändringar påverkar statistiken eftersom det rör sig om en mycket heterogen och relativt instabil grupp.

**Diagram 3.3** Antal arbetslösa i åldrarna 16-64 som andel av arbetskraften, 1990-1997, procent



Även Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) som är den andra stora producenten av statistik över arbetsmarknaden publicerar löpande information om arbetslöshet för utländska medborgare (se t.ex. Arbetsmarknadsstyrelsen 1998, 1999). I till exempel AMS (1998) rapporteras bland annat att arbetslösheten uppgick till 33 procent för utomnordiska

<sup>17</sup> Vår korrigerade arbetslöshetssiffra är 12 procent år 1998. Den överensstämmer med nyligen publicerad statistik som visar att arbetslösheten för personer som har blivit svenska medborgare (naturalised Swedish) är 11,8 procent år 1998 (Employment Observatory Trend 1999). Samma skrift rapporterar att arbetslösheten varierar mellan 9,1 procent för personer från Norden (utom Sverige) och 33,6 procent för personer som är icke-EU medborgare.

medborgare år 1997.<sup>18</sup> Om vi gör vi samma typ av korrigerings av AMS-statistiken som av SCB-statistiken skulle det medföra en halvering av arbetslösheten.

Vår korrigerings är inte tänkt att fånga upp skillnader i arbetslöshet mellan grupper konstruerade efter något meningsfullt kriterium. Denna korrigerings kan däremot visa att gruppen utländska medborgare riskerar att domineras av individer som nyligen har invandrat till Sverige. Men siffrorna säger ingenting om integrationsprocessen över tiden. Det är möjligt att inte alla som får del av den officiella statistiken är medvetna om invandringens struktur och utveckling. Det finns då risk att arbetslöshetsstal för utländska medborgare uppfattas som en bra indikator för arbetslösheten för personer med utländskt ursprung. Det är en viktig anledning till varför offentlig statistik som publiceras löpande inte bör baseras på begreppet utländskt medborgarskap. Det finns även andra skäl till varför statistiken bör utgå från andra begrepp, vilket kommer att framgå av senare kapitel.

En annan intressant fråga är om situationen är annorlunda för utrikes födda i Sverige jämfört med motsvarande grupper i andra länder? De problem som är förknippade med redovisningen från de svenska arbetskraftsundersökningarna blir ännu mer uttalade vid internationella jämförelser. Reglerna för att erhålla medborgarskap skiljer sig avsevärt mellan olika länder. Utländska medborgare kan i ett land huvudsakligen bestå av personer som nyligen invandrat och i ett annat land innefatta en stor andel personer som är födda i landet. På basis av EUROSTAT:s europeiska arbetskraftsundersökningar är det möjligt att beräkna arbetslösheten för medborgare i landet i fråga, naturaliserade medborgare och utländska medborgare. I jämförelse med de flesta andra EU-länder har Sverige en hög relativ arbetslöshet för både gruppen utländska medborgare och gruppen naturaliserade svenska medborgare.<sup>19</sup> En förklaring till denna skillnad kan vara att Sverige erbjuder sämre möjligheter för utrikes födda att försörja sig på eget arbete. En annan förklaring kan vara skillnader mellan länderna vad gäller reglerna för att erhålla medborgarskap och skillnader i invandringens art, omfattning och utveckling över tiden.

---

<sup>18</sup> Arbetslösheten enligt AMS är oftast högre än den som rapporteras i AKU (se t.ex. Statistiska centralbyrån 1993).

<sup>19</sup> Kiehl & Werner (1998).



## 4 En bild av arbetsmarknaden

I kapitel 3 redovisades statistik som indikerar att utrikes födda har systematiskt högre arbetslöshetstal. För att diskutera olika gruppers chanser till arbete och inkomst är det avgörande att precisera vilken bild av arbetsmarknaden som antas i bakgrunden.

I den ideala modellen över arbetsmarknadens funktionssätt påverkas individernas möjligheter till arbete och inkomst enbart av deras produktivetsrelaterade egenskaper. På en arbetsmarknad där arbetstillfällen inte är ransonerade kan således alla individer etablera sig på arbetsmarknaden och genom ökad kompetens nå högre inkomster. I teorin är det enkelt att fastställa alla individers produktiva kapacitet och produktivitet. Arbetsgivarna värderar enbart de anställdas arbetsinsatser och kunderna värderar den vara eller tjänst som de efterfrågar. Alla arbetssökande får samma chanser att, givet sin produktiva förmåga, få ett arbete.

Denna idealmodell förutsätter dock att arbetsgivarna till rimlig kostnad kan avgöra de enskilda individernas produktiva kapacitet och inte behöver basera sina anställningsbeslut på grupprelaterade indikatorer och signaler på individers förmåga och produktivitet. Faktorer som namn och utseende påverkar därför inte individens chanser. Varje observerad skillnad i arbetslöshet eller i inkomster kan direkt relateras till skillnader i individens produktivitetsegenskaper; förmåga, utbildning, erfarenhet m.m. Om arbetsmarknaden har likheter med denna idealvärld är individernas egenskaper nyckeln till förståelsen av skillnader i arbetsmarknadsutfall. I vilken mån det kan finnas skillnader i produktivitetsegenskaper mellan utrikes och inrikes födda diskuteras i kapitel 5.

Om arbetsmarknaden istället avviker i viktiga avseenden från denna idealvärld finns det anledning att förutom individegenskaper studera arbetsgivarnas anställnings- och befordringsbeslut. Det finns en rad faktorer som kan leda till att vinstmaximerande arbetsgivare i jämvikt väljer en lönenivå som är högre än den lön som gör att alla arbetssökande kan få ett arbete efter en rimlig söktid. Arbetsgivarna kan till exempel föredra att betala högre löner, när detta medför lägre kostnader för personalomsättning samt ökad lojalitet hos den anställda



och därmed högre arbetsinsats. När löner används som instrument för att öka produktiviteten blir resultatet ofrivillig arbetslöshet och ransonering av jobb, det vill säga fler sökande än jobb. Vidare finns det mekanismer som kan begränsa konkurrensen på arbetsmarknaden. När arbeten är ransonerade, finns det mekanismer som bidrar till svårigheter för vissa grupper att etablera sig på arbetsmarknaden.<sup>20</sup>

Vilken bild av arbetsmarknaden som finns i bakgrunden, spelar en avgörande roll för hur man kan tolka orsaker till skillnader i arbetslöshet och inkomst och vilka prediktioner som kan göras om utvecklingen över tiden. Den renodlade konkurrensmodellen implicerar att individernas chanser till arbete och inkomster bestäms av deras produktiva kapacitet. Arbetslöshet kan då uppstå som resultat av friktioner och matchningsproblem. I en sådan värld med konkurrensstryck finns det normalt inte utrymme för diskriminerande beteenden på lång sikt. Arbetsgivare som diskriminerar individer utifrån egenskaper som inte är produktivitetsrelaterade kommer att ha lägre vinst än andra, vilket innebär att de inte kan överleva på lång sikt. Om man istället utgår ifrån att ransonering kan uppstå på grund av informationsbrist eller asymmetriska styrkeförhållande mellan *insiders* och *outsiders*, kan vissa grupper av individer ha systematiskt sämre chanser på arbetsmarknaden. Vid ransonering kan diskriminerande attityder överleva eftersom diskriminerande handlingar inte är förknippade med kostnader som i fallet med konkurrensmodellen. Vidare kan arbetsgivarens oförmåga att observera individers produktiva kapacitet leda till att grupper av individer kan ha sämre chanser än andra. I kapitel 6 behandlar vi dessa mekanismer där vi betonar informationsproblemet.

---

<sup>20</sup> Det finns flera teoretiska ansatser i nationalekonomisk forskning som implicerar ransonering av arbeten. Olika versioner av effektivitetslöneteorin och insider-outsider teorin är några exempel.

## 5 Förklaringar till skillnader i arbetslöshet: individrelaterade faktorer

I detta kapitel diskuterar vi förklaringar till skillnader i arbetslöshet som kan tänkas bero på egenskaper hos de arbetssökande individerna. Vi vill här betona vikten av att särskilja egenskaper som är direkt beroende av att en individ är född i ett annat land från övriga eventuella genomsnittliga skillnader mellan gruppen utrikes födda och gruppen födda i Sverige. En tillfällig förlust av humankapital i samband med byte av nationell arbetsmarknad är, i högre eller mindre utsträckning, giltig för alla utrikes födda. Tidigare forskning har i huvudsak behandlat individegenskaper och funnit att vistelsetiden i invandringslandet och ålder vid invandring har stor betydelse. Att arbetslösheten i genomsnitt är högre för gruppen utrikes födda än för infödda kan delvis förklaras av att gruppen utrikes födda innefattar personer som nyligen anlänt till Sverige.

Utöver denna temporära förlust av humankapital finns tre gängse förklaringar till att utrikes födda har högre arbetslöshet än personer som är födda i Sverige. I följande kapitel kommer vi att diskutera skillnader i produktivitet, skillnader i sökbeteende och skillnader i tillgång till information.

### 5.1 Skillnader i produktivitet

Enligt konventionell humankapitalteori har utbildning stor betydelse för individens produktivitet. De problem som möter utrikes födda på arbetsmarknaden diskuteras ibland inom ramen för lågutbildade och lågproduktivas svårigheter på arbetsmarknaden (se kapitel 2). Det finns dock inget empiriskt belägg för en sådan klassificering av den grupp som är född utomlands. Utrikes födda har på 1990-talet i genomsnitt ungefär samma utbildningsnivå som de som är födda i Sverige. I tabell 5.1 redovisas utbildningsnivån för dessa grupper åren 1970 och 1990.

**Tabell 5.1 Åldersstandardiserad utbildningsnivå 1970 och 1990, utrikesfödda och födda i Sverige**

Procentuell fördelning

	Grundskola	Gymnasium	Högskola	Forskar- utbildning
MÄN				
<i>År 1970</i>				
Födda i Sverige	61,0	31,6	7,1	0,4
Utrikes födda	56,0	35,5	7,7	0,8
<i>År 1990</i>				
Födda i Sverige	37,3	38,8	18,0	0,76
Utrikes födda:				
Invandrat ≤ 1975	37,5	39,8	14,3	0,89
Invandrat ≥ 1976	36,5	35,7	16,1	1,33
KVINNOR				
<i>År 1970</i>				
Födda i Sverige	67,0	26,3	6,7	0,0
Utrikes födda	66,3	27,8	5,8	0,2
<i>År 1990</i>				
Födda i Sverige	34,5	41,1	20,8	0,18
Utrikes födda:				
Invandrat ≤ 1975	38,5	40,7	16,1	0,21
Invandrat ≥ 1976	37,1	36,6	18,4	0,43

Källa: Scott (1999).

Siffrorna i *tabell 5.1* är åldersstandardiserade, vilket innebär att hänsyn tagits till att utrikesfödda är yngre än de som är födda i Sverige. Icke åldersstandardiserade siffror för år 1990 visar att både andelen med enbart grundskola (motsvarande) och andelen med högskoleutbildning är något högre bland dem som är födda utomlands än bland dem som är födda i Sverige. Oavsett vilket beräkningssätt som används är skillnaderna mellan grupperna obetydliga. Det går inte att finna några skillnader i produktivitet som är beroende av den formella utbildningsnivån. Det är däremot sannolikt att en förlust av formellt humankapital

kan inträffa i samband med byte av nationell arbetsmarknad för dem som har sin utbildning från ett annat land. Denna produktivitetsskillnad är huvudsakligen relevant under de första åren i det nya landet.<sup>21</sup>

Likheten i utbildningsnivå mellan utrikes och inrikes födda avser slumpmässiga urval ur befolkningen. För urval ur den arbetslösa befolkningen redovisas stora skillnader mellan svenska och utomnordiska medborgare (Arbetsmarknadsstyrelsen 1999). Utomnordiska arbetslösa medborgare har högre andelar med enbart förgymnasial utbildning än arbetslösa svenska medborgare (39 procent resp. 26 procent). Men utomnordiska arbetslösa medborgare har även högre andelar med 3-årigt gymnasium och eftergymnasial utbildning (48 procent resp. 39 procent). Trots detta argumenterar Arbetsmarknadsstyrelsen att den höga arbetslöshetsnivån bland utomnordiska medborgare till stor del kan förklaras av deras låga utbildningsnivå. Något motsägelsefullt redovisas även att skillnaderna i sannolikheten att få ett arbete mellan svenska och utomnordiska medborgare är högst i den "välutbildade" gruppen. Det är svårt att dra några slutsatser från dessa uppgifter, eftersom den statistiska källan saknar information om hur länge de utomnordiska medborgarna vistats i Sverige.

Bristande kunskaper i svenska språket anges ofta som den viktigaste förklaringen till att utrikes födda har svårt att både få och behålla ett arbete. Även här kan man förvänta sig att kunskaperna i svenska varierar med vistelsetiden i Sverige och åldern vid invandring, där nyligen invandrad arbetskraft har de svagaste kunskaperna. Men det finns även andra aspekter på kunskaper i svenska. En aspekt är att samband mellan språk och möjligheter på arbetsmarknaden kan variera med utbildning och yrke. Kunskaper i svenska är sannolikt viktigare för en sjuksköterska än för en djurskötare. Färdigheten i svenska språket är naturligtvis viktig för alla individer på den svenska arbetsmarknaden, men en alltför snäv fokusering på språkets betydelse för gruppen invandrare kan innebära att andra och kanske mer centrala problem inte upptäcks.

En ytterligare förklaring till att utrikes födda skulle ha lägre produktivitet är att de saknar den sociala eller kulturella kompetens som anses blivit allt viktigare på svensk arbetsmarknad. En vidare diskussion av betydelsen av dessa begrepp på svensk arbetsmarknad förs i kapitel 6, som behandlar faktorer på efterfrågesidan.

---

<sup>21</sup>Det är alltid svårt att jämföra formell utbildning mellan olika individer. Utbildningen kan ha olika inriktning, den kan avse olika universitet m.m.

## 5.2 Inställning till arbete, sökbeteende och sökaktiviteter

Ekonomisk teori ger flera förklaringar till förekomsten av arbetslöshet. Sökteorin betonar de arbetslösas incitament att söka arbete.<sup>22</sup> Det antas att alla individer har en reservationslön, en lägsta lön som de kräver för att acceptera ett jobberbjudande. En hög reservationslön innebär att individerna ställer höga krav för att acceptera ett erbjudande om arbete. Ju högre reservationslön, desto lägre är sannolikheten att finna och acceptera ett arbete. Det omvända gäller för individer med låg reservationslön.

Även individernas sökaktivitet påverkar möjligheterna att finna ett arbete. Föga förvånande gäller att ju aktivare de är desto större är chansen att de får ett arbete. Både sökbeteenden och sökaktivitet kan skilja sig åt mellan personer som är födda i Sverige och personer som är födda utomlands. Utrikes födda som nyligen anlänt till landet har begränsad information om hur den svenska arbetsmarknaden fungerar. Denna informationsbrist kan medföra att de till exempel har en mycket lägre reservationslön än de som är födda i Sverige. Men arbetsgivare kan tolka en låg reservationslön som en signal på låg produktivitet, vilket innebär att den lägre reservationslönen istället minskar chanserna att få ett arbete. Nyligen invandrade har också begränsad information om hur ansökningar skall utformas, var vakanser annonseras etc. Sammantaget innebär detta att arbetslösheten bland de som är födda utomlands skulle kunna förklaras av att de har ett annat sökbeteende än de som är födda i Sverige.

Genom att utnyttja data som har tagits fram inom ramen för ett projekt om arbetslöshetsförsäkringen i de nordiska länderna<sup>23</sup> har vi unika möjligheter att belysa sökbeteendet bland dem som är födda utomlands. Data har samlats in genom intervjuer av personer som lämnade arbetslösheten under perioden mars-maj år 1998. Majoriteten av urvalen hade ett arbete vid tidpunkten för intervjun. Databasen innehåller ett överurval av personer som är födda i utomeuropeiska länder.<sup>24</sup> Fördelen med överrepresentationen är att det går att undersöka om det finns signifikanta skillnader (säkerheten i bedömningen ökar med antalet observationer) i sökbeteende mellan personer som är födda i

---

<sup>22</sup> Se t.ex. Devine och Kiefer (1991) för en detaljerad diskussion av sökteorins tillämpning vid analys av arbetslöshet.

<sup>23</sup> Huvudresultaten från det nordiska projektet återfinns i Torp (1999). Invandrarernas situation behandlades inte i det nordiska projektet.

<sup>24</sup> Personer som är födda i Turkiet ingår i urvalet. Däremot ingår inte personer som är födda i USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland.

Sverige och personer som är födda utomlands. Eftersom databasen täcker våren 1998 kan vi dessutom ge en aktuell beskrivning av situationen på arbetsmarknaden för de som är födda utomlands. Vi vill betona att detta kapitel är strikt beskrivande eftersom data inte tillåter djupare analyser.<sup>25</sup>

*Tabellerna B1 och B2* i appendix B innehåller medelvärden över vissa variabler för det urval som studeras i detta kapitel.<sup>26</sup> Det framgår bland annat att drygt 70 procent av de utrikesfödda i urvalet kom till Sverige efter år 1985. Nästan 40 procent anlände efter år 1991. Urvalet domineras av personer från länder i Asien (61 procent), Afrika (15 procent) och Sydamerika (10 procent).

Individernas allmänna inställning till arbete kan påverka kraven de ställer på ett arbete. Om inställningen till arbete varierar mellan individer är det möjligt att skillnader i arbetslöshet mellan inrikes och utrikes födda förklaras av att den ena gruppen värdesätter ett reguljärt arbete högre än den andra gruppen. Naturligtvis kan även inställningen till arbetslöshet ha betydelse för de krav personerna ställer på ett arbete. I *tabellerna 5.2 och 5.3* redovisas svar på frågor om inställning till arbete och arbetslöshet för personer som är födda i Sverige respektive personer som är födda utomlands. Ungefär 74 procent av personerna som är födda utomlands och svarar på de frågor som presenteras i följande tabeller är anställda vid intervjutidpunkten. Motsvarande siffra för personer som är födda i Sverige är 89 procent.

Andelarna som rapporteras i *tabell 5.2* visar gruppernas inställning till arbete. Det framgår tydligt att personer som är födda utomlands anser att det är mycket viktigt att ha ett arbete. Oavsett hur frågan ställs är det en avsevärt större andel utrikes än inrikes födda som anser att det är viktigt att ha ett arbete (helt enig). Utrikes födda tycks även ha ett större socialt tryck på sig (från anhöriga och vänner) att skaffa arbete än inrikes födda. Nästan 60 procent av dem som är födda utomlands anger att det är viktigt för anhöriga och vänner att de har ett arbete. Det skall jämföras med 41 procent för dem som är födda i Sverige. Sammantaget

---

<sup>25</sup> Resultaten som presenteras i detta kapitel bygger på individernas egen bedömning. I allmänhet är det mycket svårt att få objektiva bedömningar av sökbeteenden och sökaktiviteter. Vi finner inga goda skäl till varför personer födda utomlands skulle överdriva sin bedömning mer än personer som är födda i landet

<sup>26</sup> Se Regnéér och Wadensjö (1999) för en detaljerad beskrivning av databasen. Vad vi känner till är detta den enda databasen som frågar utrikes födda om sökbeteende och sökaktiviteter.

tyder resultaten på att de utrikes födda har såväl större eget som socialt tryck på sig att skaffa ett arbete än inrikes födda.<sup>27</sup>

**Tabell 5.2 Inställning till arbete fördelat över födelseland, andelar i procent**

	FÖDELSELAND	
	Sverige	Övriga världen
<i>Här följer några synpunkter på lönearbete och jag undrar om du är helt enig, delvis enig eller oenig vad gäller följande påståenden.</i>		
<i>Det är viktig att ha ett arbete.</i>		
Helt enig	83,8	90,5
Delvis enig	12,4	6,9
Varken enig eller oenig	1,3	0,8
Oenig	1,5	0,5
Vej ej/vill ej svara	1,1	1,5
<i>Även om jag vann en stor summa pengar skulle jag fortsätta arbeta.</i>		
Helt enig	60,1	76,9
Delvis enig	22,6	11,9
Varken enig eller oenig	3,4	3,8
Oenig	11,5	4,6
Vej ej/vill ej svara	2,4	2,8
<i>Något av det som betyder mest i mitt liv är arbetet.</i>		
Helt enig	30,7	57,9
Delvis enig	51,7	29,4
Varken enig eller oenig	4,1	5,1
Oenig	12,6	5,6
Vej ej/vill ej svara	1,5	2,0
<i>Det är mycket viktigt för mina anhöriga och vänner att jag har ett arbete?</i>		
Helt enig	41,4	59,4
Delvis enig	29,6	20,6
Varken enig eller oenig	6,4	7,4
Oenig	14,3	6,6
Vej ej/vill ej svara	8,3	6,1
Antal personer	469	394

<sup>27</sup> Vi har även undersökt svarsfrekvenserna på samtliga frågor för personer som invandrade före respektive efter år 1990. Fördelningarna är mycket lika, dvs. resultaten för de urval som studeras i detta kapitel varierar inte nämnvärt med avseende på invandringsår.

**Tabell 5.3 Arbetslöshetens nackdelar och fördelar fördelat efter födelse land, andelar i procent**

	FÖDELSELAND	
	Sverige	Övriga världen
<i>I vilken grad upplevde du följande nackdelar och fördelar med arbetslöshet:</i>		
<i>Förlora kontakten med arbetskamrater och kollegor</i>		
I hög grad	37,9	39,2
I någon grad	21,3	15,2
I liten grad	15,8	14,4
Inte alls	20,7	22,5
Vej ej/vill ej svara	4,5	8,6
<i>Dålig hälsa</i>		
I hög grad	7,7	37,0
I någon grad	14,3	22,3
I liten grad	13,2	9,6
Inte alls	60,8	25,6
Vej ej/vill ej svara	4,1	5,6
<i>Minskad köpkraft</i>		
I hög grad	49,0	59,0
I någon grad	26,9	19,7
I liten grad	8,3	8,1
Inte alls	11,7	7,8
Vej ej/vill ej svara	4,1	5,3
<i>Friheten att slippa arbete</i>		
I hög grad	9,0	6,8
I någon grad	16,0	9,1
I liten grad	18,0	16,2
Inte alls	52,5	61,8
Vet ej/vill ej svara	3,6	6,1
Antal personer	469	395

Uppfattningen om situationen som arbetslös kan också ge en signal om vilka krav en person ställer på ett arbete. Personer som anser att arbetslöshet påverkar hälsa eller medför att de förlorar kontakt med kolleger har sannolikt lägre reservationskrav än personer som trivs med att vara utan ett arbete. Frekvenserna som presenteras i *tabell 5.3* ger en bild av individernas inställning till arbetslöshet. Det framgår att



grupperna skiljer sig åt främst med avseende på bedömningen av hur deras hälsa påverkas av arbetslösheten. Av dem som är födda utomlands upplevde 57,3 procent hälsoproblem under arbetslösheten. Det kan jämföras med 22 procent för de inrikes födda. Det finns således inget som tyder på att personer som är födda utomlands skulle värdera arbete och arbetslöshet annorlunda än de som är födda i Sverige. Lägre motivation för arbete eller större acceptans av arbetslöshet kan således inte förklara varför arbetslösheten bland personer med utländsk bakgrund är högre än arbetslösheten för personer som är födda i Sverige.

**Tabell 5.4 Graden av sökaktivitet via media efter födelseland, andelar i procent**

	FÖDELSELAND	
	Sverige	Övriga världen
<i>Har du läst platsannonser i tidningar, tidskrifter, på Text-tv eller Internet, eller hörde du på radio eller TV?</i>		
1. Ja	66,2	69,1
2. Nej	28,3	28,9
3. Vill ej svara	5,5	2,0
Antal personer	470	395
<i>Har du svarat på sådana annonser?</i>		
1. Ja	44,6	66,3
2. Nej	53,4	33,7
3. Vill ej svara	0,0	0,0
Antal personer	311	273
<i>Hur många annonser har du svarat på?</i>		
1-2	39,3	22,9
3-4	20,7	25,3
5-10	28,9	36,1
11-	11,1	15,7
Antal personer	311	273

Anm.: Frågorna syftar på den senaste 4-veckors perioden som en individ sökte arbete.

Möjligheterna att finna ett arbete påverkas också av hur aktivt en person söker samt vilka kanaler som utnyttjas för att finna arbete. Det vill säga skillnader i sökaktivitet och sökstrategi kan vara en möjlig förklaring till skillnader i arbetslöshet. De data som presenteras i *tabell 5.4* tyder inte på att personer som är födda utomlands söker arbete på andra sätt än

personer som är födda i Sverige. Det framgår till exempel att utrikes födda söker efter arbete i tidningar, via text-tv och internet i lika stor utsträckning som inrikes födda. Det framgår också att 66,3 procent av de utrikes födda, men endast 46,6 procent av inrikes födda har svarat på annonser om arbete som de har läst om i en tidning. Dessutom anger 77,1 procent av utrikes födda att de har svarat på fler än tre annonser. Motsvarande andel för inrikes födda är 60,7 procent. Dessa siffror visar att sökaktiviteten bland personer som är födda utomlands är mycket hög. Passivitet kan således inte förklara skillnaderna i arbetslöshet mellan grupperna.

Det finns andra både formella och mer informella kanaler som kan användas för att finna ett arbete. I *tabell 5.5* presenteras information om några sådana kanaler för de olika grupperna. Frekvenserna förstärker uppfattningen att de som är födda utomlands söker arbete via samma kanaler som de som är födda i landet och att de snarast är mer aktiva. Det framgår till exempel att utrikes födda tar direkt kontakt med potentiella arbetsgivare och frågar vänner och bekanta om arbete i betydligt större omfattning än inrikes födda. Notera att 61,3 procent av de utrikes födda anger att de har tagit kontakt direkt med arbetsgivare och att 54,7 procent anger att de har talat med vänner och bekanta.<sup>28</sup> Motsvarande siffror för inrikes födda är 55,1 respektive 47,7 procent.

Personer som är födda utomlands är även mer aktiva i kontakterna med de offentliga arbetsförmedlingarna, 81,5 procent har tagit kontakt med arbetsförmedlingen jämfört med 72 procent för de inrikes födda. Svarefrekvenserna visar tydligt att personer som är födda utomlands utnyttjar alla tillgängliga kanaler för att hitta ett arbete och att de gör det i minst lika hög utsträckning som de som är födda i landet. Låg sökaktivitet tycks således inte förklara varför arbetslösheten är högre för personer med utländsk bakgrund än för personer födda i Sverige.

---

<sup>28</sup> Vi har även frågat hur de erhöll det senaste arbetet (se tabell B3 i appendix B). 32 procent av båda grupperna anger att de fått arbete genom att de själva kontaktade arbetsgivaren. 23 procent av de inrikes födda uppger att de fick arbete genom att arbetsgivaren kontaktade dem. Motsvarande siffra för utrikes födda är 13 procent.

**Tabell 5.5 Graden av formella och informella kontakter efter födelse land, andelar i procent**

	FÖDELSELAND	
	Sverige	Övriga världen
<i>Har du tagit kontakt med arbetsförmedlingen?</i>		
1. Ja	71,7	81,5
2. Ja	23,4	17,0
3. Vill ej svara	4,9	1,5
Antal personer	470	395
<i>Hur många gånger har du varit i kontakt med arbetsförmedlingen?</i>		
1-2	62,1	47,1
3-4	26,0	38,1
5-10	10,1	9,4
11-	1,8	5,5
<i>Har du tagit direkt kontakt med någon arbetsgivare?</i>		
1. Ja	55,1	61,3
2. Nej	40,6	36,5
3. Vill ej svara	4,3	2,3
Antal personer	470	395
<i>Har du frågat t.ex. familj, vänner, bekanta eller tidigare arbetskamrater om de kunde hjälpa dig att få ett arbete?</i>		
1. Ja	47,7	54,7
2. Nej	47,9	43,5
3. Vill ej svara	4,5	1,8
Antal personer	470	395
<i>Har du tagit kontakt med något personaluthyrningsföretag för att få arbete?</i>		
1. Ja	5,5	9,6
2. Nej	90,0	87,9
3. Vill ej svara	4,5	2,5
Antal personer	470	395

Anm.: Frågorna syftar på den senaste 4-veckors perioden som en individ sökte arbete.

### 5.3 Betydelsen av individrelaterade faktorer, sammanfattning

Utrikesfödda på svensk arbetsmarknad består av individer som flyttat till Sverige från ett annat land. Själva bytet av nationell arbetsmarknad innebär i de flesta fall att investeringar i humankapital som gjorts i ursprungslandet förloras i värde i det nya landet. Värdeminskningen kan avse den formella utbildningen, yrkeskunskaperna och den allmänna kännedomen om förhållandena på arbetsmarknaden. Förlusten av humankapital är av tillfällig karaktär och innebär att personer som nyligen anlänt till Sverige i de flesta fall har lägre produktivitet under de första åren på svensk arbetsmarknad jämfört med dem som är födda i Sverige. Den höga arbetslösheten bland utrikes födda, och i synnerhet bland utländska medborgare, kan till viss del förklaras av att gruppen innefattar personer som nyligen anlänt till Sverige. Uppgången i den relativa arbetslösheten bland utländska medborgare under början av 1990-talet är till exempel sannolikt ett resultat av invandringen av flyktingar från före detta Jugoslavien.

Svårigheterna i samband med byte av nationell arbetsmarknad kan dock inte förklara varför arbetslösheten är högre för utrikesfödda som vistats lång tid i Sverige och än mindre den ökade arbetslöshetsrisken bland personer med utländsk bakgrund som själva är födda i Sverige. Vi har i detta kapitel gått igenom ett antal övriga individrelaterade faktorer av betydelse för möjligheten att erhålla ett arbete. Av redovisningen framkommer att det finns en påfallande likhet mellan personer som är födda utomlands och personer som är födda i Sverige. Den formella utbildningsnivån är likvärdig i båda grupperna. De har samma inställning till arbete och arbetslöshet. Dessutom är sökaktiviteten minst lika hög bland utrikes födda som bland infödda.

Kunskaperna i svenska språket är naturligtvis av stor betydelse, men den relativa nackdelen för utrikesfödda avtar med vistelsetiden i Sverige. Framförallt kan inte bristande färdigheter i svenska språket förklara den högre arbetslösheten bland personer som gått genom hela det svenska skolsystemet och har höga betyg i svenska.

De resultat som redovisats i detta kapitel tyder sammanfattningsvis på att diskussionen om orsaken till svårigheterna på arbetsmarknaden för personer som är födda utomlands i alltför hög grad har inriktats på individernas egenskaper. Denna snäva fokusering har medfört att efterfrågesidans betydelse inte har studerats i någon nämnvärd omfattning.



## 6 Förklaringar till skillnader i arbetslöshet: efterfrågesidan

I detta avsnitt presenteras mekanismer som leder till att liknande individer har systematiskt olika chanser till arbete och inkomst. Vi beskriver fall där individer – utan att ha för avsikt att diskriminera – handlar på sådant sätt att resultatet blir diskriminerande för individer av utländsk härkomst.

Om arbetsgivarna har bristande information om individernas produktiva kapacitet och inte med säkerhet kan identifiera den bästa kandidaten på basis av meriter och intervjuer finns det en risk att egenskaper som är enkla att observera såsom grupptillhörighet, namn och utseende används som indikatorer på den enskilde individens produktivitet. Denna form av olika behandling bottnar i oförmåga att identifiera individers produktiva kapacitet. Diskriminering äger rum då individer, som varken har preferenser för eller mot någon viss grupp, ändå kan komma att behandla två individer med liknande produktiva egenskaper olika. På grund av bristande information baseras anställningsbeslutet i detta fall på grupp- snarare än individegenskaper. Intentionen är inte att diskriminera, men en del individer får sämre möjligheter enbart på grund av deras namn eller utseende. Om helt felaktig information om grupper av individer förekommer, blir resultatet gruppdiskriminering. I nästa avsnitt illustreras dessa mekanismer med hjälp av ett exempel.

### 6.1 Bakgrund och anställningschanser – ett exempel

Syftet med exemplet är att illustrera hur rationella arbetsgivare kan behandla individer olika på grund av deras bakgrund, även när arbetsgivaren inte har för avsikt att diskriminera någon. De fiktiva individerna i exemplet är valda så att de inte är allt för olika.

Vi utgår från ett fall med två ungdomar, vars bägge föräldrar är födda i en av följande två orter : Abidjan respektive Åmål. Låt oss kalla dessa individer efter första bokstaven i deras föräldrars födelseorter: A och Å. Ungdomarna har samma kön och är lika gamla, de har båda gymnasieutbildning på samma linje och har samma medelbetyg. Båda söker samma arbete. Arbetet kräver att individerna kan utföra två arbetsuppgifter, 1 och 2. För att utföra arbetsuppgift 1 väl krävs en viss nivå på kunskaperna i svenska. Arbetsgivaren har inga preferenser för eller mot någon grupp och försöker välja den bästa kandidaten. Det naturliga för denne arbetsgivare är att försöka få reda på båda kandidaternas kvalifikationer. Kunskaperna i svenska går att bedöma med hjälp av betyg i svenska och med en kort intervju. Detta förfarande är inte förknippat med några större kostnader. Kostnaderna kan dessutom uppvägas av den produktivitetsvinst som kommer arbetsgivaren till godo när hon/han valt den bäste (mest produktiva) kandidaten. Den bäste kandidaten får arbetet. Om föräldrarna är födda i Abidjan eller Åmål eller namnet är A eller Å har inte spelat någon roll. Vi återkommer med en diskussion av fallet med endast ett fåtal kandidater och presenterar här ett mer realistiskt fall då det finns många sökande till en ledig plats.

Vad skulle den rationella arbetsgivaren göra om ansökningarna bestod av 100 Åmålungdomar (varav 43 med betyg 5 i svenska) och 30 Abidjanungdomar (varav 11 med betyg 5 i svenska). I detta fall kan det vara ganska omständligt att intervjua samtliga sökanden. Ett alternativ kan vara att intervjua några personer från varje grupp. Ett annat alternativ kan bygga på följande resonemang. Abidjanungdomar är i genomsnitt sämre i svenska än Åmålungdomarna (vilket troligen är sant på gruppnivå) och Åmålungdomarna är antagligen inte sämre än Abidjanungdomarna i andra avseenden. I detta fall kan det vara kostnadsbesparande att intervjua några få Åmålungdomar med betyget 5 i svenska och utesluta hela gruppen Abidjanungdomar. Det finns ju gott om kandidater i Åmålgruppen och arbetsgivaren vinner inte något genom att intervjua ännu flera. Arbetsgivaren maximerar här sannolikheten att välja den bästa kandidaten givet en viss kostnad, eller alternativt minimerar kostnaden för att välja en kandidat med en viss förväntad kvalitet. Resultatet av detta förfarande är diskriminering av Abidjanungdomen eftersom någon eller några av individerna bland Abidjanungdomarna som inte kallats till intervju kan vara bättre än den Åmålindivid som slutligen anställs. Om arbetsgivaren säkert kände till alla kandidaternas kvalifikationer skulle hon/han ha valt den kandidat som hade de bästa kvalifikationerna. Men vid ofullständig information om kandidaternas kvalifikationer och när det är kostsamt att inhämta denna information, blir resultatet en uteslutning av alla eller proportionellt fler Abidjanungdomar.

Ett annat fall kan uppstå om olika gruppers genomsnittsprодукtivitet bedöms vara lika, men en viss grupps produktivitet bedöms vara ojämnare fördelad än den andra gruppens. Abidjanungdomarna kan till exempel i genomsnitt vara lika duktiga som Åmålungdomarna, men de sämsta Åmålungdomarna kan vara bättre än de sämsta i Abidjangruppen, och de bästa i Abidjangruppen bättre än de bästa i Åmålgruppen. När det inte går att på ett enkelt sätt identifiera de sämsta i respektive grupp, innebär anställning av en ungdom från Abidjan en större risk än att anställa en ungdom från Åmål. Om arbetet i frågan inte är mycket kvalificerat har arbetsgivaren ingen större nytta av en kandidat som är extremt duktig. Huvudsaken är att kandidaten besitter vissa minimikvalifikationer. Även i detta fall skulle Abidjanungdomar ha sämre chanser att få ett arbete än Åmålungdomar. Det som har beskrivits här kallas för statistiskt diskriminering. Resultatet av detta enkla statistiska förfarande är på kort sikt att Abidjanungdomar blir arbetslösa i större utsträckning än Åmålungdomar.

Av stor vikt är om de eventuella ursprungliga obetydliga skillnaderna i gruppegenskaper förstärks på längre sikt. Abidjanungdomen förblir arbetslös eller får söka sig till mindre kvalificerade arbeten för att få en anställning överhuvudtaget, medan Åmålungdomen kommer att kvalificera sig för ett bättre jobb. På så sätt kommer ungdomar från Abidjan efter några år att i genomsnitt ha ännu sämre förutsättningar att få ett arbete. Om dessa individer efter några år konkurrerar om samma jobb kommer arbetsgivaren på sakliga grunder att föredra Åmålingar framför Abidjanier eftersom Åmålingarna kan redovisa längre och mer kvalificerad arbetslivserfarenhet. Vad som börjat med en subtil statistisk diskriminering leder således till förstärkta skillnader i gruppers produktivitet och därav följande inkomst och välfärd. Vidare kommer samhället att förlora den produktionsökning som skulle kommit till stånd om några av de Abidjanungdomar som hade större potential än några av Åmålingarna hade fått arbete. Det som hindrade den duktige Abidjaniern från att få ett arbete, var arbetsgivarens oförmåga att identifiera honom/henne. Om Abidjaniern hade hetat Å och inte A hade han/hon kanske fått ett arbete.

Hittills har vi utgått ifrån sakliga objektiva arbetsgivare som enbart tar hänsyn till kandidaternas kvalifikationer. Dessa arbetsgivare skilde dock mellan kandidaterna på basis av deras föräldrars födelseort, vilket i verkligheten kanske framgår av kandidaternas namn. Det var inte namnet eller ursprunget i sig som var anledningen till bortsorteringen av vissa kandidater. Kandidaternas ursprung användes som signal om grupp-tillhörighet, som kunde associeras med statistik över gruppernas kvalifikationer.



I verkligheten finns ett antal faktorer som kan förvärra situationen för Abidjanungdomar. Arbetsgivaren kan ha negativa uppfattningar om olika gruppers färdigheter och egenskaper. Även om arbetsgivaren själv är helt saklig, räcker det med att de anställda eller företagets kunder har sådana uppfattningar. Dessa uppfattningar kan genereras av arbetsgivarnas fåtaliga och icke-slumpmässiga observationer. Detta kan gälla egna observationer så väl som bilder hämtade ur medias bevakning av händelser associerade med personer med utländsk bakgrund. Observera att dessa felaktiga uppfattningar inte alls behöver vara rasistiska, utan kan vara en missuppfattning som bygger på att de egna observationerna är representativa för egenskaperna hos en grupp. Sådana felaktiga uppfattningar kan bestå av överdrivet negativa eller positiva bilder som är associerade till grupper av individer. Om alla individer i denna grupp behandlas som representativa för gruppen blir resultatet oundvikligen diskriminering. Sådana renodlade preferenser för eller mot olika grupper kan förvärra skillnader i möjligheter ytterligare. Detta är inget unikt för Sverige och det gäller Åmålingar så väl som Abidjanier.

Låt oss nu återgå till fallet då två individer A och Å söker ett arbete. När det bara finns två kandidater är det rimligt att båda kallas till intervju. Arbetsgivaren skall genom intervjun avgöra hur skickligt de två individerna kan utföra arbetsuppgifterna 1 och 2. För uppgift 1 behövdes en viss nivå på kunskaperna i svenska. Även här uppstår ett problem som kan vara till nackdel för A. Låt oss anta att A är mycket bättre än Å på att utföra uppgift 2 och något sämre i uppgift 1, det vill säga de kunskaper i svenska som behövs för att utföra uppgift 1. Bägge kandidaterna är lämpliga men problemet består i att välja ut den bäste. Arbetsgivaren måste då väga för och nackdelarna hos A och Å. Frågan är om A:s fördel när det gäller uppgift 2 överväger Å:s fördel i uppgift 1. Utan att känna till arbetsgivarens vikter kan man knappast säga om A eller Å får arbetet. Om Å får arbetet innebär det att arbetsgivarens vägning indikerat att Å var lämpligare för arbetet än A. Här föreligger en risk att kunskaper i svenska värderas högre och väger tyngre än vad som är relevant för verksamhetens resultat. Anledningen till detta är att kunskaper i svenska kan övervärderas på grund av att de associeras med egenskaper som kulturell kompetens och social distans. Dessa begrepp har kommit till flitig användning i den allmänna debatten och framförts som en förklaring till att personer med utländsk bakgrund har sämre chanser på den svenska arbetsmarknaden. (Se bl.a. Ekberg & Gustafsson (1995), Ekberg (1997), Broomé & Bäcklund (1996), (1998), Scott (1999).

## 6.2 Sociala normer, social distans<sup>29</sup>

Diskriminerande uppfattningar och attityder kommer sällan i ljuset annat än i de extrema former som finns inom relativt marginella grupper. Med utgångspunkt från offentligt uttryckta uppfattningar kan man göra bedömningen att fördomsfullhet och diskriminering inte är ett stort problem på den svenska arbetsmarknaden. Att personer med utländsk bakgrund har högre arbetslöshet och lägre inkomst måste således bottna i produktivitetsskillnader mellan dessa och den svenskfödda delen av befolkningen. En del av dessa skillnader beror antagligen på sådana skillnader men knappast hela den observerade skillnaden i arbetslöshet.

Det svenska samhället präglas av starka sociala normer mot diskriminering vilket signaleras av lagstiftningen och tydliggörs av att en ombudsman (diskrimineringsombudsmannen, DO) ansvarar för att bevaka dessa frågor.<sup>30</sup> Uppfattningar och handlingar som diskriminerar individer på grund av deras ursprung strider mot rådande sociala normer. Individer som av en eller annan anledning har en benägenhet att handla diskriminerande mot individer på grund av deras utseende eller ursprung kan tänkas offentligt inta en hållning som är konform med de sociala normerna. Detta innebär att individer kan handla mot sina privata preferenser och hellre acceptera obehaget att handla mot sina egna preferenser än att möta omgivningens fördömanden och sanktioner. Timur Kuran (1995) kallar ett sådant beteende för preferensfalsifiering. Individers benägenhet att preferensfalsifiera är olika på grund av dels genuint individuella skillnader, dels gruppstillhörighet. Privata uppfattningar kan strida mot de dominerande uppfattningarna i samhället. Individer har olika tolerans för att uttrycka privata uppfattningar som går emot eller överensstämmer med de dominerande uppfattningarna. Vidare präglas individers uppfattning av sociala normer starkt av deras erfarenheter. Individer med utländsk bakgrund (framförallt de som invandrat till Sverige i vuxen ålder) kan uppfattas bryta mot mer eller mindre subtila sociala normer. Detta behöver inte gälla grundläggande generella normer i samhället, utan kan vara avvikelser från snäva

---

<sup>29</sup> Se Akerlof (1997) för en diskussion av social distans.

<sup>30</sup> DO:s uppgifter är: (i) Att ge stöd åt dem som utsätts för etnisk diskriminering, antingen genom att hjälpa dem att själva tillvarata sina rättigheter eller genom att föra deras talan i domstol. (ii) Att genom samhällsdebatt, opinionsbildning, kontakter med myndigheter, organisationer, företag, forskning etc. vidta eller initiera åtgärder mot etnisk diskriminering. (iii) Att föreslå regeringen lagändringar och andra åtgärder för att motverka etnisk diskriminering (Källa: [www.immi.se/do.htm](http://www.immi.se/do.htm)).

gruppnormer. Avvikelse från gruppnormer gör att individer som inte följer dessa normer möter negativa reaktioner och sanktioner från omgivningen. Dessa negativa reaktioner medför att individer uppfattar vad som förväntas av dem, vilket leder till en anpassning i enlighet med omgivningens signaler. Men det innebär också att nykomlingar i en grupp eller i ett samhälle kan göra det lättare för de ursprungliga gruppmedlemmarna att avvika från rådande normer och seder, vilket underlättar acceptans för tidigare mindre omtyckta normer och seder.

Frågan här är inte att analysera normsystem, utan snarare samspelet mellan olika normsystem och selektionen av individer till positioner i värdlandet. Här måste vi skilja mellan normer som är reglerade i lagstiftning och andra normer. Att fysiskt straffa ett barn är straffbart i Sverige, men tillåtet i många andra länder. Andra normer är mer subtila. Att tala lugnt och sansat i en konfliktsituation signalerar trovärdighet i en del kulturer och likgiltighet eller arrogans i andra kulturer.

En person som bor i Sverige kan efter kort tid få en god uppfattning av vad som förväntas av en "trevlig medarbetare". Ett beteende som är anpassat efter dessa förväntningar leder till att individen möter positiva reaktioner, alternativt undviker negativa sanktioner från majoritetssamhället. Låt oss kalla detta beteende för *S-normen*. Vissa komponenter i *S-normen* kan vara handlingar som är produktiva medan andra komponenter är improduktiva i dagens samhälle. *S-normerna* kan vidare vara praktiska i mötet med individer från huvudfåran av den svenska kulturen, men opraktiska i mötet med andra individer. Vi kan här tänka oss en individ på den svenska arbetsmarknaden som dels besitter vissa kvalifikationer och dels har ett socialt beteende som mer eller mindre avviker från *S-normen*. Låt oss kalla denna avvikelse för social distans. En individ med utländsk bakgrund kan vara mer eller mindre förankrad i sin ursprungskultur och sociala sammanhang. Låt oss teckna dessa normer i respektive sociala sammanhang med uttrycket *H-norm*. Den sociala omgivningen för denna individ representeras av både *S-normen* och *H-normen*. Detta kan ställa individen i en komplex situation där hon för att få positiva sanktioner kan bete sig på olika sätt beroende på sammanhanget. Individen kan då utöva preferensfalsifiering både i S-gruppen och H-gruppen.<sup>31</sup>

Vad är då innebörden av detta för olika individers chanser på den svenska arbetsmarknaden? Begrepp som förekommer i debatten är kulturell distans och social kompetens. Social kompetens och social (kulturell) närhet kan till exempel användas för att rangordna en

---

<sup>31</sup> Tvingande normer kan uppmuntra preferensfalsifiering, men på sikt kan det lyckas påverka preferenserna.

arbetssökande framför en annan.<sup>32</sup> Social kompetens innehåller säkert komponenter som många kan vara ense om, men även komponenter som i högsta grad är okorrelerade med produktivitet. Vidare är social kompetens till stor del kulturellt betingad. Social kompetens är utan tvivel en önskvärd egenskap för sociala varelser, men frågan är om det alltid är lätt att identifiera sambandet mellan en anställds sociala kompetens och verksamhetens resultat. En reseledares sociala kompetens leder säkerligen till nöjda kunder, givet att reseledaren även besitter vissa andra färdigheter. Å andra sidan vill man helst av allt behandlas av en mycket skicklig och socialt kompetent kirurg. Men om valet står mellan social kompetens och skicklighet i övrigt, skulle många föredra att behandlas av en skickligare kirurg än av en socialt mer kompetent, men i övrigt mindre skicklig sådan. I det senare fallet är ett minimum av social kompetens acceptabelt om kirurgen i övrigt är mycket kompetent.

Givet att social kompetens har en viss kulturell komponent, kan en betoning av detta kriterium missgynna personer med utländsk bakgrund utan att resultatet för verksamheten förbättras. Risken är störst i verksamheter där individernas resultat är svåra att fastställa och där kundernas utvärdering inte återspeglas direkt och snabbt i verksamhetens framgångar, till exempel inom statlig administration. Även i näringslivet finns det risk att de ansvariga som beslutar om anställning påverkas av personliga preferenser istället för att utgå från aktieägarnas intresse (hög vinst). Det kan hävdas att det är bra att kunna diskutera x, y och z med kollegorna. Detta behöver i och för sig inte strida mot högre lönsamhet och kan till och med främja produktiviteten. Det finns dock en risk att sådana aspekter får en prioritering i anställningsbeslutet som inte kan motiveras av lönsamhetsskäl. De ansvariga som beslutar om anställning kan värdera sin egen trivsel högre i förhållande till andra aspekter än vad aktieägarna skulle göra.

Betoningen av social kompetens och kulturella egenskaper leder till homogena istället för diversifierade arbetsplatser. Kulturellt och socialt sammansatta miljöer och grupper har en dynamik som lättare tillåter förändringar. Å andra sidan kan en homogen grupp med starka normer fungera mycket effektivt under en stabil omgivning, men förändringar kan vara svåra att åstadkomma och när de sker tar de formen av tvära kast. Starka sociala normer framkallar även en homogenitet som kanske inte alltid bottnar i individernas privata uppfattningar, utan enbart syns i offentligheten, eftersom individer har starka incitament att preferensfalsifiera. I en grupp med starka gemensamma normer kan en

---

<sup>32</sup> Här bortser vi från det triviala att socialt (kulturellt) avstånd kan vara större inom länder än mellan länder, vilket gör detta begrepp rätt oanvändbart i många sammanhang.

del av de rådande normerna bli improduktiva. Sådana improduktiva normer kan länge styra en verksamhet, eftersom det är socialt kostsamt för individerna i gruppen att offentligt avvika från de rådande normerna. I socialt och kulturellt sammansatta miljöer är det lättare att modifiera de styrande normerna, eftersom kostnaderna för individen att avvika från improduktiva normer blir lägre. Innebörden av detta är således att miljöer som karakteriseras av mångfald har större flexibilitet än enhetliga miljöer.

### 6.3 Hudfärg, hårfärg och namn

I tidigare avsnitt diskuterades att det är möjligt att vissa faktorer som hudfärg, hårfärg och namn kan påverka individers chanser på arbetsmarknaden. Att empiriskt undersöka detta är svårt. Ett sätt är att undersöka sambanden mellan individernas produktivitet och arbetsmarknadsstatus eller lön. Om skillnader i inkomst eller arbetsmarknads-situation inte kan förklaras av individernas observerbara produktiva förmåga är man hänvisad till icke observerbara faktorer som till exempel diskriminering. Att sedan kunna konstatera att diskriminering förekommer förutsätter att man kan kontrollera för icke-observerbara produktivitetsrelaterade individegenskaper. Detta är i allmänhet svårt och förutsätter mycket goda data.

Det kan också vara intressant att studera hur individer på den svenska arbetsmarknaden uppfattar arbetsmarknadschanserna för individer med utländsk bakgrund. I *Dagpengeprojektet* hade vi tillfälle att göra ett överurval av personer med utländsk bakgrund där vi valde att ställa frågor om just inverkan av hudfärg, hårfärg och namn på chanserna att få arbete. Frågorna ställdes till såväl personer som är födda i Sverige som personer födda utomlands, och både till arbetslösa och till dem som hade ett arbete. Appendix B innehåller en kortfattad beskrivning av databasen (se även avsnitt 5.2).

Arbetsgivare kan tänkas välja att anställa personer från en grupp som har vissa observerbara karaktäristika som de anser speglar genomsnittlig produktivitet i den gruppen. Genom att identifiera sådana faktorer kan företagen minska kostnaderna för rekrytering. För personer som är födda utomlands kan till exempel namn vara en lätt observerbar faktor som kan användas i en anställningsprocess.

**Tabell 6.1 Hudfärgens och hårfärgens betydelse för att få arbete i allmänhet, andelar i procent**

	FÖDELSELAND	
	Sverige	Övriga världen
<i>I största allmänhet, i vilken grad tror du att mörkt hår eller mörk hudfärg påverkar möjligheten att få ett arbete?</i>		
I hög grad	35,0	39,6
I viss grad	48,0	30,7
I liten grad	9,0	12,9
Inte alls	3,4	10,9
Vill ej svara	4,7	5,8
<i>I största allmänhet, i vilken grad tror du att ett utländskt namn påverkar möjligheten att få ett arbete?</i>		
I hög grad	30,1	39,1
I viss grad	47,6	31,0
I liten grad	11,7	11,4
Inte alls	6,2	11,2
Vill ej svara	4,5	7,4
<i>I största allmänhet, i vilken grad tror du att det förekommer att man låter bli att söka ett utannonserat arbete enbart på grund av sin utländska bakgrund?</i>		
I hög grad	15,8	16,0
I viss grad	39,5	30,0
I liten grad	13,0	17,8
Inte alls	10,9	24,1
Vill ej svara	20,9	12,2
Antal personer	469	394

I tabell 6.1 ovan redovisas personernas uppfattning om betydelsen av hudfärg, hårfärg och namn för möjligheterna att få arbete. Genomgående anser drygt 70 procent av dem som intervjuades att såväl mörk hud- och hårfärg som utländskt namn i stor utsträckning (hög och viss grad) påverkar möjligheterna att få arbete. Personer som är födda i Sverige har samma uppfattning som personer som är födda utomlands. Däremot anser en något större andel inrikes födda än utrikes födda att utländsk bakgrund påverkar beslutet att söka ett arbete. Drygt 55 procent (hög och viss grad) av de som är födda i Sverige är av uppfattningen att personer låter bli att söka ett utannonserat arbete på grund av sin utländska bakgrund. Ungefär 46 procent av de som är födda utomlands är av samma uppfattning.

**Tabell 6.2 Hudfärgens och hårfärgens betydelse för att få arbete för egen del, personer som är födda utomlands, andelar i procent**

	<i>I vilken grad tror du att din hårfärg eller hudfärg har påverkat dina egna möjligheter att få ett arbete?</i>	<i>I vilken grad tror du att ditt namn påverkat dina egna möjligheter att få ett arbete?</i>
I hög grad	20,7	23,7
I viss grad	23,4	24,3
I liten grad	16,5	11,1
Inte alls	33,8	32,6
Vill ej svara	5,7	8,4
	<i>Har det hänt att du har låtit bli att söka ett utannonserat arbete enbart p.g.a. din utländska bakgrund</i>	<i>Hur ofta har det hänt?</i>
Ja	20,7	
Nej	75,2	
Vill ej svara	4,2	
Mycket ofta		13,0
Ganska ofta		27,5
Ibland		43,5
Mera sällan		15,9

Anm. 334 personer har svarat på de tre första frågorna

Nästan hälften (44,1 procent) av dem som är födda utomlands tror att deras hudfärg, hårfärg och namn avsevärt (hög och viss grad) påverkat deras möjligheter att få arbete (tabell 6.2). Samtidigt anger 20,7 procent att de har låtit bli att söka ett arbete på grund av sin utländska bakgrund. Merparten av dessa personer är födda i länder i Asien och Afrika. Det bör betonas att urvalen är mycket små i synnerhet när de bryts ner på födelseland och därför ska dessa resultat tolkas med försiktighet. En viktig slutsats som ändå kan dras är att svaren indikerar att det finns en utbredd uppfattning bland arbetslösa och de som har arbete (och antagligen andra) av olika ursprung att utseende och namn påverkar

chanserna till arbete. Det kan innebära stora välfärdsförluster för många individer och för samhället som helhet.





## 7 Sammanfattning och slutsatser

Empiriska studier och tillgänglig statistik tyder på att det finns systematiska skillnader i arbetslöshet mellan individer som är födda i Sverige och utrikes födda. Arbetslöshetsriskerna varierar även mellan infödda med föräldrar födda i Sverige och infödda med föräldrar födda utomlands. Det är dock svårt att på basis av Statistiska centralbyråns och Arbetsmarknadsstyrelsens publicerade statistik förstå hur stora dessa skillnader är och hur de förändras över tiden. De statistikkällor som är lätt tillgängliga för allmänheten och för media redovisar nämligen arbetslöshetstal som är baserade på medborgarskap. Frågan är då hur intressant en sådan uppdelning är med tanke på att ett stort antal individer blir svenska medborgare varje år. Exempelvis har över 200 000 personer blivit svenska medborgare under 1990- talet.

En uppdelning efter medborgarskap säger inte något om det centrala problemet, nämligen hur invandrad arbetskraft integreras på den svenska arbetsmarknaden. Utländska medborgare är en grupp som kan innefatta såväl individer som är födda i Sverige, som individer som nyligen kommit till landet. Förändring i arbetslöshetstal i en sådan grupp styrs av vilka som lämnar gruppen (blir svenska medborgare) och vilka som tillkommer (nyligen invandrad arbetskraft). Här finns det en uppenbar risk att den arbetslöshetsbild som förknippas med gruppen reflekterar de nyanländas svårigheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

Samma problem gäller även den statistik med mer begränsad spridning som redovisar arbetslöshet efter individens födelseland. Indelning efter både medborgarskap och födelseland förefaller att utgå från antagandet att framgångar och svårigheter på arbetsmarknaden för utrikes födda i första hand avgörs av deras geografiska ursprung. För att förstå integrationsgraden på arbetsmarknaden är det helt nödvändigt att veta hur arbetslöshet och sysselsättning varierar med invandringstid. Statistik som rapporterar arbetslöshetsskillnader för individer efter invandringsperiod kan belysa om arbetslöshetsskillnader mellan infödda och utrikes födda minskar med vistelsetiden i Sverige eller är bestående. Stora arbetslöshetsskillnader mellan nyligen invandrade personer och övriga kan avspegla det faktum att det tar tid att komma in på en ny nationell arbetsmarknad. En lika stor skillnad mellan infödda och

individer som invandrade under åttiotalet betyder däremot att någonting har gått fel i integrationsprocessen. En fördjupad bild av integrationsprocessen på den svenska arbetsmarknaden kan endast baseras på statistik som fångar utvecklingen över tid.

Vilka andra faktorer än svårigheterna i samband med byte av nationell arbetsmarknad kan då ligga bakom skillnader i arbetslöshetstal för olika grupper på arbetsmarknaden? Vad gäller utbudssidan, det vill säga egenskaper som kan relateras till den arbetssökande individen, diskuterar vi möjligheten att olikheter i humankapital och sökaktivitet skulle kunna förklara skillnaderna i arbetslöshet. De resultat som presenteras i studien visar att det finns små skillnader i utbildningsnivå mellan infödda och utrikes födda. Resultaten visar också att personer som är födda utomlands söker arbete minst lika aktivt och utnyttjar samma kanaler som personer som är födda i landet. Det går således inte att hävda att personer som är födda utomlands är arbetslösa i större utsträckning än de som är födda i landet för att de söker arbete mindre aktivt.

Kunskaper i svenska språket och om det svenska arbetslivet har framförts som en central förklaring till de observerade skillnaderna i arbetsmarknadsutfall. Bristande kunskaper i svenska kan naturligtvis vara ett hinder för dem som nyligen anlänt till Sverige. Men studier av ungdomar som fått hela sin utbildning i Sverige visar att arbetslöshetsrisken är större för dem med utlandsfödda föräldrar än för dem med föräldrar som är födda i Sverige. Skillnaden kvarstår efter kontroll för betyg i svenska. Dessa resultat tyder på att andra faktorer än traditionella utbudsfaktorer bidrar till de arbetslöshetsskillnader vi observerar.

På efterfrågesidan diskuteras arbetsgivarnas möjligheter att sortera bland arbetskraft med utländsk bakgrund. En möjlig mekanism som kan ge upphov till skillnader i arbetslöshet är arbetsgivarens oförmåga att bedöma kvalifikationer hos invandrad arbetskraft. Om arbetsgivarna på grund av bristande information inte med säkerhet kan identifiera den bästa kandidaten till ett ledigt arbete, finns det risk att genomsnittliga gruppegenskaper används som indikatorer på den enskilde individens produktivitet. Anställningsbeslutet baseras i detta fall på grupp- i stället för på individegenskaper. Även om intentionen inte är att diskriminera, kan individer få sämre möjligheter enbart på grund av sitt namn eller utseende. Om arbetsgivare dessutom utgår ifrån en felaktig bild över olika gruppers förmåga och egenskaper blir situationen ytterligare förvärrad. Av vikt är här att obetydliga (verkliga eller tänkta) skillnader i gruppegenskaper kan ge upphov till onda cirkelar. Om till exempel de som tillhör den diskriminerade gruppen har lägre chanser att kvalificera sig med hjälp av arbetslivserfarenhet förstärks de ursprungliga (verkliga

eller tänkta) skillnaderna i genomsnittliga egenskaper mellan olika grupper.

Hur viktiga är då egenskaper som indikerar att individen tillhör gruppen utrikes födda? De resultat som redovisas i rapporten pekar på att drygt 70 procent av de individer som nyligen har lämnat arbetslösheten, anser att möjligheten att få ett arbete påverkas av utseende (mörkt hår eller hudfärg) och namn. Personer som är födda i Sverige är av samma uppfattning som personer födda utomlands. Att en så stor andel av de tillfrågade gör denna bedömning tyder på att det är andra mekanismer än de traditionella som förklarar invandrarnas svårigheter på den svenska arbetsmarknaden. Resultaten indikerar också att en betydlig andel arbetslösa låter bli att söka vissa arbeten endast på grund av sitt namn och utseende.

Den snäva fokuseringen på individrelaterade faktorer, som hittills präglat den svenska debatten, medför svårigheter att förstå, analysera och ge rimliga förslag till förbättrad integration. I detta sammanhang är det viktigt att analyser av olika grupper på arbetsmarknaden inte baseras på diskussioner som producerar enkla "stereotyper". Det är inte ovanligt att utrikes födda presenteras som lågutbildade individer med bristfälliga kunskaper i svenska språket och om svenska förhållanden. Det förekommer även argument för att individer med utländsk bakgrund är "kulturellt" fjärran från vad som är svenskt och därför har svårigheter på arbetsmarknaden. Diskussionen om "kulturellt avstånd" vilar på mycket svaga empiriska grunder. Dessutom är det inte självklart att homogena arbetsplatser är mer effektiva än mer sammansatta miljöer. Det finns argument för att kulturellt och socialt sammansatta miljöer har en dynamik som lättare tillåter förändringar, vilket kan vara till fördel i en snabbt föränderlig värld.

Möjligheten att öka den kulturella mångfalden på svenska arbetsplatser kan blockeras av uppfattningar som är baserade på stereotyper. Åtgärder för att öka mångfalden på arbetsplatserna och minska arbetslösheten bland utrikes födda bör utgå från analyser av vad som ligger bakom problemen. I detta sammanhang är det viktigt att åtgärderna utgår från problem som har sin uppkomst i att en individ har flyttat från ett land till ett annat. Vad gäller andra typer av eventuella genomsnittliga skillnader mellan utrikes och inrikes födda kan de individuella variationerna vara så stora att generella insatser blir missriktade. En enkel, viktig och billig första åtgärd är att se till att det finns lättillgänglig statistik om utvecklingen på arbetsmarknaden, som redovisar hur arbetslöshet och sysselsättning för utrikes födda varierar med den tid de vistats i landet.

Andra typer av åtgärder bör ha inriktningen att så snabbt som möjligt kompensera för den förlust av humankapital som uppkommer vid bytet

av nationell arbetsmarknad. Vidare är det viktigt att arbetsgivarnas bedömning av utländska betyg och examina underlättas genom lättillgängliga översättningar och jämförelser med svenska examina. Lika viktigt är det att underlätta komplettering av utländska examina och yrkeserfarenheter i de fall detta är nödvändigt för att kunskaperna skall vara relevanta på svensk arbetsmarknad. Ytterligare åtgärder bör motverka diskriminering som uppkommer på grund av arbetsgivares ofullständiga information om olika individers produktiva egenskaper. Det kan därför vara nödvändigt att ge ökade resurser för att bevaka att mångfaldsplaner upprättas och efterlevs. De offentliga arbetsgivarna skulle kunna åläggas att bevaka att de anställda representerar den kompetens som finns tillgänglig på arbetsmarknaden, oavsett individens ursprung.

Vad gäller problem på arbetsmarknaden, som inte är relaterade till bytet av arbetsmarknad eller till diskriminering, ser vi ingen anledning att särbehandla utrikes födda. I likhet med vad som gäller för andra nytillkomna på svensk arbetsmarknad, till exempel ungdomar, kan det vara motiverat att underlätta för individen att få nödvändig arbetslivserfarenhet genom en tillfällig subvention av lönekostnaderna. Utrikesfödda med låg utbildning bör, i likhet med andra lågutbildade, erbjudas möjligheter till vidare studier.

Utifrån målet att utrikes födda skall ha samma möjligheter till arbete och försörjning som inrikes födda är det sammanfattningsvis motiverat med åtgärder som syftar till att tackla de svårigheter som uppkommer i samband med inträdet på en ny nationell arbetsmarknad eller som syftar till att motverka diskriminering.

## Appendix A

**Tabell A1 Några svenska studier av betydelsen av utländsk bakgrund**

Författare	Tidsperiod	Population	Data	Resultat
Wadensjö (1972)	Ca 1960-1970	Olika	Olika källor	Invandrare ungefär samma inkomster o. förvärvsintensitet som infödda, skillnader beroende på ursprungsland.
Ekberg (1991) Ekberg & Andersson (1995)	Ca 1970-1990	Utrikes födda som förvärvsarbetade 1970	FoB 1970, 1975, 1980, 1985, specialbearbetningar	Små skillnader i inkomstutveckling och karriärförlopp mellan utrikesfödda och personer födda i Sverige. Vistelsetid o. ursprungsland viktiga.
le Grand & Szulkin (1999)	1992-1995	Utrikesfödda anställda	SCB, AKU, februariundersökningar, specialbearbetningar	Utlandsfödda lägre timlön än födda i Sverige o. lägre avkastning av traditionellt humankapital. Vistelsetid o. ursprungsland viktiga.
Ekberg & Gustafsson (1995)	1992	Utrikesfödda	SCB, AKU, inkomstregistret, befolkningsregistret, specialbearbetningar	Försämring i arbetsinkomst, sysselsättning, arbetslöshet på 1990-talet jämfört med perioden före 1975. Vistelsetid o. ursprungsland viktiga.*
Leiniö (1993)	1986-1991	Personer 16-29 år med utländsk bakgrund	SCB, Undersökningar om levnadsförhållanden (ULF)	Ungdomar med utländsk bakgrund har dubbelt så hög arbetslöshet som andra ungdomar. Ålder vid invandring har större betydelse än ursprungsland.

Författare	Tidsperiod	Population	Data	Resultat
Wadensjö (1992)	1986 och 1989	Utrikesfödda, med svensk akademisk examen	SCB, inkomst- o. utbildningsregistret	Utlandsfödda och utländska medborgare har lägre löner än Sverigefödda och svenska medborgare. Läkare utgör undantag. Ursprungsland och ålder vid invandring viktiga.
Wadensjö (1997)		Utrikesfödda	SCB, AKU, specialbearbetningar	Utländska medborgare har högre arbetslöshet än utrikes födda, utrikes födda har längre arbetslöshetsperioder än inrikes födda. Utrikes födda överrepresenterade i industri- och serviceyrken.*
Gustafsson, Zamanian & Aguilar (1990)	1972-1981	Personer som invandrat 1969 och 1974	SCB, samkörning m. inkomstregistret o. registret över totalbefolkn.	Långsam löneassimilering, ålder o. vistelsetid viktiga.
Broomé, Bäcklund, Lundh & Ohlsson (1996)	Framtiden	Lågutbildade utrikesfödda	Intervjuer med personalansvariga i ett 40-tal företag	Efterfrågan på lågkvalificerad, lågutbildad arbetskraft med dåliga kunskaper i svenska kommer att minska.
Ekberg 1997	1994	Födda i Sverige, minst 1 förälder född utomlands	SCB, samkörning m. befolkningsregistret, AKU o. inkomstregistret	Mycket små skillnader mellan personer med o. utan utländsk bakgrund, med undantag för 16-24 åringar.*

\*Studierna kontrollerar ej för ålder, utbildning och andra sedvanliga humankapitalvariabler.

## Appendix B

### Data: "Dagpengeprojektet"

Databasen har sammanställts inom ramen för ett nordiskt projekt om arbetslöshetsersättning och sökbeteende. Den innehåller information om personer som var arbetslösa eller nyligen fick ett arbete under våren 1998. Data har samlats in genom telefonintervjuer av två olika urval av personer. Det ena urvalet består av personer som var registrerade som arbetslösa på en arbetsförmedlingen (*stockurvalet*) vecka 20 år 1998 och det andra består av personer som lämnade arbetslösheten (*flödesurvalet*) veckorna 14-18 år 1998. Stockurvalet täcker personer i åldrarna 20-65 medan flödesurvalet är begränsat till personerna i åldrarna 25-60. Sammanlagt intervjuades 723 personer från stockurvalet och 1333 från flödesurvalet. Drygt 50 procent av flödesurvalet och cirka 25 procent av stockurvalet är födda utomlands. *Tabell A1* innehåller viss deskriptiv statistik om urvalen. Huvudtexten utnyttjar data endast för flödesurvalet.

**Tabell B1 Fördelning i procent av personer som deltog i undersökningen efter födelseland och invandringsår för de som är födda utomlands**

	STOCK		FLÖDE	
	Antal	Procent	Antal	Procent
1. Sverige	569	78,7	608	45,6
2. Övriga Norden	25	3,5	40	3,0
3. Europa (inkl. USA, Kanada, Nya Zeeland o. Australien)	15	2,1	25	1,9
4. Sydeuropa o. Balkan	33	4,6	28	2,1
5. Asien o. Turkiet	53	7,3	442	33,2
6. Afrika	12	1,7	105	7,9
7. Sydamerika	16	2,2	76	5,7
8. Okänd	0,0	0,0	9	0,7



INVANDRINGSÅR FÖR PERSONER SOM ÄR FÖDDA UTOMLANDS				
	Antal	Procent	Antal	Procent
Före år 1968	15	9,7	40	5,5
1968-1969	4	2,6	5	0,7
1970-1975	11	7,1	41	5,7
1976-1980	19	12,3	56	7,7
1981-1985	10	6,5	65	9,0
1986-1990	36	23,4	235	32,4
1991-1998	59	38,3	283	39,0

Tabell B2 Medelvärden för vissa variabler efter födelse land

	STOCK			FLÖDE		
	Sverige	Övriga Europa	Andra länder	Sverige	Övriga Europa	Andra länder
Gifta	30	55	54	41	44	64
Män	53	45	55	50	50	48
Grundskola	30	36	34	27	18	42
Gymnasium	60	53	53	59	50	38
Universitet	10	17	13	14	32	20
Ålder -24	19	8	9	0	0	0
Ålder 25-29	18	14	15	21	13	21
Ålder 30-35	13	16	26	25	24	31
Ålder 36-45	20	31	43	24	38	36
Ålder 46-55	19	26	7	22	22	11
Ålder 56-	11	4	0	8	4	2
Arbetslösa	48	63	53	20	21	40
Program	28	21	26	2	2	6
Arbete	19	11	10	70	65	40
Utanför arbetskraften	5	5	11	9	12	15
Städer	37	54	60	41	51	68
Skogslän	33	16	8	26	16	7
Årsinkomster 1996	120,9 (70,9)	95,4 (77,4)	66,9 (52,8)	143,8 (69,3)	106,2 (86,1)	69,1 (58,9)
Noll års-inkomst	3	11	17	2	13	16
Antal personer	569	73	81	608	93	632

Anm. Årsinkomster anges i 1000-tals kronor. Övriga variabler i procent.

Procent arbetslösa, program, arbete och utanför arbetskraften avser status vid intervjutidpunkt. Standardavvikelse är i parentes.

Tabell B3 Sätt att få arbete

	FÖDELSELAND	
	Sverige	Övriga världen
<i>På vilket sätt fick du ditt arbete? Genom .....</i>		
.... att svara på annons i tidning, tv, internet	9,5	6,7
.... Arbetsförmedlingen	10,5	23,3
.... att själv kontakta arbetsgivaren	32,3	32,0
.... att arbetsgivaren kontaktade mig	23,3	13,4
.... kontakter via familjen, bekanta, tidigare arbetskamrater etc.	20,3	20,2
Vill ej svara	4,3	4,4
Antal personer	400	253



## Referenser

- Akerlof, George A. (1997), "Social Distance and Social Decisions," *Econometrica*; 65(5), sid. 1005-27.
- Andersen, B. (1996), "The Ebb and Flow of Enforcing Executive Order" 11246, *American Economic Review*, Papers and Proceedings, 86(2), 298-301.
- Arai, Mahmood och Schröder, Lena (1996), "Etableringshinder för invandrad arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden", bilaga till Invandrarpolitiska kommitténs betänkande *Vägar in i Sverige*, SOU 1996:55.
- Arbetsmarknadsstyrelsen (1998), *Arbetsmarknaden för invandrare, Rapport URA 1998:1*.
- Arbetsmarknadsstyrelsen (1999), *Arbetsmarknaden för invandrare, Rapport URA 1999:5*.
- Björklund, Anders, Edebalk, Per-Gunnar, Ohlsson, Rolf och Söderström, Lars (1998), *Välfärdsolitik i kristid – håller arbetslinjen?* SNS Förlag.
- Borjas, George J. (1991), "Immigrants in the U.S. Labor Market: 1940-80" i *American Economic Review*, May, sid. 287-291.
- Borjas, George J. (1994), "The Economics of Immigration" i *Journal of Economic Literature*, vol. XXXII, (December 1994), sid. 1667-1717.
- Borjas, George J. (1998), "The Economic Progress of Immigrants", National Bureau of Economic Research (NBER), Working Paper 6506.
- Broomé, Per, Bäcklund, Ann-Katrin, Lundh, Christer och Ohlsson, Rolf (1996), *Varför sitter brassen på bänken? eller varför har invandrarna så svårt att få jobb?* SNS förlag, Stockholm.
- Broomé, P. och Bäcklund, A-K, (1998), *S-märkt. Företagets etniska vägval*, SNS förlag, Stockholm.
- Cheles, Luciano (1995), "The Italian far Right: Nationalist Attitudes and Views on Ethnicity and Immigration", pp 159-175, i Hargreaves, Alec, G. & Leaman, Jeremy (eds.), *Racism, Ethnicity and Politics in Contemporary Europe*. Edward Elgar Publishing Ltd., Aldershot, England.

- Chiswick, Barry R. (1978), "The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-Born Men", *Journal of Political Economy*, Oct. 1978, 86(5), sid. 897-221.
- Chiswick, Barry R., Cohen, Yinon och Zach, Tzippi (1997), "The Labor Market Status of Immigrants: Effects of the Unemployment Rate at Arrival and Duration of Residence", i *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 50, no. 2, sid. 289-303.
- Chiswick, Barry R. och Hurst, Michael E. (1998), "The Employment, Unemployment and Unemployment Compensation Benefits of Immigrants" i *Research in Employment Policy*, vol.2.
- Devine, Theresa och Kiefer, Nicholas (1991), *Empirical Labor Economics. The Search Approach*, Oxford University Press, New York och Oxford.
- Ekberg, Jan och Andersson, Lars (1995), *Invandring, sysselsättning och ekonomiska effekter*, rapport till expertgruppen i offentlig ekonomi, finansdepartementet (ESO), Ds 1995:68.
- Ekberg, Jan och Gustafsson, Björn (1995), *Invandrare på arbetsmarknaden*. SNS förlag, Stockholm.
- Ekberg, Jan (1991), *Vad hände sedan? En studie av utrikes födda på arbetsmarknaden*. Acta Wexionensia, Serie 2 Economy & Politics, Högskolan i Växjö.
- Ekberg, Jan (1994), "Arbetsmarknadskarriär bland invandrarungdomar", Arbetsmarknadsdepartementet, EFA rapport nr 32.
- Ekberg, Jan (1997), "Hur är arbetsmarknaden för den andra generationens invandrare?", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 3, nr 1, s 5-16.
- House, Jim (1995) "Contexts for "Integration" and Exclusion in Modern and Contemporary France", pp 79-130, i Hargreaves, Alec G. & Leaman, Jeremy (eds.), *Racism, Ethnicity and Politics in Contemporary Europe*. Edward Elgar Publishing Ltd., Aldershot, England.
- Greene, William (1993), *Econometric analysis*. Prentice Hall, Inc. New Jersey.
- Gustafsson, Zamanian och Aguilar (1990), *Invandring och försörjning*. Daidalos, Göteborg.
- Kiehl, Marianne och Werner, Heinz (1998), "The Labour Market Situation of EU and of Third Country Nationals in the European Union", Institute for Employment Research, Labour Market Research Topics, No. 32.
- Kuran, Timur (1995), *Private Truths, Public Lies. The Social Consequences of Preference Falsification*. Harvard University Press, Cambridge, Massachussets.

- leGrand, Carl och Szulkin, Ryszard (1999), "Invandrarnas löner i Sverige. Betydelsen av vistelsetid, invandrarland och svensk skolgång", i *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, årgång 5, nr 2, sid. 89-110.
- LaLonde, Robert J. och Topel, Robert H. (1991), "Immigrants in the American Labor Market: Quality, Assimilation, and Distributional Effects", *American Economic Review*, Vol. 81, no. 2.
- Leonard, Jonathan (1984), "The impact of affirmative action on employment", *Journal of Labor Economics*, 2(4), 339-463.
- Leonard, J. (1990), "The impact of affirmative action regulation and equal employment law on black employment", *Journal of Economic Perspectives*, 4(4), 47-63.
- Leonard, Jonathan (1996), "Wage disparities and affirmative action in the 1980s", *American Economic Review*, Papers and Proceedings, 86(2), 285-293
- Leiniö, Tarja-Liisa (1994), "Invandrarungdomars etablering", i *Ungdomars välfärd och Värderingar*, SOU 1994:73, Allmänna förlaget, Stockholm.
- Regné, Håkan och Wadensjö, Eskil (1999), "Arbetsmarknadens funktionssätt i Sverige. En beskrivning baserad på ny intervjudata." Stencil, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Schröder Lena, och Vilhelmsson, Roger (1998) "Sveriges specifikt humankapital och ungdomars etablering på arbetsmarknaden", *Ekonomisk Debatt*, årgång 28, nr 8.
- Scott, Kirk (1999), *The Immigrant Experience, Changing Employment and Income Patterns in Sweden, 1970-1993*. Lund Studies in Economic History 9, Lund University Press, Lund.
- Smith, James och Welsh, Finis (1984), "Affirmative action and labor markets", *Journal of Labor Economics*, 2(2), 269-301.
- Statistiska centralbyrån (1993), Studie av arbetslösa enligt AMV och enligt SCB, Bakgrundsfakta 1993:5.
- Torp, Hege (red.) (1999), "Dagpengesystemene i Norden og tilpasningen på arbeidsmarkedet." Nordisk Rapport. Foreløpig utgave, 30. april 1999. ISF, Oslo.
- Vilhemsson, Roger (1999), "Ethnic Differences in the Swedish Youth Labor Market", stencil, Institutet för social forskning.
- Wadensjö, Eskil (1972), *Immigration och Samhällsekonomi*, Studentlitteratur, Lund.
- Wadensjö, Eskil (1992), "Earnings of Immigrants with Higher Education in Sweden", stencil, Institutet för social forskning.
- Wadensjö, Eskil (1995), "Invandrarna på arbetsmarknaden. Etnisk diskriminering eller kreativa kulturmöten?", Rådet för arbetslivsforskning.

Wadensjö, E. (1997), "Invandrarkvinnors arbetsmarknad", i SOU 1997:137.