

# Vad förklarar invandrares integration på arbetsmarknaden?

## En teoriöversikt<sup>1</sup>

Anna Sjögren och Yves Zenou



INTEGRATIONSVERKET

---

<sup>1</sup> Vi är tacksamma för synpunkter från Gun-Britt Andersson, Lena Schröder, Per Skedinger, Adele Ennab och Johnny Zetterberg.

*Vad förklarar invandrarens integration på arbetsmarknaden*  
*–en teoriöversikt*  
Integrationsverkets stencilserie 2007:09

© Integrationsverket 2007

ISSN 1651-5676  
Integrationsverket  
Box 633  
601 14 Norrköping  
[www.Integrationsverket.se](http://www.Integrationsverket.se)

Grafisk produktion och tryck: Elanders AB 2007

## Innehåll

Förord.....	5
2 Inledning .....	7
3 Invandrare i Sverige.....	8
3.1 Flöde och stock .....	8
3.2 Arbetsmarknadsutfall .....	9
3.3 Boendesegregering.....	11
4 Humankapital och integration.....	11
4.1 Självselektion.....	12
4.2 Humankapitaldepreciering och nyinvestering .....	13
4.3 Sociala normer, grupstryck och etnisk identitet .....	14
4.4 Kulturöverföring .....	16
5 Invandrades arbetsmarknad .....	19
5.1 Ren diskriminering .....	19
5.2 Statistisk diskriminering .....	21
5.3 Insiders och outsiders på arbetsmarknaden .....	22
6 När utbud möter efterfrågan.....	23
6.1 Geografisk felmatchning.....	23
6.2 Sociala nätverk.....	24
6.3 Statistisk diskriminering och kulturell överföring.....	25
7 Avslutande kommentarer.....	26
Referenser .....	28



## Förord

Integrationsverket har i uppdrag av regeringen att följa tillståndet och utvärdera utvecklingen inom olika samhällssektorer ur ett integrationspolitiskt perspektiv. Detta uppdrag har senast dokumenterats i publikationen Rapport Integration 2005 som analyserar utvecklingen på arbetsmarknaden, inom utbildningsväsendet, barn och ungdomars uppväxtvillkor, folkhälsan och utvecklingen av det segregerade boendet. Därutöver publiceras också regelbundet en uppdatering av de statistiska uppgifterna i Rapport Integration i form av en statistisk rapport. Statistikrapport 2007 är en sådan rapport som anknyter till den senaste Rapport Integration och presenterar de senaste tillgängliga statistikuppgifterna i form av tabeller och diagram. För möjliga tolkningar och förklaringar av vad som kan förklara dessa siffror hänvisas läsaren till Rapport Integration 2005.

I syfte att initiera nya problemställningar av möjlig relevans för det integrationspolitiska området har ett antal forskare fått i uppdrag av Integrationsverket att bidra med underlag som här publiceras som expertbilagor. Samtliga forskare ansvarar själva för innehållet i sina bidrag och Integrationsverket tar inte ställning till innehållet.

I denna studie av Anna Sjögren och Yves Zenou ges en teoriöversikt om vad nationalekonomisk forskning kan säga om möjligheter och hinder för integrationen i Sverige. Rapporten tar sin utgångspunkt i den svenska integrationsproblematiken och jämför invandrares situation i Sverige med den som råder i andra länder. Utifrån nationalekonomisk teoribildning diskuteras sedan möjliga förklaringar till den integrationsutveckling som kan observeras för den svenska arbetsmarknaden. Diskussionen förs med utgångspunkt från förklaringar som betonar att det finns olikheter mellan minoriteter och majoritetsbefolkningen som kan härledas från arbetsmarknadens utbudssida respektive efterfrågesida men också förklaringar som betonar att matchningen av utbudet och efterfrågan på arbetsmarknaden kan se olika ut för minoriteten än för majoritetsbefolkningen. I detta sammanhang diskuteras betydelsen av t ex diskriminering, sociala nätverk, grupptröck och normbildning i termer av bl a kulturell överföring.

Norrköping, april 2007

Abdullahi Aress  
Avdelningschef



## 1 Inledning

Upploppen i Frankrike under november 2005 gav nytt bränsle åt en sedan flera år pågående debatt om integration och etniska minoriteters ställning i samhället. De etniska minoriteternas svaga ställning på arbetsmarknaden och bostadssegregeringens konsekvenser för utanförskap kom i starkt fokus. Precis som under oroligheterna i Storbritannien sommaren 2001 och under de s.k. Rodney King-upploppen i Los Angeles i april 1992, hade många av upploppsdeltagarna invandrarbakgrund eller tillhörde en etnisk minoritet.

I de flesta västländer har invandrade individer och deras barn en svag ställning på arbetsmarknaden. Det finns också en tydlig etnisk segregation i boendet, med hög arbetslöshet och utbrett bidragsberoende i områden dominerade av invandrare och minoriteter. Ett antal möjliga förklaringar till sambandet mellan bostadssegregation och problem på arbetsmarknaden framförs återkommande i den svenska debatten: de som bor i invandrartäta områden diskrimineras, kommer inte i kontakt med arbetsgivare och jobb-möjligheter på den allmänna arbetsmarknaden, isoleringen gör att man inte bygger upp kunskaper i svenska språket på det sätt som man skulle göra om boendet var mer integrerat o.s.v.

För att bidra till kunskapen om utanförskap och dess konsekvenser för hur invandrade och deras barn integreras i det svenska samhället kommer vi i denna översikt lyfta fram nationalekonomiska teorier som på olika sätt belyser vad som är avgörande för en individs livschanser. Vi kommer att fokusera på individens framgång på arbetsmarknaden och vi kommer att särskilt beröra faktorer som är specifika för individer som har invandrat eller som tillhör en etnisk minoritet.

Vi tar vår utgångspunkt i humankapitalteorin som härleder individers framgång på arbetsmarknaden till de produktiva egenskaper, färdigheter, kunskaper och tillgång till information och nätverk som individen besitter och förvärvar. Med detta perspektiv ligger det nära till hands att söka förklaringen till invandrades och minoriteters ofördelaktiga position på arbetsmarknaden i att dessa grupper av olika skäl har mindre humankapital – eller att det humankapital de besitter inte är - eller uppfattas som - gångbart på arbetsmarknaden.

Som bakgrund inleder vi denna teoriöversikt med att ge en bild av den verklighet teorierna är avsedda att ge perspektiv på. Vi presenterar i korthet fakta om invandringen till och integrationen på arbetsmarknaden i Sverige i jämförelse med andra OECD-länder. Det bör dock tas i beaktning att internationella jämförelser försvåras av att statistik från olika länder inte enkelt låter sig jämföras.<sup>1</sup> Därefter tar vi upp teorier som betraktar utbudssidan - d.v.s. på vilket sätt och varför invandrare och minoriteter skulle besitta humankapital som på något sätt skiljer sig från majoritetsbefolkningen. Förutom generell humankapitalteori, tar vi upp sociala normer, identitet och kulturöverföring och lyfter därmed fram på vilket sätt diskriminering på arbetsmarknaden eller ett på andra sätt ofördelaktigt utgångsläge kan påverka individer och familjers vilja och förmåga att investera i produktivt humankapital och hur skillnader i arbetsmarknadsutfall därmed består över generationer.

---

<sup>1</sup> För en utförlig diskussion om detta statistikproblem hänvisas till Integrationsverket (2004).

Vi vänder sedan på perspektivet genom att problematisera efterfrågan på invandrades arbetskraft. Vi beskriver teorier som försöker förklara varför och hur invandrares och minoriteters humankapital värderas lägre på arbetsmarknaden. Vi kommer först att diskutera olika diskrimineringsteorier, dels ren diskriminering som grundar sig i preferenser, eller mer specifikt, ogillande av vissa individers egenskaper, dels s.k. statistisk diskriminering som baseras på informationsbrister. Vi beskriver också hur insider-outsider-strukturer på arbetsmarknaden särskilt kan missgynna invandrare och deras barn.

Slutligen lyfter vi fram ett antal teoribildningar som fokuserar på mötet mellan utbud och efterfrågan. Dessa modeller betonar matchningen mellan arbetstagare och arbetsgivare och lyfter fram hur det sociala, kulturella eller geografiska avståndet mellan individ och arbetsmarknad kan göra att matchningen kan vara mer komplicerad just för invandrare och minoriteter.

## 2 Invandrare i Sverige

### 2.1 Flöde och stock

Varje år beviljas mellan 35-40 tusen utländska medborgare svenskt uppehållstillstånd. Den enskilt största gruppen kom under 2004 från Danmark, men även irakier, finländare, norrmän och polacker utgjorde stora andelar. Under perioden 1990-2003 var Bosnien, forna Jugoslavien, Irak och Iran viktiga ursprungsländer jämte de nordiska grannländerna. (OECD, 2006).<sup>2</sup>

I förhållande till befolkningens storlek ligger Sverige med ett totalt inflöde på c:a 5 invandrare per tusen invånare per år tillsammans med Norge och England i mitten av ligan av invandringsländer i OECD. Största invandringsflödena har Schweiz, Nya Zeeland, Australien, Kanada och Österrike med mellan 7 och 11 per tusen invånare. Danmark och Finland har inflöden på 3 respektive 1 per tusen invånare (OECD, 2006). Sverige tillhör de länder inom OECD som har förhållandevis låg andel arbetskraftsinvandring och istället en stor andel anhörig- och flyktinginvandring. Flyktingar och arbetskraftsinvandrare utgjorde 2004, enligt OECDs statistik, vardera mellan 15 och 20 procent av de beviljade uppehållstillstånden i Sverige. De flesta uppehållstillstånd beviljas anhörig invandrare. I ett längre perspektiv visar Migrationsverkets tillståndsstatisik att flyktingar utgjorde en tredjedel av alla uppehållstillstånd under perioden 1980 till 2005, anhöriginvandring stod för hälften av alla uppehållstillstånd medan den resterande sjättedelen utgjordes av gäststuderande, EES-medborgare och arbetskraftsinvandrare.

Även när vi ser till andelen utlandsfödda i befolkningen intar Sverige med sina 12.4 procent (2004) en mellanposition i OECD sammanhang tillsammans med länder som Österrike, Tyskland och USA alla med c:a 13 procent och Belgien, Irland och Nederländerna med runt 11 procent. De stora invandringsnationerna Schweiz, Kanada, Australien och Nya Zeeland har alla runt 18-25 procent, medan Luxemburg toppar ligan med c:a en tredjedel utlandsfödda i befolkningen. Bland de nordiska grannländerna har Norge en andel utlandsfödda på 7.8 procent, Danmark 6.3 procent och Finland ligger på blygsamma 3.2 procent. Sverige har varit ett invand-

<sup>2</sup> I detta avsnitt utgår vi från OECDs statistik.



ringsland sedan arbetskraftsinvandringsepoken på 1950- och 1960-talen. Invandringsflödena har dock över tiden förändrats från just arbetskraftsinvandring till flykting- och anhöriginvandring. Denna nästan halvsekkellånga historia av invandring gör att det idag finns en stor och växande andel individer som inte har invandrat själva, men vars föräldrar en gång kommit till Sverige.

Även i detta avseende befinner sig Sverige i en mellanposition i internationell jämförelse, där vi ligger - om än inte i samma omfattning - England, Frankrike och USA och Tyskland har en stor grupp unga människor med utländsk bakgrund som har trätt eller försöker träda in på arbetsmarknaden. Länder som Norge och Danmark har ännu inte några större grupper med utlandsfödda föräldrar.

## 2.2 Arbetsmarknadsutfall

Arbetsmarknaden är avgörande för hur invandrade individer integreras i sina nya hemländer. Generellt sett är invandrades ställning på arbetsmarknaden svagare än för infödda. Detta visas tydligt i tabell 1 som redovisar invandrades relativa position på arbetsmarknaden i 11 europeiska länder. I samtliga länder är arbetslösheten bland invandrade individer större än för den infödda befolkningen. Med några undantag är också arbetskraftsdeltagandet och andelen sysselsatta lägre för invandrade. Danmark utmärker sig som det land där invandrades arbetskraftsdeltagande och andel sysselsatta är allra lägst i förhållande till den inhemska befolkningen. Också Sverige tillhör den grupp länder där invandrades situation på arbetsmarknaden överlag är jämförelsevis svag. Övriga länder där invandrade har särskilt svag ställning på arbetsmarknaden jämfört med infödda är Nederländerna, Belgien och i viss mån Finland.

**Tabell 1: Arbetsmarknadssituationen för invandrade jämfört med infödda för några OECD länder, 1995, 2000 och 2003-2004, 16-64 år.**

	Arbetskraftsdeltagande kvot invandrad/infödd				Arbetslöshet kvot invandrad/infödd				Sysselsatta kvot invandrad/infödd			
	1995	2000	2003	2004	1995	2000	2003	2004	1995	2000	2003	2004
<b>Österrike</b>	1.06	1.05	1.04	0.97	1.66	2.06	1.89	2.56	1.03	1.00	0.99	0.90
<b>Belgien</b>	0.87	0.88	0.85	0.91	2.87	2.68	2.66	2.39	0.73	0.79	0.75	0.82
<b>Danmark</b>	0.64	0.66	0.65	0.67	3.23	2.65	2.24	2.39	0.53	0.61	0.62	0.62
<b>Finland</b>	0.86	0.95	0.93	0.91	1.54	2.65	1.75	2.51	0.76	0.76	0.85	0.76
<b>Frankrike</b>	0.92	0.91	0.91	0.93	1.92	2.18	2.20	2.01	0.81	0.80	0.80	0.83
<b>Tyskland</b>	0.93	0.90	0.90	0.88	2.00	1.71	1.82	1.77	0.86	0.85	0.82	0.81
<b>Irland</b>	0.94	0.95	0.96	0.94	1.50	1.47	1.46	1.53	0.88	0.93	0.94	0.92
<b>Nederländerna</b>	0.76	0.77	0.81	0.78	3.60	2.79	2.79	2.25	0.62	0.73	0.76	0.74
<b>Spanien</b>	1.11	1.09	1.15	1.14	1.00	1.11	1.34	1.23	1.11	1.07	1.10	1.11
<b>Sverige</b>	0.80	0.81	0.86	0.87	2.55	2.87	2.51	2.57	0.70	0.73	0.79	0.78
<b>Storbritannien</b>	0.86	0.86	0.88	0.90	1.68	1.84	1.69	1.67	0.81	0.82	0.85	0.87

Källa: Bearbetad statistik från OECD (European Union Labour Force Survey, befolkning 15-64 (data från Eurostat) utom Danmark (befolkningsregister)).

Det lyfts ofta fram att en förklaring till den dystra situationen är Sveriges höga andelar flykting och anhöriginvandring i jämförelse med andra

invandringsländer (Integrationsverket, 2006). Dessa invandringskategorier har av flera skäl det svårare på arbetsmarknaden än individer som invandrat av arbetsmarknadsskäl. Även om studier tyder på att invandrades position på arbetsmarknaden förbättras ju längre man har varit i landet är det remarkabelt att sysselsättningskillnader kvarstår 25 år efter invandringstillfället (Nekby, 2003). Det är också långt ifrån godtagbart att hälften av dem som invandrat från Irak, Iran och Afrikas horn inte har haft ett riktigt jobb efter 9 år i Sverige (Åslund mfl, 2006).

Invandrades situation på arbetsmarknaden präglas också i flertalet länder av en påtaglig segregering. Utlandsfödda är överrepresenterade i hotell- och restaurangbranschen, liksom i den privata tjänstesektorn, undantaget kvalificerade tjänster som bank och försäkring.

**Tabell 2 Utlandsfödda sysselsättning i olika sektorer. 2003-2004 genomsnitt, som procentandelar av total sysselsättning för utlandsfödda.**

	Jordbruk och fiske	Gruv-, energi- och tillverknings- industrin	Bygg	Handel	Hotell och res- taurang	Utbild- ning	Hälsa och kom- munal service	Hus- hålls- tjänster	Offentlig för- valtning mm	Övriga tjänster
Österrike	1.2	22.3	8.8	14.4	12.0	4.2	8.8	(0.4)	2.9	25.0
Belgien	1.2	17.3	6.9	13.6	7.4	6.2	10.7	0.6	9.1	27.1
Kanada (2003)	1.2	19.8	6.0	14.1	7.8	5.5	9.6	..	3.6	32.5
Tjeckien	3.7	29.9	8.8	18.2	4.6	5.1	6.1	..	4.5	18.9
Finland	..	20.1	5.1	14.5	8.9	6.8	13.6	..	..	26.9
Frankrike	1.9	14.6	10.3	11.9	5.9	6.0	9.7	5.8	6.8	27.2
Tyskland	1.3	32.0	6.4	12.9	7.6	3.9	10.1	0.7	3.3	21.9
Grekland	6.1	16.3	27.3	11.4	9.2	2.7	2.4	13.4	1.4	9.7
Irland	2.2	16.6	8.4	11.5	13.2	6.4	12.5	..	2.9	25.4
Japan <sup>1</sup>	0.5	58.7	1.8	13.1	( <sup>1</sup> )	..	..	..	..	25.9
Luxemburg	1.0	10.5	16.0	12.2	6.0	1.9	6.3	4.2	12.2	29.8
Nederländerna (2002)	1.5	20.4	4.5	15.0	8.2	5.4	12.2	..	4.6	28.2
Norge	..	13.7	4.5	12.6	8.6	8.0	20.7	..	3.7	27.0
Spanien	6.0	13.6	16.3	12.2	12.0	3.6	3.7	12.2	2.0	18.5
Sverige	0.6	17.2	2.7	12.1	6.6	10.8	18.6	..	3.9	27.5
Schweiz	1.1	19.7	8.4	15.2	7.3	6.1	13.4	1.3	3.4	24.1
Storbritannien	0.4	11.8	4.3	13.6	9.0	8.4	14.5	1.0	5.2	31.9

Siffror i fetstil indikerar att utlandsfödda är överrepresenterade i sektorn jämfört med infödda på arbetsmarknaden.

Källa: OECD (2006, tabell I.12)

Tabell 2 visar mönstret i ett antal OECD-länder. Hotel-, restaurang- och servicesektorn har förhållandevis många utlandsfödda i ett flertal OECD-länder, däribland Sverige. Varken i utbildningsväsendet eller i offentlig förvaltning är invandrade överrepresenterade i något land.

## 2.3 Boendesegregering

Precis som i de flesta andra västländerna är den invandrade befolkningen i Sverige koncentrerad till storstäderna. Hälften av invandrarbefolkningen bor i någon av de tre storstadsregionerna, att jämföra med en tredjedel av den totala befolkningen. Bland många grupper med ursprung i Afrika, Asien och Sydamerika är boendekoncentrationen ännu mer uttalad (Andersson R, 2000). Det är också väl känt att sysselsättningsgraden varierar kraftigt beroende på födelseregion: år 2002 var den 54 procent bland dem som är födda utanför Europa, att jämföra med 69 procent bland dem från EU/EES-länder och 77 procent bland de infödda.

Till skillnad från de amerikanska storstäder där innerstaden förlorat arbetstillfällena och blivit fattigare, har svenska större städer en »europaisk« struktur med en rik stadskärna där jobben är koncentrerade. De mest invandrantäta områdena (särskilt beträffande personer med utomeuropeiskt ursprung) ligger vanligen en bit från centrum och består till stor del av hyresbostäder. Med få undantag bor i dessa områden personer med bakgrund i olika delar av världen – de domineras alltså inte av en viss invandrargrupp utan det gemensamma är att få infödda bor där. En stor del av de idag invandrardominerade områdena byggdes inom »miljonprogrammet« i slutet av 1960-talet och början av 1970-talet. Många infödda har under de senaste decennierna lämnat dessa områden, vilket har ökat invandrarkoncentrationen (Andersson, 2000).

## 3 Humankapital och integration

Humankapitalteorin härleder individens framgång på arbetsmarknaden till de produktiva egenskaper d.v.s. kunskaper, färdigheter, tillgång till information och nätverk som en individ besitter.<sup>3</sup> Dessa egenskaper är resultatet av individens uppväxtförhållanden och har alltså sin grund både i ärftliga faktorer och i uppfostran och uppväxtmiljö. En viktig utgångspunkt i humankapitalteorin är dock att humankapital kan förvärvas. Föräldrar kan utveckla sina barns humankapital genom att fostra, utbilda och överföra sina egna kunskaper, normer och värderingar. Individer kan själva investera i sitt humankapital genom att i skolan eller på jobbet på olika sätt utbilda och förkovra sig, skaffa sig sunda vanor, odla kontakter o.s.v. Även beslutet att flytta, eller invandra, kan ses som en investering i det egna eller sina barns humankapital (Becker 1962; Sjaastad, 1962). Föräldrar och individen själv kommer att göra dessa humankapitalinvesteringar i den mån de lönar sig antingen genom att de innebär att individen kan få ett bättre arbete och/eller i någon bemärkelse ett rikare liv för sig och sin familj. I detta avsnitt belyser vi först det humankapital invandrare tar med sig när de flyttar och hur flytten skapar ett behov för komplettering. Vi tar sedan upp hur den sociala omgivningen påverkar individens humankapital. Vi fokuserar på hur invandrabarns arbetsmarknadsutsikter påverkas av den sociala uppväxtmiljön, dels via social normbildning, dels genom föräldrars ansträngningar att överföra normer och värderingar.

<sup>3</sup> Humankapitalteorin utvecklades under 1950-, 1960- och 1970-talen. Theodore W. Schultz, Gary S. Becker och Jacob Mincer är några av teorins förgrundfigurer. Viktiga referenser är Schultz (1961), Becker (1962), Ben-Porath (1967), och Mincer (1974).

### 3.1 Självselektion

Det finns ett starkt samband mellan skälen till invandring, ursprungsland och en invandrad individs humankapital. En viktig förklaring står att finna i själva beslutet att emigrera och vem som väljer att göra det. Den som invandrar av arbetsmarknadsskäl har sannolikt valt att komma just för att den gjorde bedömningen att det egna humankapitalet är särskilt gångbart på det nya landets arbetsmarknad och att utsikterna att hitta ett bra jobb därmed är goda. Detta brukar benämnas självselektion. För flyktingar är arbetsmarknadsutsikterna inte det avgörande skälet till valet av land. Detta kan delvis förklara varför flyktingars integration på arbetsmarknaden är mer komplicerad än arbetskraftsinvandras. Däremot är det en inte ovanlig företeelse att de länder som öppnar sina gränser för flyktingar gör det med ett ibland stort mått av selektivitet, vissa för att välja ut de flyktingar som har störst sannolikhet att hitta jobb, andra, däribland Sverige, för att ta emot de flyktingar vars skyddsbehov bedöms vara särskilt ömmande. Vad gäller anhöriginvandring är det sannolikt att arbetsmarknadsutsikterna i det nya landet åtminstone har en viss betydelse för beslutet att invandra.

Vem det är som väljer att flytta kan fångas inom ramen för den s.k. Roy-modellen, (Roy, 1951).<sup>4</sup> I Roy modellen, som utgår från en stiliserad värld med två länder, väljer individer att bosätta sig i det land (eller den region i den mån det rör sig om migration inom ett land) där de tror att de får störst avkastning på sitt humankapital.<sup>5</sup> Flytten kan ses som ett investeringsbeslut där olika typer av flyttkostnader, såsom förlust av jobb, vänner, familj väger in på kostnadssidan, medan arbetsmarknads- och utbildnings och framtidsutsikter i det nya landet väger in på intäktssidan. Avgörande för vem som flyttar blir den relativa avkastningen på det humankapital individen besitter (och kan skaffa) i det nya jämfört med hemlandet. Följaktligen kommer det land som har högst avkastning på humankapital att locka till sig och behålla de individer som har störst tillgång på humankapital. Ett lands invandrade befolkning kommer därmed att vara relativt välutbildad om landet har hög avkastning på utbildning (jämfört med invandrarernas ursprungsland). På motsvarande sätt kommer den invandrade befolkningen att vara relativt lågutbildad om det omvända förhållandet gäller. När invandring är reglerad, som i Sverige, blir dessa mönster inte lika tydliga.

Roy-modellen kan ge insikt om vad som styr beslutet att flytta även inom ett land. Detta är aktuellt i diskussionen om flyktingars och asylsökandes bosättning och den tidvis mer eller mindre tvingande placeringspolitik som tillämpades i Sverige fram till mitten av 1990-talet (se tex Edin mfl, 2004). Var nyanlända familjer väljer att bosätta sig kan ses som ett komplext beslut där möjligheterna att hitta en bostad till en rimlig kostnad och familjemedlemmarnas arbetsmarknadsutsikter väger in. Det är knappast förvånande att många väljer att bosätta sig på orter där de via familj, landsmän och andra kontakter har ett någorlunda fungerande kontaktnät som ökar möjligheterna att få avkastning på det egna humankapitalet. Studier visar också att dessa bosättningsbeslut i många fall är lyckade ur ett arbetsmarknadsperspektiv (Fredriksson och Åslund, 2005; Edin mfl, 2003).

<sup>4</sup> Den utsprungliga Roy-modellen handlar om individers yrkesval, men analogin till länderval är tydlig.

<sup>5</sup> Se Borjas (1999) för en mer utförlig beskrivning av modellen.

### 3.2 Humankapitaldepreciering och nyinvestering

Det är troligt att en del av en individs humankapital är landspecifikt så att flytten i sig innebär att en del av en individs produktiva kapacitet går förlorad eller *deprecierar*. Enklast är kanske att föreställa sig hur den som flyttar går miste om sin praktiska lokalkännedom, sina nätverk och kontakter, och inte minst fördelen av att kunna landets språk, kultur och historia. Det kan också röra sig om skillnader mellan länder i hur ens yrke utövas. Medan visst yrkeskunnande är lätt att överföra och anpassa till vad som krävs i ett annat land, kan andra kunskaper vara svåra att överföra. Den kompetens tandläkare eller elektriker besitter är sannolikt mindre landspecifik än den som en advokat eller revisor har, eftersom de senare yrkesgrupperna måste vara väl förtrogna med det enskilda landets lagar och revisionsseder.

Den som kommer som flykting har inte haft samma möjlighet att ta arbetsmarknadsutsikterna i beaktning vid beslutet att fly. Av det skälet är det möjligt att än mer humankapital har gått förlorat än för den som valt att flytta. Dessutom kan de omedelbara skälen att fly och själva flykten inneburi svåra påfrestningar både på den psykiska och fysiska hälsan som ju också utgör viktiga komponenter av individens humankapital.

Oavsett skälen till invandring finns det som regel ett behov av att bygga upp eller komplettera sitt humankapital när man kommer till ett nytt land. Det nya landets språk är kanske det mest uppenbara, men kunskap om den lokala arbetsmarknaden, kompletterande yrkesutbildning och generell kunskap om det nya landet är det sannolikt också hög potentiell avkastning på. Men vem som investerar i vad, och hur mycket, påverkas i hög grad av alternativkostnaden för att ägna sin första tid i landet åt att utbilda sig. Både denna alternativkostnad, alltså det individen hade kunnat tjäna om den hade valt att arbeta direkt, men också avkastningen på investeringen påverkas av hur mycket humankapital individen har vid invandringstillfället.

Borjas (1999) beskriver i en enkel modell hur detta investeringsbeslut kan te sig. En nyinvandrad individ har att välja mellan att arbeta och att ägna en andel av sin tid åt att investera i sitt humankapital. Avgörande för hur mycket av sin tid individen väljer att ägna åt humankapitalinvesteringar är hur attraktiv individen är på arbetsmarknaden direkt. Detta bestämmer individens alternativkostnad. Ju mer humankapital individen har och ju med gångbart detta humankapital är på arbetsmarknaden desto högre alternativkostnad. Men även avkastningen på att investera i sitt humankapital kan bero på hur mycket humankapital individen redan har. Man kan tänka sig två situationer, i det ena fallet kan t.ex. en investering i språket vara en nödvändighet för att överhuvudtaget få ett enkelt jobb, medan en ytterligare investering att översätta och eller komplettera sin utländska utbildning kan göra att individen blir oerhört mycket produktivare i det nya landet. Borjas talar då om att det råder komplementaritet mellan initialt humankapital och nyinvesteringar. I ett annat fall kan en individ komma in på arbetsmarknaden efter ett minimum av t.ex. språkinvestering, medan ytterligare humankapital investeringar ger allt mindre i termer av ökad produktivitet. I detta fall kan man se det humankapital man hade innan som ett substitut för det man kan skaffa sig i det nya landet.

Huruvida nya investeringar i humankapital och befintligt humankapital är komplement eller substitut påverkar hur vi ska förvänta oss att inkomst-

utvecklingen för nyanlända invandrare ska se ut och om det är hög eller lågutbildade invandrare som investerar mest. Om det råder substituerbarhet kommer de välutbildade, som ju därmed har lägst avkastning på ytterligare investeringar, att investera minst. Följaktligen kommer de att jobba från första början och tjäna mycket, medan de som är lågutbildade när de anländer har större avkastning på att utbilda sig. De senare kommer att få snabb inkomstutveckling allt eftersom de har utbildat sig klart och börjar jobba huvuddelen av sin tid. Om det istället är så att investeringar är komplement till det humankapital man redan har, kommer de som redan har mycket utbildning att satsa mest på sitt humankapital i början och kommer därmed att erfar en kraftigare inkomstutveckling än de som inte hade så mycket humankapital vid invandringstillfället. Rooth och Åslund (2006) visar att invandrades avkastning på att komplettera sin utländska högskoleutbildning är förhållandevis hög, liksom avkastningen på investeringar i svenska språket. Det är dock inte alltid möjligt att få tillträde till kompletterande utbildning. Arbetsmarknadens behov styr ofta vilka möjligheter högutbildade invandrare har att komplettera sin utbildning.

### 3.3 Sociala normer, gruppsytryck och etnisk identitet

Vi har diskuterat hur invandrades framgång på arbetsmarknaden påverkas av det humankapital de för med sig och de investeringar som görs i det nya hemlandet. Det finns en växande forskningslitteratur om hur den enskilde individens framgång på arbetsmarknaden inte bara avgörs av vad den själv har för kunskaper och erfarenheter utan också av vilka kunskaper, erfarenheter som finns bland människorna i den miljö där man bor och arbetar. I Fredriksson och Åslund (2005), beskrivs till exempel hur socialbidragsberoendet hos enskilda flyktingar påverkas av hur många av flyktingens landsmän i bostadsområdet som är beroende av bidrag.

Man brukar tala om att det etableras sociala normer d.v.s. en uppsättning regler som föreskriver hur individer bör agera för att tillhöra en given grupp eller samhälle och att dessa normer får en effekt på hur individer upplever kostnaden och nyttan av olika beslut och handlingar (Coleman, 1990; Lindbeck, Nyberg och Weibull, 1999). Det finns studier om hur uppväxtmiljö och bostadsområde påverkar en individs socialbidragsberoende, arbetslöshet och utbildningsval (Durlauf, 2004). På skolans område handlar det till exempel om mekanismer som går via skolkvalitet och resurser, men också om elevsammansättningen i skolan och därmed om vilka sociala utbildningsnormer som finns och hur utbildning värderas. För invandrades barn är skolan avgörande för integrationen i det svenska samhället.

Benabou (1993) formulerar i en enkel modell hur omgivningens betydelse för en individs utbildningsval kan leda till segregering på bostadsmarknaden. I modellen finns två bostadsområden och två möjliga utbildningsval, hög eller låg. Priserna på bostadsmarknaden bestäms av utbud och efterfrågan. Kostnaden för att utbilda sig beror på var man bor genom att utbildningskostnaden är avtagande i andelen högutbildade individer i bostadsområdet. Det finns alltså en lokal extern effekt av hög utbildning. Denna externa effekt antas dessutom vara asymmetrisk på så sätt att det blir relativt sett billigare att skaffa sig hög (jämfört med låg) utbildning ju större andelen högutbildade är i området. En möjlig orsak till sådana externa effekter skulle kunna vara att läxläsning och plugg för den enskilde



upplevs som mindre betungande om det är en norm att studera. En följd av asymmetrin i de externa effekterna är att den som vill skaffa sig hög utbildning är redo att betala mer för en bostad i det område som har en hög andel högutbildade än den som vill satsa på låg utbildning. Skälet är att kostnaden för att skaffa hög utbildning påverkas mer än kostnaden för att skaffa låg utbildning.

Benabou visar att det kan uppstå två jämvikter där bostadspriserna är sådana att ingen skulle vilja flytta. I den ena, segregerade, jämvikten bor alla högutbildade i det ena bostadsområdet och alla lågutbildade i det andra. I den andra, integrerade jämvikten, bor det en likadan blandning av hög- och lågutbildade individer i båda områdena. Den integrerade jämvikten är dock inte stabil. Detta innebär att om en individ skulle flytta utlöses en flyttkarusell som inte upphör förrän den segregerade jämvikten nås. Anledningen till detta är att när en högutbildad individ flyttar från det ena området till det andra uppstår en situation där det är mer attraktivt för andra som vill skaffa sig högre utbildning att bosätta sig i det område där det nu finns en högre andel högutbildade. För den som vill skaffa sig låg utbildning har dock värdet av att bo i området inte ökat lika mycket. Lågutbildade i området har alltså att vinna på att sälja sina bostäder till högutbildade som ju värderar högre att bo där. Segregationsprocessen fortgår sedan tills det bara finns högutbildade individer i detta område eftersom alla lågutbildade har flyttat därifrån.

Analysen visar hur lokala externa effekter av utbildning, som till exempel en social utbildningsnorm, kan orsaka segregation på bostadsmarknaden. Konsekvensen blir att högutbildade har högutbildade grannar och att lågutbildade har lågutbildade grannar och att de sociala normerna som etableras i de två bostadsområdena är vitt skilda. För de barn som växer upp i dessa områden blir konsekvenserna stora eftersom deras utbildningsmöjligheter beror på var familjen bor. I den mån barns sociala identitet och utbildningsaspirationer formas i respons till de sociala normer som råder i uppväxtmiljön blir följden att den sociala och geografiska rörligheten blir låg eftersom barn till lågutbildade anammar en identitet som värderar utbildning lågt medan barn till högutbildade kommer att anamma sin omgivnings höga värderingar av utbildning. I förlängningen innebär därmed den segregation på bostadsmarknaden som uppstod till följd av föräldrars olika värdering av utbildning till att samhället blir stratifierat.

Akerlof och Kranton (2002) analyserar hur det går till när elever formar sin identitet och hur denna identitet sedan påverkar utbildningsval och prestationer. Modellen tar sin utgångspunkt i att barn och tonåringar ofta vill vara som sina kompisar. Grupptricket påverkar på gott och ont hur de klär på sig, vilken musik de lyssnar på, och hur de uppför sig, både vad gäller skolarbete, idrottande, rökning och kriminalitet. Avgörande för hur elever utvecklar sin identitet och sedan för hur det går i skolan är därför hur andra elever på skolan gör och vad som krävs för att passa in i någon grupp på skolan. På en skola finns oftast flera olika identiteter representerade, plugghästarna, tuffingarna o.s.v., vissa mer tongivande och dominanta än andra.

I USA har uppmärksamats att vissa svarta elever i utsatta områden väljer att anamma en »oppositionell identitet«, vilket innebär att de förkastar beteenden de upplever vara uttryck för den vita kulturen och dess sociala normer (Ainsworth-Darnell och Downey 1998). Att vara duktig i skolan blir synonymt med att låtsas vara vit, »acting white« (Ogbu, 1978).

Austen-Smith och Fryer (2005) förklarar hur förekomsten av en sådan oppositionell social identitet kan fortleva. I modellen, som syftar till att förklara svarta amerikaners situation, finns svarta och vita. Ur ett svenskt, eller europeiskt perspektiv, kan vi istället tänka oss att modellen handlar om en invandrarminoritet och majoritetssamhället. Individer (eller familjer) kan investera i socialt kapital och bygga en social identitet genom att umgås med kompisar. Detta kapital har ett värde i umgänget med kompisarna i den egna gruppen nu och i framtiden. Individer kan också investera i humankapital som i framtiden har avkastning på arbetsmarknaden. Bägge aktiviteterna tar tid. Modellen visar att det för individer ur invandrarminoriteten kan finnas en motsättning mellan att ägna tid åt att bygga sitt sociala kapital och att investera i humankapital. Skälet till detta kan vara att arbetslösheten är hög och arbetsmarknadsutsikterna där invandrare bor därmed är dåliga. Detta innebär det att en invandrad individ som vill få avkastning på sina humankapitalinvesteringar måste flytta eller börja jobba i ett majoritetsområde. Där är avkastningen på minoritetens sociala kapital låg eftersom där finns få invandrare. Dessutom vet omgivningen i det invandrarstadsområdet att den som skaffar sig utbildning troligtvis kommer att flytta. Det innebär att intresset för att etablera vänskap och umgänge med en sådan person är begränsat och individen som utbildar sig kan uppleva sig straffad eller utfryst. Ju mer individen bryr sig om att vara accepterad och uppskattad av sina kamrater i stunden, desto kostsammare blir det att satsa på sina framtida arbetsmarknadsutsikter. Om det dessutom förekommer diskriminering av invandrare på arbetsmarknaden så att den som satsar på sitt humankapital har svårt att få arbete eller om invandrade individer har svårt att hitta arbete för att de har dålig tillgång till kontakter som kan förmedla jobb förstärks effekterna och desto större är den relativa avkastningen på att istället bygga minoritetens sociala kapital. För en individ ur majoritetsbefolkningen är det däremot ingen motsättning mellan att bygga socialt kapital och humankapital eftersom utbildningskompisar är framtida arbetskompisar och dessutom grannar.

I Sverige är det intressant att notera att barn med utländsk bakgrund får lägre betyg i grundskolan än barn med svenska föräldrar. Däremot, visas i Åslund mfl (2006) att vid likvärdiga avgångsbetyg från grundskolan har barn med utländsk bakgrund samma benägenhet att gå vidare till högre studier som barn med svenska föräldrar. Nekby och Rödin (2006) visar också att en stark etnisk identitet inte nödvändigtvis står i motsatsställning till framgång på arbetsmarknaden. Avgörande för framgång på arbetsmarknaden är snarare om individen *också* identifierar sig med det svenska samhället.

### 3.4 Kulturöverföring

Av diskussionen ovan framgår hur barn och vuxna påverkas av sin omgivning genom sociala normer och gruppptryck. Föräldrar är också centrala i att utveckla sina barns humankapital genom att fostra, utbilda och överföra kunskaper, normer och värderingar. Till viss del är överföringen av humankapital från föräldrar till barn ett resultat av att barnen bär sina föräldrars gener och därmed inte en direkt konsekvens av att föräldrarna har valt eller investerat. Men föräldrar väljer också att på olika sätt investera i och påverka hur barnens humankapital utvecklas. Beslutet att flytta till ett annat land och en annan kulturell miljö är ett drastiskt sätt att påverka sina barns



uppväxt och framtid. I den nya miljön ändras förutsättningarna och drivkrafterna för föräldrars vilja och möjligheter att överföra kunskaper, normer och värderingar som främjar barnens framgång på arbetsmarknaden i det nya hemlandet. Språk, religion, normer, värderingar och beteendekoder är ju i olika grad land-, region- och i vissa fall till och med kvartersspecifika. Detta etniska, kulturella och/eller sociala kapital är en del av individens humankapital.

Förståelsen för hur detta kapital överförs från en generation till nästa är allt viktigare i dagens mångkulturella samhälle där boendesegregering gör att det inte är självklart att barn till invandrare möter samma samhällsliga normer och värderingar som barn med svenska föräldrar. I detta avsnitt presenteras den generella teorin för kulturöverföring. Senare, i avsnitt 5.3 tillämpas teorin på invandrades och minoriteters integration på en arbetsmarknad där diskriminering förekommer.

Den överföring av preferenser, normer, värderingar och beteendemönster som är resultatet av social interaktion mellan och inom generationer brukar kallas kulturöverföring eller *trading*.<sup>6</sup> Cavalli Sforza och Feldmans (1981) och Boyd och Richersons (1985) teoretiska bidrag med utgångspunkt i evolutionär biologi och Colemans (1990) studier av socialiseringsprocessen i amerikanska skolor har haft stort inflytande över hur kulturöverföring analyseras inom en rad samhällsvetenskaper och för hur vi kan förstå assimilering- och segregeringprocesser i mångkulturella samhällen. En av de tidiga drivkrafterna till att studera kulturöverföring var insikten att de hypoteser som såg det amerikanska samhället som en smältdegel, där alla kulturella och etniska grupper smälter samman till en gemensam amerikansk kultur, inte överensstämde med verkligheten. Många minoriteter assimilerades inte och istället var det påtagligt att det etniska eller kulturella kapitalet fördes vidare från generation till generation. Olika uttryck för denna »kulturpersistens« finns dokumenterade i Borjas (1992) och i senare studier av t ex Fernandez och Fogli (2006)

Ekonomers bidrag till förståelsen av kulturöverföring ligger i att se överföringen som ett resultat av föräldrars medvetna val och investeringar i sina barns socialisering (direkt *vertikal* socialisering) i respons till hur barn socialiseras genom att imitera och lära av andra i sin omgivning.<sup>7</sup> Därmed blir *kulturell persistens* d.v.s. att olika gruppers kultur består eller motsatsen *assimilering* en följd dels av hur föräldrar med olika bakgrund bedömer kostnaderna och intäkterna förknippade med att fostra sina barn på det ena eller andra sättet dels av hur barnets socialisering påverkas samhället runt omkring.

Den ekonomiska modellen av hur kultur överförs, först formulerad i Bisin och Verdier (2000, 2001), bygger på modeller utvecklade i evolutionär biologi. Modellerna beskriver hur förekomsten av en dikotom kulturell egenskaps två varianter utvecklas över tiden i en given population.<sup>8</sup> Med en dikotom kulturell egenskap, menas att den kulturella egenskapen, som kan vara en norm, ett beteende eller en preferens, tar sig två uttryck eller varianter. Exempel på egenskaper som studerats i litteraturen är religiositet, tålmod och arbetsmoral. Varianterna antas oftast vara att man är »mycket«

6 Vi kommer i denna text att använda oss av begreppet kulturöverföring.

7 Påverkan av ett barns socialisering från andra vuxna i föräldragenerationen går inom litteraturen under benämningen »oblique transmission« vilket skulle kunna översättas med *diagonal överföring* medan den påverkan som sker mellan individer ur samma generation kallas *horisonell överföring*.

8 För en översikt av litteraturen, se Bisin och Verdier (2007).

eller »litet« av den tänkta egenskapen. Som vuxen har en individ antingen tagit till sig den ena eller den andra varianten. De ekonomiska modellerna skiljer sig ifrån de biologiska i ett viktigt avseende, nämligen att föräldrar avsiktligt satsar resurser för att påverka vilken variant av den kulturella egenskapen barnet kommer att omfatta som vuxen. Avgörande för föräldrar kan därför vara hur framgång på arbetsmarknaden påverkas av den variant barnet tar till sig, men föräldrar kan också lägga vikt vid t.ex. status och acceptans i den egna eller andra gruppen som i Austen-Smith och Fryer (2005). Om föräldrar som tillhör en invandrargrupp bedömer att arbetsmarknadsutsikterna för barnet är dåliga t.ex. på grund av barnet riskerar att bli diskriminerat av framtida arbetsgivare minskar värdet av att anstränga sig för att överföra beteenden och värderingar som gynnar karriärframgångar.

Ju mer föräldrar anstränger sig för att överföra den variant de vill att barnet ska ta till sig, desto större sannolikhet är det att de lyckas, men kostnaderna ökar också på ett sätt som gör att föräldrar inte har tillräckligt med tid eller resurser för att helt bestämma vilken variant ett barn anammar. I den mån föräldrarna misslyckas med sin fostran med avseende på en viss kulturell egenskap kommer barnet att anamma en variant av egenskapen genom att imitera eller lära av någon annan i samhället runtomkring, genom *diagonal överföring*. I standardmodellen antas att barnet imiterar en slumpvis vald individ eller förebild ur populationen (Bisin och Verdier, 2000; 2001). I Saez-Marti och Sjögren (2005) antas istället att barnet påverkas av en grupp individer i omgivningen.

En följd av att barnet socialiseras av samhället i den mån föräldrar misslyckas i sina ansträngningar att fostra, är att föräldrars kostnader och möjligheter att se sitt barn växa upp med önskad variant är beroende av hur vanlig just den varianten är och hur troligt det är att barnet skulle anamma den varianten genom påverkan från individer i omgivningen. Precis som i Benabou (1993) finns här alltså en externalitet. Om populationen helt domineras av den önskade varianten kommer barnet att anamma den med stor sannolikhet även om föräldern misslyckas. På så sätt kommer barn som växer upp i en miljö där många är framgångsrika på arbetsmarknaden och det värderas högt att arbeta att ha lättare att ta till sig värderingar och beteenden som gynnar framgång på arbetsmarknaden än det barn som växer upp i ett utsatt område där många är arbetslösa. Föräldrar i utsatta områden kommer därför att vara tvungna att anstränga sig mycket för att ha en chans att få sitt barn på rätt köl i livet, medan föräldrar i gynnade områden i större utsträckning kan förlita sig på att omgivningen gör jobbet.

Detta samband mellan omgivningens påverkan och föräldrarnas har kallats *kulturell substitution* (Bisin och Verdier 2000). Studier av Bisin mfl (2004), Cohen-Zada (2006) och Patacchini och Zenou (2004) visar empiriskt att det finns kulturell substitution i hur föräldrar anstränger sig för att överföra sin religion. Ju mindre andel av populationen i ett visst område som omfattas av den egna religionen desto mer anstränger sig föräldrar för att överföra sin religion. När det gäller utbildningsnormer tycks det dock råda en slags *kulturell komplementaritet*: ju mer högutbildade personer det finns i ett område desto mer satsar föräldrar på utbildning vilket ligger i linje med Benabou (1993). En förklaring till denna komplementaritet ligger sannolikt i just att avkastningen, inte bara kostnaderna och möjligheterna, av föräldrarnas ansträngningar också de beror på omgivningen. Om föräldrar i

områden med svag arbetsmarknad och låg genomsnittlig utbildningsnivå bedömer att barnens arbetsmarknadsutsikter är svaga är, som nämnts ovan, också drivkrafterna att överföra värderingar och beteenden som gynnar framgång på arbetsmarknaden svaga.

## 4 Invandrares arbetsmarknad

I det inledande avsnittet såg vi att invandrare har en svagare ställning på arbetsmarknaden än infödda i de flesta västländer. Vi har också presenterat teorier som på olika sätt förklarar varför invandrades humankapital kan bidra till denna svaga ställning. I avsnitten om sociala normer, identitet och kulturöverföring kom vi också in på, utan att i detalj förklara varför, att arbetsgivares diskriminering av individer med en viss grupptillhörighet kan påverka individens och föräldrars incitament att investera i humankapital.<sup>9</sup> I detta avsnitt ska vi presentera teorier som kan bidra till förståelsen för varför just invandrade personer har det svårt på arbetsmarknaden och varför vissa grupper humankapital inte värderas likvärdigt på arbetsmarknaden. Vi kommer att lyfta fram två huvudtyper av förklaringsmodeller. Den ena bygger på nedvärdering av en individs humankapital till följd av individens etniska eller kulturella bakgrund där det i grunden handlar om arbetsgivares, kollegers eller kunders preferenser eller ogillande. Den andra bygger på informationsbrister eller skillnader i kostnader för att få en korrekt bild av en enskild arbetssökandes produktivitet. Dessa brister och skillnader får som konsekvens att alla individer med en viss grupptillhörighet fördomsfullt dras över en kam.

Men, bristfällig information om en arbetssökandes produktivitet är inget unikt för invandrare eller minoriteter.<sup>10</sup> För den som söker ett jobb, men som saknar referenser och tidigare arbetslivserfarenhet från en verksamhet som liknar den där jobbet söks, kommer det vara svårt att styrka sina kvalifikationer. Den arbetsgivare som anställer kommer därför att ta en större risk vid anställning än om den som anställs har goda vitsord från tidigare jobb eller i ännu större utsträckning om rekryteringen görs internt. Vi kommer därför också att i korthet diskutera insider-outsider-strukturer på arbetsmarknaden som en möjlig förklaring till svag efterfrågan på invandrades arbetskraft.

### 4.1 Ren diskriminering<sup>11</sup>

Diskriminering på arbetsmarknaden yttrar sig i att en individ får lägre lön trots likvärdiga meriter eller att individen helt enkelt blir förbigången i anställningsprocessen trots att den var lika kvalificerad som andra sökande. Det är svårt att korrekt kvantifiera omfattningen av diskriminering, men mycket tyder på att den inte är obetydlig. I en ny svensk studie framkommer att individer med arabiska namn bara har hälften så stor chans som en likvärdig jobbkandidat att bli kallad till en intervju (Carlsson och Rooth, 2007). Arai och Skogman Thoursie (2007) visar också att individer som bytt namn från arabiskt till svenskt fick ett 25-procentigt löneyft.

<sup>9</sup> Se textdiskussionen om Austen-Smith och Fryer (2005) ovan.

<sup>10</sup> I Åslund mfl (2006) diskuteras likheten i detta avseende mellan invandrade och ungdomar.

<sup>11</sup> Becker (1957) var först med att formalisera diskriminering. En mer utförlig översikt av diskrimineringslitteraturen finns i Altonji och Blank (1999).

När skälet till att individen diskrimineras grundar sig i att arbetsgivaren ogillar attribut eller egenskaper som inte påverkar individens produktivitet på jobbet brukar man tala om preferensbaserad arbetsgivar-diskriminering. Dessa attribut kan vara utseende, kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning eller politiska åsikter.

Becker (1957) visade att det på en marknad med fri konkurrens i längden skulle vara kostsamt att som arbetsgivare diskriminera mot någon viss arbetstagar-grupp eftersom ens icke-diskriminerande konkurrenter skulle kunna specialisera sig på att anställa individer ur denna grupp till en låg kostnad och därmed konkurrera ut de företag som diskriminerade. Diskrimineringen skulle därför inte kunna bestå på sikt. Men, många marknader är segmenterade och det är heller inte fritt fram att etablera sig på alla marknader. I ett sådant läge behöver inte den som vill diskriminera mot en viss arbetstagar-grupp riskera att med nödvändighet konkurreras ut även om det innebär en lägre vinstmarginal. Dessutom finns det ofta kostnader förknippade med att söka jobb och att anställa och avskeda personal. Även den typen av sök kostnader gör att diskriminering kan bestå.

I större företag som är beroende av att kunna ge aktieägare konkurrenskraftig avkastning på sitt kapital är det svårare att se att företagsledningar skulle få acceptans för lägre vinstnivåer till följd av personlig ovilja mot att anställa individer med viss grupptillhörighet. Men, arbetsgivarens diskriminering av en individ med någon viss egenskap behöver inte bero på arbetsgivarens egna preferenser. I stället kan arbetsgivarens diskriminering ibland förklaras av att övriga anställda ogillar, eller tros ogilla, att samarbeta med någon med den egenskapen eller att företagets uppdragsgivare eller kunder ogillar att köpa en tjänst eller vara som producerats av en individ med den egenskapen. De senare fallen kallas preferensbaserad *arbetstagar-* eller *konsument*diskriminering och innebär *de facto* att det inte skulle vara lika lönsamt att anställa en individ med den oönskade egenskapen som en annan individ med i övrigt likvärdiga meriter. Arbetsgivaren skulle ju behöva kompensera sina övriga anställda som tvingades samarbeta med den nyanställda och/eller sänka priset till kunden. I fallet med arbetstagar-diskriminering vore en naturlig utveckling att arbetsplatser anställde bara en sorts arbetstagare och om diskrimineringen rörde utländsk härkomst skulle vi se att arbetsmarknaden blev etniskt segregerad, något vi också observerar (Nordström Skans och Åslund 2005).

Arbetstagardiskriminering skulle innebära negativa konsekvenser för minoritetsgruppers produktivitet och löner om denna ovilja att samarbeta innebar att det därmed blev färre potentiella arbetsplatser och därmed svårare att hitta jobb för minoritetsarbetstagare.<sup>12</sup> Om det istället vore de diskriminerande arbetstagarna som utgjorde en marginell grupp skulle effekten i stället kunna bli att arbetsgivare skulle vilja avstå från att anställa dem eller att de gärna såg att individer med diskriminerande inställning till sina invandrade kolleger sade upp sig. När diskriminering istället har sin grund i kunders och konsumenters preferenser kommer lön och arbetsmöjligheter för den diskriminerade gruppen att påverkas negativt. De negativa effekterna kan dock mildras i den utsträckning företag kan erbjuda i övrigt lika kompetenskrävande jobb med färre mindre kundkontakter.

<sup>12</sup> Det finns en litteratur om könssortering på den akademiska arbetsmarknaden som potentiellt karriärhinder för kvinnor. Se tex Boschini och Sjögren (2007)

## 5.2 Statistisk diskriminering

Diskriminering av en grupp på arbetsmarknaden behöver inte ha sin grund i att arbetsgivare, arbetstagare eller konsumenter ogillar eller undervärderar en enskilds grupp medlems produktivitet just på grund av denna grupp-tillhörighet. Diskriminering kan också ha sin grund i bristfällig information och svårigheter eller höga kostnader förknippade med att skaffa en korrekt bild av den enskilde individens produktivitet.<sup>13</sup> I brist på exakt information används grupp-tillhörigheten och känd information om hur gruppens genomsnittliga egenskaper som en källa till information om individen. Detta får negativa konsekvenser för den enskilde om den har högre produktivitet än genomsnittet i gruppen, men kan naturligtvis också gynna den som själv ligger under snittet i sin grupp och därmed får draghjälp av duktiga gruppmedlemmar.

Modeller med statistisk diskriminering bygger på att arbetstagare är heterogena, d.v.s. att olika individer är olika lämpade för olika jobb. Problemet uppstår när en arbetsgivare inte på förhand kostnadsfritt kan avgöra vem som är mest kvalificerad. I Coate och Loury (1993) antas att arbetsgivare har lätta och svåra jobb att erbjuda, men att bara den som är kvalificerad klarar av ett svårt jobb. Vidare antas att arbetsgivaren kan observera en arbetssökandes grupp-tillhörighet, men att den arbetssökandes kvalifikationer måste bedömas på basis av ofullständig och otydlig information, tex ett utbildningsdiplom vars kvalitet är osäker. Mot bakgrund av sin förhandsinformation om hur vanligt det är att någon ur den aktuella gruppen faktiskt har rätt kvalifikationer skapar sig därmed arbetsgivaren en uppfattning av hur troligt det är att den här arbetssökande verkligen är kvalificerad. Om det är sällsynt med kvalificerade individer med samma ursprung som den arbetssökandes kommer arbetsgivaren hålla det för mer troligt att individen är okvalificerad än om kvalifikationsnivån är hög bland individer med samma ursprung. Det kommer alltså att behövas en starkare signal, tex ett finare diplom, för att bli bedömd som kvalificerad för den som tillhör en i genomsnitt lågt kvalificerad grupp. I denna miljö kommer viljan att skaffa sig den utbildning som gör att man blir kvalificerad för jobbet och därmed har bättre chans att också bedömas som kvalificerad beror på om kostnaden för utbildningen vägs upp av löneskillnaden mellan kvalificerade och andra jobb och den ökade sannolikheten att faktiskt få ett sådant jobb. Om utbildning inte ökar sannolikheten att bli bedömd som kvalificerad tillräckligt mycket avstår man från att utbilda sig och följderna blir att den förutfattade meningen besannas.

Statistisk diskriminering kan förklara hur två initialt identiska grupper *får* olika genomsnittlig kvalifikationsnivå som följd av att vissa arbetsgivare preferensdiskriminerar arbetssökande från den ena gruppen. Den lägre chansen att få ett bra jobb urholkar incitamenten att utbilda sig och en gruppvis kvalifikationsskillnad uppstår som sedan kan fortleva trots att ingen längre ägnar sig åt preferensbaserad diskriminering.

En annan viktig insikt är att interaktionen mellan statistisk diskriminering och individens investeringar i humankapital gör att politik som syftar till att med exempelvis kvotering hjälpa en diskriminerad grupp både kan avhjälpa, men ibland också förvärra situationen. Kvoteringen kan undanröja grunden för den statistiska diskrimineringen om den återställer avkast-

<sup>13</sup> Phelps (1972) och Arrow (1973) är två tidiga referenser.



ningen till utbildning genom att öka möjligheterna för den som skaffat sig kvalificerande utbildning att få kvalificerade jobb, kanske genom att stimulera till en mer korrekt värdering av den diskriminerade gruppens meriter. Om effekten av kvotering istället blir att sannolikheten att få ett kvalificerat jobb trots att man *inte* utbildat sig förbättras relativt mer än sannolikheten att få ett jobb för den som har utbildat sig blir effekten av kvotering att produktivitetsskillnaderna mellan grupperna består och till och med förvärras.

I Coate och Loury (1993) och i Fryer och Loury (2005) diskuteras när det är sannolikt att kvotering hjälper den utsatta gruppen och när det istället är troligt att de negativa effekterna av kvotering tar överhanden på grund av att den de facto urholkar utbildningsincitamenten ytterligare. Detta inträffar med större sannolikhet om kvoteringen är aggressiv i bemärkelse att den sätter upp så höga krav på minoritetsrepresentation att en bristsituation uppstår. Om arbetsgivare för att fylla sin kvot av en minoritetsgrupp därmed blir tvungna att sänka kvalifikationskraven kan sannolikheten att få bra jobb utan kvalifikationer öka så pass att det för minoritetsindivider lönar sig bättre att avstå från utbildning. Om arbetsgivare i utgångsläget bedömer minoritetsindivider efter en tuffare måttstock och det finns en pool av kvalificerade personer som därför står utan arbete eller har jobb under sin kvalifikationsnivå är de mer troligt att kvotering förbättrar utbildningsincitamenten för den kvoterade gruppen.

### 5.3 Insiders och outsiders på arbetsmarknaden<sup>14</sup>

Bristfällig information om en arbetssökandes produktivitet är inte unikt för invandrare eller minoriteter. För den som söker ett jobb, men som saknar referenser och tidigare arbetslivserfarenhet från en verksamhet som liknar den där jobbet söks, kommer det vara svårt att styrka sina kvalifikationer. Den arbetsgivare som anställer kommer därför att ta en större risk vid anställning än om den som anställs har goda vitsord från tidigare jobb eller om rekryteringen görs internt. Därtill kommer att mycket av de produktiva kunskaper och erfarenheter individer får i arbetslivet är *företagsspecifika*. Detta gör att ett byte av jobb, likt att flytta till ett annat land, är förknippat med att individen går miste om en del av sitt humankapital och att ett företag som anställer en på papperet lika kvalificerad ersättare kommer att finna att produktiviteten är lägre i början innan den nyanställda har hunnit läras upp. Bägge dessa faktorer innebär att två annars identiska arbetstagar, den ene som har jobb och andre som inte har jobb är långt ifrån utbytbara. Den som är *insider* har en fördel gentemot den som är *outsider* både för att den är mer produktiv och för att outsiders är ett oprövat kort (Lindbeck och Snower 1989).

Fördelen av att vara insider kan förstärkas ytterligare av att de som har jobb på en arbetsplats ibland har ett gemensamt intresse av att undvika konkurrens om befordringsmöjligheter och lönepress från eventuella nyanställningar. Fackföreningars roll och intresse är att förhandla sig till höga löner och goda villkor för insiders, men också att hålla ingångslönerna så pass höga att nyanställningar av outsiders begränsas är flitigt diskuterad både i Sverige och i andra länder.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Se Lindbeck och Snower (1989, 2001) för en grundlig översikt av teori och empiri om insider-outsidermodellen.

<sup>15</sup> Det finns många studier som syftar till att mäta den fackliga lönepremien och det fackliga inflytandet över lönebildningen. Se t ex Arai (2003) för referenser eller Blau och Kahn (1999) för en översikt.

Insider-outsider-strukturer försvårar för både unga och invandrare att ta sig in på arbetsmarknaden. Eftersom den som invandrat som vuxen har en kortare tid på arbetsmarknaden framför sig är dessa inträdesbarriärer särskilt svåra att överkomma eftersom det fordrar en investering både från individens och arbetsgivares sida i att bli insider. Ju äldre en individ är desto kortare tid kan denna investering förränta sig.

Precis som i fallet med diskriminering skulle man kunna vänta sig att ett företags möjligheter och incitament att gå med på insiders höga lönekrav påverkas av vinstmarginaler som i sin tur delvis påverkas av hur lätt det är att etablera ny verksamhet. Förhandlingsutrymmet hos en branschs insiders skulle därmed i viss utsträckning begränsas av att det är lätt för företag att etablera sig. Förhandlingsstyrkan hos insiders påverkas också av företagets marknadsposition på arbetsmarknaden och den är sannolikt inte särskilt stark om företaget agerar som monopsonist, d.v.s. är den enda arbetsgivaren.

I ljuset av detta är det intressant att fundera över i vilka branscher inträdesbarriären är som högst för invandrade individer. Tabell 2 i inledningsavsnittet visade mönstret i ett antal OECD-länder. Det är intressant att notera att tabellen visar att byggsektorn i Sverige anställer relativt få invandrare, något som också framkom i Åslund m.fl. (2006), medan invandrade är överrepresenterade i samma bransch i exempelvis Frankrike och Tyskland. En möjlig förklaring till skillnaderna mellan länder skulle kunna vara variationer i branschstruktur mellan länder. Skillnader i invandrades utbildningsnivå kan naturligtvis också ligga till grund för att invandrade arbetar i olika bransch i olika länder.

## 5 När utbud möter efterfrågan

I detta avsnitt tar vi upp modeller som fokuserar på matchningen mellan utbud och efterfrågan och varför denna kan vara särskilt komplicerad på invandrades och minoriteters arbetsmarknad. Modellerna vi tar upp belyser varför avståndet till arbetsmarknaden, geografiskt, socialt och kulturellt ibland kan vara större för den som är invandrad eller tillhör en etnisk eller kulturell minoritet än för den som tillhör majoritetsbefolkningen. Orsakerna söks i boendesegregering, begränsade sociala kontaktnät och i förekomsten av diskriminering som kan ge upphov till sociala och kulturella skillnader

### 5.1 Geografisk felmatchning

Betydelsen av det geografiska eller tidsmässiga avståndet från bostaden till möjliga arbetstillfällen för individens sysselsättning och inkomster har varit föremål för en mycket omfattande debatt och forskningslitteratur i USA. I Sverige och övriga Europa har frågan diskuterats betydligt mindre, även om den aktualiserades i samband med diskussionen om boendesegregeringens effekter som utlösande faktor för upploppen i Paris förorter hösten 2005. Som en bidragande förklaring till svarta amerikaners svaga ställning lanserade John Kain (1968) den sk *spatial mismatch-hypotesen* (SMH). Kain observerade att medan jobben flyttade till de amerikanska storstädernas förorter så bodde den svarta befolkningen i stor utsträckning kvar i cen-

trum. Det fanns alltså en tilltagande »felmatchning« mellan var de svarta bodde och var jobben fanns.

Sedan Kains uppsats har en omfattande empirisk litteratur försökt fastställa sambandet mellan närhet till jobb och ställning på arbetsmarknaden.<sup>16</sup> En majoritet av studierna har kommit fram till att SMH har en viss giltighet som förklaring till den höga arbetslösheten bland svarta i USA. Under senare år har några studier dragit liknande slutsatser för Europeiska länder, bl a Gobillon och Selod (2006) för Frankrike, Patacchini och Zenou (2005) för England och Zenou m. fl. (2006) för Sverige.

Det är först under senare år som den geografiska felmatchningshypotesen har formaliserats (Gobillon m. fl. 2007). Ett flertal mekanismer lyfts fram för att varför tillgången på jobb i närområdet påverkar individers samsättning och förvärvsinkomst. En första är att arbetssökande kan vara ovilliga att ta jobb som ligger för långt bort från bostaden om den erbjudna lönen blir för låg i förhållande till pendlingskostnaden. Detta resulterar i ett stort arbetsutbud i vissa områden, vilket under vissa antaganden om lönebildningen leder till högre arbetslöshet och lägre löner där. Därtill kan sökandet efter jobb vara mindre effektivt om man bor långt ifrån jobben, t.ex. genom att man helt enkelt inte upptäcker eller har tillräcklig information om en del av de jobb som blir tillgängliga. Detta problem kan förvärras genom att de som bor långt från områden där det finns lediga jobb redan har små incitament att söka intensivt. En konsekvens kan bli att arbetssökande ytterligare snävar in sitt sökområde.

Arbetsgivare kan också vara ovilliga att anställa personer som bor långt från arbetsplatsen om det finns skäl att tro att pendlingsavståndet inverkar negativt på produktiviteten hos den enskilde. Så är fallet om det finns bristfälliga kommunikationer som gör att man kommer för sent eller lägger för mycket tid på pendling o.s.v. Bostadsort kan därför utgöra grund för statistisk diskriminering och medföra att arbetsgivare är ovilliga att anställa personer som bor i ett visst område för att detta område är stigmatiserat.<sup>17</sup>

För att dessa teorier ska kunna förklara skillnader mellan grupperns framgång på arbetsmarknaden, krävs att grupperna är ojämnt fördelade på bostadsmarknaden. I USA har svarta historiskt varit utestängda från att bo i vissa områden, ofta genom diskriminering i någon form, t ex av säljare på bostadsmarknaden eller av kreditgivare. Även i Sverige är boendet segregat och många invandrare bor i storstädernas ytterområden. Därtill kommer den s.k. »hela Sverige strategin« som innebar att flyktingar hänvisades till kommuner där det fanns lediga bostäder, men inte nödvändigtvis någon väl fungerande arbetsmarknad (Zenou m. fl, 2006).

## 5.2 Sociala nätverk

En individs sociala nätverk och arbetsgivarkontakter kan ha stor betydelse för chanserna att få jobb.<sup>18</sup> Sociala kontakter är ofta den länk som för samman arbetssökande och arbetsgivare. Saknas sociala kontakter är avståndet stort mellan den sökande och arbetsgivaren. Ett viktigt skäl till detta är

<sup>16</sup> Se sammanställningarna av Holzer (1991), Kain (1992), Ihlanfeldt & Sjoquist (1998) och Ihlanfeldt (2006).

<sup>17</sup> Detta kallas »redlining« i litteraturen.

<sup>18</sup> Av de ungdomar som fick sitt första jobb inom ett år efter avslutat gymnasium fick nästan var tionde jobb på ena förälderns arbetsplats (Åslund m. fl. 2006).



att sociala nätverk och kontakter snabbt förmedlar pålitlig information. Ett socialt nätverk fungerar därför både som ett effektivt och billigt sökverktyg, och som en gallringsmekanism för att finna rätt kandidat (arbetsgivare) när det finns informationsbrister om individers (arbetsplatsers) egenskaper. För den som har ett smalt nätverk och få kontakter med individer som kan förmedla information om jobb innebär detta att många potentiella jobbchanser aldrig uppenbaras.

Calvó-Armengol och Jackson (2004) analyserar hur nätverk av arbetstare och arbetslösa kan fungera på en arbetsmarknad där det i varje period uppstår lediga jobb medan andra jobb försvinner.<sup>19</sup> Det finns i varje stund en pool av arbetslösa och en pool av individer som har anställning. Författarna antar att varje individ tillhör ett nätverk av kontakter och vänner med vilka man utbyter information om arbetstillfällen. En arbetsökande kan få tips om jobb från sina anställda vänner. Arbetslösa vänner kommer däremot i första hand använda jobb-informationen för egen del. Sannolikheten att en individ får ett jobb genom sitt nätverk är därför en funktion av att någon av hans/hennes anställda vänner har fått information om ett ledigt jobb och att vännen i sin tur förmedlar kontakten. Om denne vän har flera arbetslösa bekanta kommer vännen att fördela jobb-tipsen mellan sina arbetslösa bekanta.

Calvó-Armengol och Jackson visar att det på lång sikt finns det en *positiv* korrelation i sysselsättningsgrad mellan individer som tillhör samma nätverk i och med att ju fler bekanta och bekantas bekanta som har arbete och tillgång till information om jobb desto större är sannolikheten att jobb-informationen når fram. På kort sikt är det däremot konkurrens om jobben inom samma nätverk och korrelationen kan bli negativ i och med att jobbchanser fördelas bland de arbetslösa i nätverket. Modellen kan därmed förklara arbetslöshetens *persistens*. Ju längre tid en individ är arbetslös desto mer sannolikt är det att individer i hans/hennes sociala nätverk, bestående av vänner och bekantas bekanta, också har en svag ställning på arbetsmarknaden.

Modellen kan vara till hjälp för att förstå invandrares svårigheter att få jobb. Boendesegregationen innebär att många invandrare bor i segregerade områden där de umgås med individer som har dålig tillgång till kontakter på arbetsmarknaden. Detta får som följd att de förblir arbetslösa och de för bristen på kontakter och jobbuppslag vidare till sina kontakter. Kopplingen till insiders och outsiders på arbetsmarknaden ligger nära till hands. De som hör till »bra« nätverk (insiders eller infödda), det vill säga nätverk där de flesta är anställda, hjälper varandra att få bra jobb medan de som har »dåliga« nätverk (outsiders eller invandrare) har liten chans att komma in på arbetsmarknaden eftersom igen av deras vänner kan tipsa om jobbinformation.<sup>20</sup>

### 5.3 Statistisk diskriminering och kulturell överföring

Sáez-Martí och Zenou (2005) visar hur förekomsten av arbetsgivare som diskriminerar mot en minoritetsgrupp kan göra att minoritetsföräldrar har sämre incitament att överföra värderingar som gynnar framgång på arbetsmarknaden till sina barn än de majoritetsföräldrar som vet att flitiga barn

<sup>19</sup> Se även Calvó-Armengol (2004), Calvó-Armengol och Zenou (2005) och Ballester m. fl. (2006).

<sup>20</sup> För svenska studier, se Behtoui (2006), Olli Segendorf (2006).

kommer att gå en god arbetsmarknad till mötes. Genom diskrimineringen skapas därmed via kulturöverföring ett kulturellt avstånd till arbetsmarknaden.

I modellen finns det två grupper i samhället (t. ex. en invandrarminoritet och majoritetsbefolkningen) som vardera består av individer med hög och låg arbetsmoral. I utgångsläget finns det ingen skillnad mellan grupperna som har samma andel flitiga individer med hög arbetsmoral. Vuxna ur bägge grupperna arbetar på samma arbetsmarknad, och de flitiga är lika högproduktiva oavsett vilken grupp tillhörighet de har. Det samma fast omvänt gäller för dem med låg arbetsmoral. Arbetsgivare kan inte på förhand avgöra vem som är hög- eller lågproduktiv, men om de kunde det skulle de vilja ge ett enkelt jobb – där arbetsmoral inte har någon betydelse – till den som är lågproduktiv och ett kvalificerat jobb till den som är högproduktiv. Det enda sättet att ta reda på om arbetstagaren har hög arbetsmoral är att ge den ett kvalificerat jobb och sedan bedöma arbetsresultatet, med risken att gå med förlust om det visar sig att moralen var låg.

I modellen antas att grupperna initialt har samma andel hög- och lågproduktiva individer, men att det finns en del arbetsgivare som *preferens*diskriminerar och bara ger okvalificerade jobb till invandrare. Denna diskriminering på basis av grupp tillhörighet får som följd att arbetsmarknadsutsikterna för invandrare med hög arbetsmoral är sämre än för infödda. Följaktligen kommer minoritetsföräldrar, även om de helst skulle vilja att barnen hade samma höga arbetsmoral som de själva se att det ger relativt låg avkastning. De kommer därför inte att anstränga sig lika hårt för att barnen ska få hög arbetsmoral, som om det också hade lönat sig ekonomiskt att göra det. En konsekvens av detta är att en gruppvis skillnad i arbetsmoral utvecklas över tiden och att denna skillnad kan bestå i och med att den innebär att även arbetsgivare som inte vill preferensdiskriminera mot någon grupp också finner att det är lönsamt att statistiskt diskriminera mot invandrare.

## 6 Avslutande kommentarer

I denna teoriöversikt har vi presenterat olika modeller som alla syftar till att förstå svårigheterna för invandrade att ta sig in på arbetsmarknaden och hur dessa svårigheter sedan hänger samman med utanförskapets mekanismer och logik. Vi har utgått från humankapitalteorin som relaterar individens framgång till den produktiva kapacitet denne själv besitter och kan investera i. Därifrån har vi vidgat perspektivet och lyft fram hur den enskildes situation också beror på individens sociala relationer och omgivning.

Vari grundar sig brister på produktivt humankapital? Varför värderas inte det humankapital som finns? Är det en följd av att man flyttat till ett nytt land eller är orsaken bristande incitament att investera kanske till följd av förväntad diskriminering, kanske till följd av svåröverkomligt socialt, kulturellt och geografiskt avstånd till arbetsmarknaden?

En gemensam nämnare för de teorier om utanförskap och segregering, som beskrivits i denna översikt, är förekomsten av onda eller goda cirkular, av typen »till den som har ska vara givet«. Diskriminering, boendesegregation eller andra inträdesbarriärer på arbetsmarknaden, såsom insi-

der-outsider-mekanismer, kan därmed få långsiktiga konsekvenser. Genom social normbildning, individens identitetsutveckling och familjers kulturöverföring kan förväntningar om dåliga arbetsmarknadsutsikter, vare sig de är korrekta eller ej, bli självuppfyllande och självförstärkande. Det blir därför ett socialt, kulturellt och geografiskt avstånd mellan utrikesfödda och infödda. På grund av svårigheter att komma in på arbetsmarknaden kanske till följd av diskriminering kommer invandrare att vara hänvisade till att bo i områden där det finns mest invandrare, arbetslösa och få jobb i närheten. Detta kan skapa sociala normer, gruppsyck och en etnisk identitet som inte uppmuntrar utbildning och arbetsmoral. Resultatet blir en ömsesidigt förstärkande social, kulturell och geografisk isolering som leder till utanförskap. Påtagligt i teorierna är också avsaknaden av tydliga och enkla svar på hur man tar sig från en ofördelaktig jämvikt till en god.

Hur kan man mot bakgrund av ovanstående med de ekonomiska incitamentens och de goda förebildernas makt åstadkomma förändring? Hur kan man öppna vägar ut ur segregering, dåliga skolor och isolering? Går det att på politisk väg möjliggöra för föräldrar och barn att bryta mönstren så att andra sedan kan följa efter och vända onda cirklar i goda? En viktig del av svaret kan finnas i en öppnare arbetsmarknad, där trösklarna är lägre än i dag, så att fler får en chans att visa sig produktiva. Flexibla ingångslöner och mer arbetsmarknadsanknutna introduktionsprogram för nyanlända invandare kan vara viktiga inslag för att överbrygga den informationsbrist som särskilt drabbar invandrare på arbetsmarknaden. Bland arbetsgivare, inte minst i offentlig sektor där utrikesfödda är underrepresenterade med undantag för hälso- och sjukvården, finns också anledning att mer aktivt bekämpa slentrianmässig diskriminering i rekryteringsprocesserna.<sup>21</sup> Förekomsten av diskriminering av den art som redovisas i Arai och Skogman Toursie (2007) och i Carlsson och Rooth (2006) bidrar sannolikt till att upprätthålla onda cirklar på lång sikt.

En viktig insikt från forskningslitteraturen är dock att det inte nödvändigtvis går att bryta utanförskapet enbart genom att bekämpa diskriminering och höga inträdesbarriärer. Sådana åtgärder är nödvändiga men inte tillräckliga, eftersom den sociala dynamiken kan göra att utanförskapet består. Hög kvalitet i förskolor och skolor i utsatta områden och bättre tillgång till information om var de bästa utbildningschanserna och jobben finns är därför också viktiga faktorer för att föräldrar och barn ska kunna och våga satsa på humankapitalinvesteringar som ger framgång på arbetsmarknaden. En betydelsefull roll för arbetsförmedlingen är därför också att agera substitut för det arbetsmarknadsnätverk som många invandrade och deras barn saknar. Särskilt angeläget förefaller det vara att ge ungdomar från utsatta områden tillgång till nätverk och kontakter utanför sitt bostadsområde.

21 I Åslund m. fl. (2006) framkommer att invandrare är underrepresenterade bland nyanställda i offentlig sektor, undantaget hälso- och sjukvård.

## Referenser

- Akerlof, G A och R E Kranton (2002), »Identity and Schooling: Some Lessons for the Economics of Education«, *Journal of Economic Literature*, vol 40, s 1167-1201.
- Andersson R (2000), »Etnisk och socioekonomisk segregation i Sverige 1990–1998«, i *Välfärdens Förutsättningar SOU 2000:37*, J Fritzell (red), Fritzes, Stockholm.
- Ainsworth-Darnell, J W och D B Downey (1998), »Assessing the Oppositional Culture Explanation for Racial/Ethnic Differences in School Performance«, *American Sociological Review*, vol 63, s 536-553.
- Altonji, J G och R M Blank (1999), »Race and Gender in the Labor market«, i O Ashenfelter och D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, Vol.3, North Holland, Amsterdam, s 3143-3259.
- Arai, M, (2003) Wages, Profits and Capital Intensity: Evidence from Matched Worker-Firm Data, *Journal of Labor Economics*, vol 21, s. 593-618.
- Arai M, och P Skogman Thoursie (2007), »Giving up Foreign Names: An Empirical Examination of Surname Change and Earnings« working paper 2007:1, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier – SULCIS..
- Arrow, K J (1973), »The Theory of Discrimination«, i O Ashenfelter och A Rees (red), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, s 3-33.
- Austen-Smith, D och R D Fryer, Jr (2005), »An Economic Analysis of ‘Acting White«, *Quarterly Journal of Economics*, vol 120, s 551-583.
- Ballester, C, A Calvo-Armengol och Y Zenou (2006), »Who’s Who in Networks. Wanted: the Key Player«, *Econometrica*, vol 74, s 1403-1417.
- Becker, G S (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago University Press, Chicago.
- Becker, G S (1962), »Investment in Human Capital: Effects on Earnings«, *Journal of Political Economy*, vol 70, s 9-49.
- Becker, G S och K M Murphy (2000), *Social Economics. Market Behavior in a Social Environment*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Ben-Porath, Y (1967), »The Production of Human Capital and the Life-Cycle of Earnings«, *Journal of Political Economy*, vol 75, s 352-365.
- Benabou, R (1993), »Workings of a City: Location, Education, and Production«, *Quarterly Journal of Economics*, vol 108, s 619-652.
- Behtoui, A. (2006), »Unequal Opportunities«, Doktorsavhandling, Linköpings universitet.
- Bisin, A, G Topa och T Verdier (2004), »Religious Inter-marriage and Socialization in the United States«, *Journal of Political Economy*, vol 112, s 615-664.
- Bisin, A och T Verdier (2000), »Beyond the Melting Pot: Cultural Transmission, Marriage, and the Evolution of Ethnic and Religious Traits«, *Quarterly Journal of Economics*, vol 115, s 955-988.

- Bisin, A och T Verdier (2001), »The economics of cultural transmission and the dynamics of preferences«, *Journal of Economic Theory*, vol 97, s 298-319.
- Bisin, A och T Verdier (2007), »Cultural Transmission«, i L Blume och S Durlauf (red), *The New Palgrave, A Dictionary of Economics*, andra upplagan, Mac-Millan Press, London.
- Blau, F och L Kahn (1999), »Institutions and Laws in Labor Markets«, i O Ashenfelter och D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, Vol.3, Elsevier Science, Amsterdam, s 1399-1461.
- Borjas, G (1992) »Ethnic capital and intergenerational income mobility«. *Quarterly Journal of Economics* 57, 123–50.
- Borjas, G J (1999), »The Economic Analysis of Immigration«, i O Ashenfelter och D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, vol 3, Elsevier Science, Amsterdam, s 1697-1760.
- Boschini, A och A Sjögren (2007), »Is Team Formation Gender Neutral? Evidence from Coauthorship Patterns«, *Journal of Labor Economics*, vol 25, s 325-366.
- Boyd, R och P J Richerson (1985), *Culture and the Evolutionary Process*, University of Chicago Press, Chicago.
- Calvó-Armengol, A (2004), »Job Contact Networks«, *Journal of Economic Theory*, vol 115, s 191-206.
- Calvó-Armengol, A och M Jackson (2004), »The Effects of Social Networks on Employment and Inequality«, *American Economic Review*, vol 94, s 426-454.
- Calvó-Armengol, A och Y Zenou (2005), »Job Matching, Social Network and Word-of-Mouth Communication«, *Journal of Urban Economics*, vol 57, s 500-522.
- Carlsson, M och D-O Rooth (2007), »Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad – resultat från ett fältexperiment«, *Ekonomisk Debatt*, årg 35, nr 3.
- Cavalli-Sforza, L L och M W Feldman (1981), *Cultural Transmission and Evolution*. Princeton, Princeton University Press, Princeton.
- Coate, S och G Loury, (1993), »Will Affirmative Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?«, *American Economic Review*, vol 83, s 1220-1240.
- Cohen-Zada D (2006), »Preserving Religious Identity through Education: Economic Analysis and Evidence from the US«, *Journal of Urban Economics*, vol 60, s 372-398.
- Coleman, J S (1990), *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge (MA).
- Durlauf, S E (2004), »Neighborhood Effects«, i J V Henderson och J-F Thisse (red), *Handbook of Regional and Urban Economics*, Vol. 4, Elsevier Science, Amsterdam, s 2173-2242.
- Edin P-A, P Fredriksson och O Åslund (2003), »Ethnic Enclaves and the Economic Success of Immigrants: Evidence from a Natural Experiment«, *Quarterly Journal of Economics*, vol 118, s 329-357.
- Edin P-A, P Fredriksson och O Åslund (2004), »Settlement Policies and the Eco-

- conomic Success of Immigrants.«, *Journal of Population Economics*, vol 17, s 133-155.
- Fernandez, R och A Fogli (2006), »Fertility: The Role of Culture and Family Experience«, *Journal of the European Economic Association*, vol 4, 552-561.
- Fredriksson P, och O Åslund (2005), »Påverkas socialbidragsberoende av omgivningen?«, Rapport 2005:3, IFAU.
- Fryer, R D Jr och G C Loury (2005), »Affirmative Action and Its Mythology«, *Journal of Economic Perspectives*, vol 19, s 147-162.
- Gobillon, L och H Selod (2006), »The Effect of Segregation and Spatial Mismatch on Unemployment: Evidence from France«, mimeo.
- Gobillon, L, H Selod och Y Zenou (2007), »The Mechanisms of Spatial Mismatch«, under publicering i *Urban Studies*.
- Holzer H (1991), »The Spatial Mismatch Hypothesis: What Has the Evidence Shown?«, *Urban Studies*, 28, 105–122.
- Ihlanfeldt, K R (2006), »A Primer on Spatial Mismatch within Urban Labor Markets«, i Arnott, R och D McMillen (red), *A Companion to Urban Economics*, Blackwell, Boston.
- Ihlanfeldt, K R och D Sjoquist (1998), »The Spatial Mismatch Hypothesis: A Review of Recent Studies and their Implications for Welfare Reform«, *Housing Policy Debate*, vol 9, s 849–892.
- Integrationsverket, (2004), *Rapport Integration 2003*, Integrationsverket.
- Integrationsverket, (2006), *Rapport Integration 2005*, Integrationsverket.
- Kain, J F (1968), »Housing Segregation, Negro Employment, and Metropolitan Decentralization«, *Quarterly Journal of Economics*, vol 82, s 175–197.
- Kain J (1992), »The Spatial Mismatch Hypothesis: Three Decades Later«, *Housing Policy Debate*, 3, 371–460.
- Lindbeck, A, S Nyberg och J W Weibull (1999), »Social Norms and Economic Incentives in the Welfare State«, *Quarterly Journal of Economics*, vol 114, s 1–35.
- Lindbeck, A och D Snower (1989), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge, MA.
- Lindbeck, A och D Snower (2001), »Insiders versus Outsiders«, *Journal of Economic Perspectives*, vol 15, s 165-188.
- Migrationsverket, Årsstatistik och Översikter: Beviljade uppehållstillstånd 1980-2005. [www.migrationsverket.se](http://www.migrationsverket.se)
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, New York.
- Nekby L (2003), *Empirical Studies on Health Insurance, Employment of Immigrants and the Gender Wage Gap*, Doktorsavhandling, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms Universitet.



- Nekby, L och M. Rödin (2006) *Acculturation Identity and Labor Market Outcomes*, mimeo Stockholms Universitet.
- Nordström Skans O och O Åslund (2005) »Ses vi på jobbet? Etnisk segregation mellan arbetsplatser 1985-2002«, Rapport 2005:17, IFAU
- OECD (2006), »International migration outlook«, Annual Report, Paris: OECD Publishing.
- Ogbu, J U (1978), *Minority Education and Caste*, Academic Press, New York.
- Olli Segendorf, Å (2006), »Job Search Strategies and Wage Effects for Immigrants«, Doktorsavhandling, Stockholm universitet.
- Patacchini E och Y Zenou (2004), »Intergenerational Education Transmission: Neighborhood Quality and/or Parents' Involvement?« CEPR Discussion Paper 4744.
- Patacchini E och Y Zenou (2005), »Spatial Mismatch, Transport Mode and Search Decisions in England«, *Journal of Urban Economics*, vol 58, s 62–90.
- Rooth, D-O. och O. Åslund (2006), *Utbildning och kunskaper i svenka – framgångsfaktorer för invandrade?* SNS Förlag.
- Roy, A.D., (1951), »Some thoughts on the distribution of earnings«, *Oxford Economic Papers*, 3, 135-146.
- Phelps, E (1972), »The Statistical Theory of Racism and Sexism«, *American Economic Review*, vol 62, s 659-661.
- Sáez-Martí, M och A Sjögren, (2005), »Peers and Culture«, Working Paper 642, IUI, Stockholm.
- Sáez-Martí, M och Y Zenou, (2005), »Cultural Transmission and Discrimination«, Working Paper 1880, IZA, Bonn.
- Schultz, T.W. (1961), »Investment in human capital«, *American Economic Review*, 51, 1-17.
- Sjaastad, L A (1962), »The Costs and Returns to Human Migration«, *Journal of Political Economy*, vol 70, s 80-93.
- Zenou Y, O Åslund och J Östh (2006) »Hur viktig är närheten till jobb för chanserna på arbetsmarknaden?«, *Ekonomisk Debatt*, årg 34, nr 6, s 31-42.
- Åslund O. (2005), »Now and forever? Initial and subsequent location choices of immigrants«, *Regional Science and Urban Economics*, 35, 141–165.
- Åslund, O., R. Erikson, O. Nordström Skans och A. Sjögren (2006) *Fritt Inträde? Ungdomars och Invandrades Väg till det Första Arbetet*, SNS Förlag, Stockholm.
- Åslund O. och D-O. Rooth (2006), »Do when and where matter? Initial labor market conditions and immigrant earnings«, under publicering i *Economic Journal*.