

Reglering eller diskriminering — vad hindrar etablering?

Per Skedinger och Magnus Carlsson

”Man kan inte förneka förekomsten av etnisk diskriminering bidrar till det etniska sysselsättningsgapet.”

”Forskningen pekar på att anställnings- skydd och minimilöner kan göra befintliga tendenser till diskriminering av invandrare bland arbetsgivare självförstärkande.”

FORES

Reglering eller diskriminering — vad hindrar etablering?

Per Skedinger och Magnus Carlsson

1:a upplagan, 1:a tryckningen
FORES 2011

FORES
Bellmansgatan 10
118 20 Stockholm

Tfn: 08-452 26 60
E-post: brev@fores.se

www.fores.se

Form och sättning: Kalle Magnusson

Tryck: Sjuhäradsbygdens Tryckeri AB, Borås 2011

Typsnitt: Antenna (rubriker), Freight text (brödtext)

Papper: Scandia 2000 (omslag), Edixion Offset (inlaga)

ISBN: 978-91-978532-9-3

Fritt tillgängligt med vissa rättigheter förbehållna

FORES vill ha största möjliga spridning av de publikationer vi ger ut. Därför kan publikationerna utan kostnad laddas ner via www.fores.se. Enstaka exemplar kan också beställas i tryckt form via brev@fores.se. Vår hantering av upphovsrätt utgår från Creative Commons Erkännande-Ickekommersiell-Inga bearbetningar 3.0 Unported License (läs mer på www.creativecommons.se). Det innebär i korthet att det är tillåtet att dela, det vill säga att kopiera, distribuera och sända verket, på villkor att FORES och författaren anges, ändamålet är icke kommersiellt och verket inte förändras, bearbetas eller byggs vidare på.



Publiceringen av denna studie har gjorts möjlig tack vare stöd från
Tom Hedelius och Jan Wallanders stiftelse.

FORES STUDIE 2011:4

Reglering eller diskriminering

— vad hindrar etablering?

Per Skedinger
Magnus Carlsson

FORES, 2011

Om Fores

En grön och liberal tankesmedja

FORES – Forum för reformer och entreprenörskap – är en grön och liberal tankesmedja som vill förnya debatten i Sverige med tro på entreprenörskap och människors möjligheter att själva forma sina liv.

Miljö och marknad, migration, företagandet i civilsamhället, integritet, jämställdhet, global demokratisering och moderniserad välfärd – det är några av de frågor vi jobbar med. Vi är en öppen och oberoende mötesplats för samhällsengagerade, debattörer, akademiker och beslutsfattare i hela Sverige.

Tillsammans med personer i hela Sverige ska vi hitta lösningar på hur Sverige kan möta de utmaningar som globaliseringen och klimathotet innebär. Vi fungerar som en länk mellan nyfikna samhällsmedborgare, debattörer, entreprenörer, beslutsfattare och seriös forskning. FORES producerar böcker och arrangerar seminarier och debatter.

Besök gärna vår webbplats www.fores.se

Innehåll

Kort om författarna	x
Kort om studien	xi
Förord	xiii
Kapitel 1. Sammanfattning	1
Kapitel 2. Per Skedinger: Hjälp eller stjälp? Hur anställningsskydd och minimilöner påverkar invandrares arbetsmarknadsutsikter	7
Kapitel 3. Magnus Carlsson: Etnisk diskriminering i anställningssituationer	39
Kapitel 4. Kommentar: Emma Lennartsson	63
Kapitel 5. Kommentar: Lars Jagrén	71
Kapitel 6. Kommentar: Paul Lappalainen	79
Referenser	89

Kort om författarna

Per Skedinger är Docent i nationalekonomi och Fil. dr från Uppsala Universitet. Skedinger är verksam vid Institutet för Näringslivsforskning och forskar bland annat inom lönebildning och effekter av aktiv arbetsmarknadspolitik.

Magnus Carlsson är lektor vid Ekonomihögskolan på Linnéuniversitetet i Kalmar. Han har en Fil. dr från Växjö Universitet och erhöll 2010 Wallanderstipendiet för sitt post. doc.-arbete, en avhandling inom nationalekonomi om diskriminering på den svenska arbetsmarknaden.

Kort om studien

Hur bygger vi ner trösklarna till arbetsmarknaden? Både statistik och forskning pekar på att framför allt lågutbildade invandrare med ursprung utanför EU- 27 har sämre sysselsättningsutfall i Sverige än i många andra utvecklade länder. Debattörer från höger och vänster har lyft fram arbetsrätten och minimilöner respektive diskriminering som skyldiga till detta. I »Reglering eller diskriminering?« undersöker forskarna Per Skedinger och Magnus Carlsson i varsin studie hur båda faktorer kan orsaka trösklar som invandrare måste bestiga för att komma in på den svenska arbetsmarknaden.

Med denna dubbelstudie önskar FORES bredda synen på vilka strukturella hinder invandrare brottas med. Båda författarna pekar på positiva exempel från branscher och företag där invandrare lättare kan ta sig in, och föreslår även en rad åtgärder för hur vi kan underlätta ingången till arbetsmarknaden. Avslutningsvis kommenteras studierna av tre kunniga personer som presenterar andra synsätt – och förbättringsåtgärder – för hur Sverige bättre kan ta tillvara de resurser som har invandrat hit.

Förord

Både diskriminering och reglering hindrar integration

Att invandrades integration på arbetsmarknaden är dålig håller alla med om. Däremot är vi ofta oense om varför, och vad som ska göras åt det. FORES har i andra studier analyserat mottagandet av flyktingar och olika mentorsprogram, men här har vi bjudit in två ledande forskare att skriva om två av de kanske mest fundamentala problemen: regleringar på arbetsmarknaden som stänger ute invandrare och etnisk diskriminering.

Det är två sidor av debatten. Å ena sidan lyfter många experter fram de trösklar som möter invandrare när de söker jobb i Sverige och gör dem till »outsiders« mot de »insiders« som redan har jobb. Höga ingångslöner, för både ungdomar och vuxna, gör det svårare för den som inte har samma språkkunskaper att bli aktuell för jobb och att konkurrera med svenskfödda på lika villkor. Andra regleringar gör det svårare för arbetsgivare att våga ta steget att anställa en utlandsfödd. Det i sin tur tangerar den andra sidan av debatten som lyfter fram de fördomar som leder till medveten och omed-

veten diskriminering på grund av hudfärg, religion eller bara lite knackig svenska.

Med dessa båda systerstudier om reglering och diskriminering vill FORES belysa båda dessa sidor av debatten samtidigt och ta ett bredare grepp kring de strukturella hinder som utrikesfödda möter på arbetsmarknaden. Både Per Skedinger, docent vid Institutet för Näringslivsforskning (IFN), och Magnus Carlsson, fil.dr. och lektor vid Linnéuniversitetet, är ledande experter inom sina respektive områden. De pekar på att nyare forskning och metoder har öppnat dörrarna för att man i mycket större grad kan undersöka effekterna av dessa hinder på invandrades sysselsättning. Resultaten både bekräftar och nyanserar betydelsen av diskriminering och arbetsmarknadsregleringar.

Diskriminering kan förekomma både för att arbetsgivare inte törs anställa invandrare på grund av osäkerhet kring arbetsförmåga, och för att de inte gillar människor med annat ursprung än sitt eget. Anställningsskydd och höga minimilöner snedvrider arbetsmarknaden till nackdel för ungdomars och invandrades inträde. Men diskriminering och reglering kan även hänga ihop: Skedinger visar att de trösklar som byggs upp av höga minimilöner och starkt anställningsskydd också riskerar att öka utrymmet för diskriminering ytterligare. Eftersom regleringar gör det svårare att prova på att anställa personer med mindre bekant bakgrund, blir det färre chanser att nöta ned fördomar och trångsynt tänkande.

FORES migrationsprogram försöker ofta lyfta fram positiva exempel på lyckad invandring och integration. »Reglering eller diskriminering – vad hindrar etablering?« skiljer sig något från övriga studier då den är mer problemfokuserad. Vår förhoppning är dock att studierna verkar klargörande och kan användas som riktmärke för var positiva

exempel kan hittas.

Författarna lyfter själva upp positiva exempel på områden där diskriminering och stelbenta regler har undvikits, såsom IT-sektorn och bemanningsbranschen. Ett mer könsjämnt ledarskap kan också ge en mer etniskt jämställd arbetsmarknad. I FORES-antologin »Kanadamodellen« kan man läsa mer om hur den relativt sätt lägre graden av diskriminering och mer flexibla arbetsmarknaden där gett invandrare en lättare väg in på arbetsmarknaden.

Vi har bjudit in tre experter med både teoretisk och praktisk insikt att kommentera och reflektera kring innehållet i de två studierna: Emma Lennartsson, chefekonom och utredningschef vid Kommunal; Lars Jagrén, chefekonom och chef för analys och opinion vid Företagarna; och Paul Lappalainen, jurist och tidigare statlig utredare kring diskriminering i Sverige. De intar ett kritiskt förhållningssätt till studieförfattarnas slutsatser och formulerar egna åtgärdsförslag på hur man bättre kan integrera invandrare på arbetsmarknaden. De lyfter även in andra frågeställningar än de som författarna besvarar. Vilken betydelse har familjepolitiken för utrikes föddas sysselsättning, i synnerhet bland kvinnor? Höjer eller sänker en expansiv offentlig sektor trösklarna in till arbetsmarknaden? Och kan sysselsättning jämföras med integration eller är det en orimligt snäv definition?

Tryckning och spridning av dessa forskningsresultat har gjorts möjlig tack vare stöd från Jan Wallanders och Tom Hedelius stiftelse.

Petter Hojem, Samordnare migration, FORES

Martin Ådahl, Chef, FORES

Oktober 2011.



Kapitel 1

Sammanfattning

Sysselsättningsgapet mellan utrikes och inrikes födda i Sverige är bland de största inom den utvecklade världen. I synnerhet är skillnaden stor om man ser på invandrare från utanför EU-27. Enligt tidigare forskning finns det flera möjliga förklaringar till dessa skillnader. Delvis förklaras de av olikheter i utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet och språkkunskaper. En annan förklaring är att etniska minoriteter i Sverige ofta har andra typer av personliga kontaktnät än den etniska majoriteten. Samtidigt vet man från tidigare studier att en stor del av lediga arbeten tillsätts genom personliga kontakter.

Senare års forskning har gjort det möjligt att undersöka några av hindren in på arbetsmarknaden för utrikes födda: etnisk diskriminering, arbetsrätten och höga minimilöner. I syfte att lära mer om deras effekt samt hur man bäst åtgärdar dem, har FORES bjudit in Magnus Carlsson vid Linnéuniversitetet och Per Skedinger vid IFN att skriva varsin studie som presenteras gemensamt under titeln »Reglering eller diskriminering – vad hindrar etablering?»

Skedingers forskningsöversikt visar att ett starkt anställningsskydd och höga minimilöner i regel är förbundna med lägre sysselsättning bland invandrare. Ett starkt anställningsskydd medför att

arbetsgivare ställer högre krav på kvalifikationer vid rekryteringar och att osäkerhet om kvalifikationerna – exempelvis en utländsk examen – minskar arbetsgivarnas benägenhet att anställa personen. Höga minimilöner minskar antalet lågproduktiva jobb och ökar dessutom konkurrensen om de låglönejobb som finns. Därtill verkar turordningsreglerna i LAS inte fungera som skydd för invandrare vid uppsägningar i lika hög grad som de gör för infödda.

De empiriska resultaten är dock inte helt entydiga och mer forskning behövs för att klargöra vilka andra faktorer som eventuellt spelar in när man jämför olika länder. Forskningen pekar dessutom på att anställningsskydd och minimilöner kan göra befintliga tendenser till diskriminering av invandrare bland arbetsgivare självförstärkande.

I Carlssons bidrag redovisas senare års forskning kring diskriminering i anställningssituationer. Diskriminering kan delas upp både i statistisk diskriminering, vilken baseras på arbetsgivarens osäkerhet kring en invandrades faktiska kvalifikationer, och preferensbaserad diskriminering, vilket innebär att arbetsgivaren ogillar den etniska minoritetsgruppen av skäl som inte är relaterade till gruppens arbetsproduktivitet.

Diskriminering är svårt att mäta och de metoder som används har alla sina svagheter. Trots det och vissa inbördes skillnader, visar samtliga fältexperiment som genomförts för att mäta graden av etnisk diskriminering i Sverige liknande resultat. Därmed kan man inte förneka förekomsten av etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden.

Författarna kommer med flera förslag till hur man kan åtgärda de problem som uppstår på grund av arbetsrätten, höga minimilöner och diskriminering.

Ett konkret förslag på åtgärder är att en relevant myndighet kontinuerligt kontrollerar graden av etnisk diskriminering med hjälp av fiktiva sökanden på ett sätt som liknar forskningsexperimenten. Bara det faktum att arbetsgivarna känner att samhället ser allvarligt på denna fråga skulle potentiellt kunna minska förekomsten av diskriminering.

Som Skedinger påpekar är minimilöner ingen politikvariabel i Sverige. Möjligtvis skulle minimilöner kunna påverkas på ett indirekt sätt, exempelvis genom att statsbidraget till a-kassorna reduceras vid »alltför stora« minimilönehöjningar. Detta har föreslagits av OECD, men skulle dock innebära ett byråkratiskt ingrepp i lönebildningen, ett visst godtycke i fastställandet av regelverket och endast på lång sikt kunna påverka minimilöner som redan är för höga.

Vad gäller turordningsregler (LAS) däremot, finns större möjligheter för reformer. Här formuleras inget konkret ändringsförslag, men Skedinger konstaterar att invandrare är överrepresenterade i tidsbegränsade anställningar och har en hög uppsägningsrisk i förhållande till svenskfödda även vid längre anställningar. Det motiverar en översyn av hur turordningsreglerna faktiskt påverkar fördelning och effektivitet i samhällsekonomin.

För att motverka etnisk diskriminering föreslår Carlsson bland annat en ökad andel kvinnliga rekryterare. Resultaten från flera experiment visar att manliga rekryterare diskriminerar mer än kvinnliga. Det tycks alltså finnas ytterligare skäl – förutom att uppnå mer könsjämsamhet – att arbeta för en större andel kvinnor på chefspositioner. Ytterligare en åtgärd som diskuterats för att motverka etnisk diskriminering är anonyma jobbansökningar. Detta har dock visat sig ha liten eller ingen effekt på möjligheten

till anställning, kanske därför att eventuella diskriminerande tendenser då enbart skjuts upp till själva anställningsintervjun.

Ett gemensamt förslag från både författarna är att underlätta för arbetsgivare att anlita bemannings- och rekryteringsföretag. Delvis reducerar dessa företag några av de problem som ett starkt skydd för fasta anställningar för med sig för invandrarnas sysselsättningsmöjligheter. Delvis pekar forskning på att dessa företag diskriminerar i mindre utsträckning än andra. Invandrare verkar också förbättra sina arbetsmarknadsutsikter i särskilt hög grad om de arbetar i bemanningsföretag istället för att vara arbetslösa.

2

Kapitel 2

Hjälp eller stjälp?

*Hur anställningsskydd och minimilöner
påverkar invandrares arbetsmarknadsutsikter*

Per Skedinger

Syftet med denna rapport är att förmedla vad forskningen har att säga om hur anställningsskydd och minimilöner – två viktiga institutioner på den svenska arbetsmarknaden – påverkar invandrares sysselsättningsmöjligheter. För bara ett par år sedan hade en sådan forskningsgenomgång knappast varit möjlig att skriva. Studier som explicit tar hänsyn till invandrarstatus och dess relation till effekter av anställningsskydd och minimilöner lyste nämligen med sin frånvaro fram tills helt nyligen. Denna rapport bygger därför både på allmänna resonemang om hur anställningsskydd och minimilöner kan tänkas påverka invandrares utsikter på arbetsmarknaden och på de empiriska resultat som framkommit under de senaste åren. Rapporten fokuserar på situationen för lågutbildade invandrare men flera av resonemangen är tillämpliga också för invandrare med hög utbildning.

Både statistik och forskning pekar på att framför allt lågutbildade invandrare har sämre sysselsättningsutfall i Sverige än de har i andra utvecklade länder. Det tycks dessutom ha skett en utveck-

ling mot en högre andel lågutbildade invandrare i Sverige jämfört med andra länder. Dessa omständigheter ökar pressen på det svenska systemet med höga minimilöner och starkt anställningsskydd för fast anställda.

Rapportens upplägg är följande: Som en bakgrund till resonemangen presenteras i nästa avsnitt en kortfattad genomgång av statistik och forskning om arbetsmarknadsutfall för utrikes- och inrikesfödda i Sverige jämfört med motsvarande utfall i andra EU-länder. I avsnitt 3 diskuteras genom vilka mekanismer anställningsskydd och minimilöner kan tänkas påverka invandrades situation på arbetsmarknaden. Den empiriska forskningen på området, från Sverige och andra länder, presenteras i avsnitt 4. I detta avsnitt diskuteras också om diskriminering på arbetsmarknaden kan förstärkas av starkt anställningsskydd och höga minimilöner. Rapporten avslutas med en sammanfattning och policydiskussion i avsnitt 5.

Det relativt nya forskningsområde som undersöker hur institutioner som anställningsskydd och minimilöner påverkar omfattning och sammansättning av invandring till utvecklade länder diskuteras inte i rapporten.¹ Denna avgränsning har gjorts av utrymmesskäl.

1. Den intresserade läsaren kan konsultera Bazillier, R. och Y. Moullan (2010), »Employment Protection and Migration«, Document de Recherche No. 2010-09, Université d'Orléans samt Rasin, A. och J. Wahba (2011), »Free vs. Restricted Immigration: Bilateral Country Study«, Discussion Paper No.5546, IZA, Bonn.

Invandrares integration på arbetsmarknaden i Sverige och EU

Tabell 1 visar olika arbetsmarknadsutfall för 2010 bland inrikes- och utrikesfödda i olika åldrar i Sverige och EU som helhet. Två grupper av utrikesfödda redovisas, en bestående av födda inom kärngruppen av »gamla« EU-länder (EU-15, exklusive födda i mot-tagarlandet) och en bestående av födda utanför det nuvarande, utvidgade EU-området (EU-27). Syftet med indelningen är att med tillgängliga data försöka spegla om arbetsmarknadsutfallen skiljer sig åt mellan en grupp av utrikesfödda som antas bestå av huvudsakligen okvalificerad arbetskraft (utanför EU-27) och en annan grupp där inslaget av kvalificerad arbetskraft är större (inom EU-15).² De redovisade arbetsmarknadsutfallen utgörs av andelen sysselsatta i förhållande till befolkningen, andelen anställda som har ett tidsbegränsat anställningskontrakt och andelen arbetslösa i förhållande till arbetskraften. Utfallen redovisas separat för åldersgrupperna 15–24, 25–54 och 55–64 (alternativt 55–74).

Av tabellen framgår att utrikesfödda nästan utan undantag har sämre utfall med avseende på de studerade variablerna än inrikesfödda, både i Sverige och i EU som helhet: Sysselsättningsgraden är lägre, andelen tidsbegränsat anställda är högre och arbetslösheten är högre. Vidare framgår att det i huvudsak är utfallen för utrikesfödda med ursprung utanför EU-27 som i avsevärd grad är sämre än utfallen för inrikesfödda (för vissa åldersgrupper och utfall saknas uppgifter för utrikesfödda inom EU-15). Dessa observationer ligger i linje med antagandet att den förra gruppen har ett

2. Indelningen är en grov approximation av utbildningsnivån hos de utrikesfödda. Exempelvis ingår födda i Norge, Kanada och USA i gruppen av födda utanför EU-27.

relativt större inslag av okvalificerad arbetskraft och antyder också att den fria rörligheten av arbetskraft inom EU-15 fungerar förhållandevis väl.

Hur ser situationen ut för utrikesfödda i Sverige jämfört med genomsnittet i EU-15? Det finns litet som talar för att den mer kvalificerade invandrargruppen med ursprung i EU-15 systematiskt skulle klara sig relativt sämre i Sverige. Sysselsättningsgraden är högre i Sverige i samtliga åldersgrupper och är exempelvis 84,9 procent i åldersgruppen 25–54 jämfört med drygt 76 procent för motsvarande grupp i EU. Relativt inrikes födda ligger dock sysselsättningsgraden på en något lägre nivå i Sverige, framförallt i den äldsta åldersgruppen (kvot 0,853 jämfört med 0,922 för EU-15). Siffrorna för tidsbegränsat anställda med ursprung i EU-15 skiljer sig mycket litet åt mellan Sverige och EU-genomsnittet. Arbetslösheten hos relativt inrikesfödda ligger visserligen på en högre nivå för 25–54-åringar i Sverige (kvot 1,419), men nivån är ändå lägre (6,1 procent) än i EU-15 som helhet.

Bilden av Sveriges relativa position förändras drastiskt när sökarljuset istället riktas mot situationen för den sannolikt mer okvalificerade arbetskraften, gruppen utrikesfödda med ursprung utanför EU-27. Detta gäller oavsett om man räknar i termer av absoluta nivåer på utfall eller utfall relativt inrikesfödda. Av 18 indikatorer anger 15 mer ogynnsamma utfall i Sverige än i EU-15. Gruppen utrikesfödda med ursprung utanför EU-27 kännetecknas i högre grad av låg sysselsättningsgrad, osäkra anställningsförhållanden och hög arbetslöshet i Sverige än vad gruppen gör i EU-15 som helhet. I jämförelse med situationen för motsvarande åldersgrupp inrikesfödda i Sverige är exempelvis sysselsättningsgraden bland 55–64-åringar bara drygt hälften så stor (kvot 0,622) medan

andelen tidsbegränsat anställda i åldern 25–54 är mer än dubbelt så hög (kvot 2,394) och andelen arbetslösa mer än fyra gånger så hög (kvot 4,140).

I tabell 2 görs en mer detaljerad indelning av utrikesföddas ursprung med avseende på föräldrarnas födelseland. I tabellen ingår inte inrikesfödda. Indelningen följer FN:s *Human Development Index* (HDI), en sammanvägning av olika indikatorer på länders utvecklingsnivå såsom exempelvis genomsnittlig utbildnings- och inkomstnivå. Tabellen redovisar uppgifter för utrikesfödda med föräldrar födda utanför EU-27, indelade efter landets utvecklingsnivå enligt HDI – »hög«, »medium« och »låg».³ Ju lägre utvecklingsnivå ursprungslandet utanför EU-27 uppvisar, desto lägre sysselsättningsgrad och högre arbetslöshet bland utrikesfödda enligt tabellen. Återigen upprepas mönstret att Sveriges position i förhållande till genomsnittet i EU-15 försämras ju lägre utbildningsnivå den utrikesfödde antas ha. Exempelvis är sysselsättningsgraden 61,5 procent och arbetslösheten 31,9 procent i gruppen med ursprung i länder med »låg« utvecklingsnivå, medan motsvarande siffror för EU-15 är 65,6 respektive 15,9 procent.

Tabellerna 1 och 2 bygger på genomsnittssiffror för hela grupper vars sammansättning kan skilja sig åt mellan Sverige och EU. Därmed är det möjligt att demografiska och andra individegenskaper delvis kan förklara Sveriges till synes ogynnsamma arbetsmarknadsutfall för invandrare. I tabell 3, som bygger på Kahanec m. fl., kontrolleras därför för individuella egenskaper såsom ålder, utbildning, familjesituation och vistelsetid i destinationslandet

3. Några exempel på länder i de olika grupperna är Bosnien och Hercegovina, Chile och Turkiet (hög HDI), Egypten, Pakistan och Syrien (medium) samt Afghanistan, Etiopien och Sudan (låg). Sverige liksom övriga EU-15-länder ingår i gruppen om totalt 42 länder med »mycket hög« HDI.

hos inrikesfödda och invandrare födda utanför EU-27.⁴ Därefter görs två beräkningar av den »standardiserade« risken för arbetslöshet år 2007. Den ena beräkningen avser effekten på arbetslöshetsrisken av att vara född utanför EU-27 jämfört med en inrikesfödd person med samma bakgrundsegenskaper i övrigt. Den andra beräkningen avser hur arbetslöshetsrisken bland personer födda utanför EU-27 påverkas av ytterligare ett års vistelsetid i destinationslandet jämfört med andra personer med samma bakgrundsegenskaper i övrigt.

Enligt tabell 3 innebär egenskapen att vara född utanför EU-27 att risken för arbetslöshet i Sverige ökar med 18,4 procentenheter för män och 23,5 procentenheter för kvinnor. Risken är högre för båda könen än i EU-15 som helhet där motsvarande siffror är 11,8 respektive 15,6 procentenheter. Ökad vistelsetid i destinationslandet minskar däremot risken för arbetslöshet i ungefär lika stor omfattning i Sverige som i EU-15. Till exempel minskar arbetslöshetsrisken med ungefär en halv procentenhet för varje års ytterligare vistelsetid i Sverige bland utrikesfödda kvinnor. En 10 år lång vistelsetid innebär då en reducerad risk med 5 procentenheter. Således motverkar en lång vistelsetid endast delvis den förhöjda arbetslöshetsrisken av att vara född utanför EU-27. Skattningarna i tabell 3 eliminerar inte alla skillnader mellan mottagarländerna vad gäller invandrargruppens sammansättning och som kan påverka arbetsmarknadsutfallet. Sverige har exempelvis en högre andel flykting- och anhöriginvandrare än flertalet länder i EU-15.

Sammanfattningsvis framgår det tydligt av tabellerna 1–3 att i förhållande till andra EU-länder tycks integrationen på den svens-

4. Kahanec, M, A. Zaiceva och K. F. Zimmermann (2010), »Ethnic Minorities in the European Union: An Overview«, Discussion Paper No. 5397, IZA, Bonn.

ka arbetsmarknaden fungera särskilt otillfredsställande för invandrare med ursprung utanför EU-27. I denna grupp av invandrare återfinns också en relativt hög andel okvalificerad arbetskraft. Varför Sverige utmärker sig på detta sätt säger siffrorna däremot inget om. Mycket talar dessutom för att det skett ett skifte mot ökad invandring av lågutbildade i Sverige i jämförelse med andra länder som exempelvis USA.⁵ Mot bakgrund av vad som framkommit i tabellerna är det befogat att ställa frågan om det finns specifika faktorer i Sverige som minskar efterfrågan på lågutbildad arbetskraft. Efterföljande avsnitt diskuterar två sådana möjliga faktorer, anställningsskydd och minimilön.

Hur kan anställningsskydd och minimilöner tänkas påverka invandras möjligheter på arbetsmarknaden?

Såväl svenska språket som den höga andelen flyktinginvandrare är faktorer som kan göra arbetskraft med ursprung utanför EU-27 mindre produktiv i Sverige än i många andra EU-länder. Men med en väl fungerande arbetsmarknad borde även skillnader i arbetsmarknadsutfall betingade av dessa två faktorer minska ju längre vistelsetiden i landet är.

Låg produktivitet bland invandrare räcker emellertid inte som förklaring till varför desamma har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Till exempel är lägre löner en möjlig anpassningsmekanism för bättre matchning mellan okvalificerade arbets-

5. Fredriksson, P. och R. Topel (2010), »Wage Determination and Employment in Sweden since the Early 1990s: Wage Formation in a New Setting«, i Freeman, R. B., B. Swedenborg och R. H. Topel (red.), *Reforming the Welfare State. Recovery and Beyond in Sweden*, University of Chicago Press, Chicago.

sökande och vakanser på arbetsmarknaden. En löneanpassning nedåt kan dock förhindras av minimilöner, vilka sätter en lägsta gräns för den lön som arbetsgivare kan erbjuda och som i Sverige bestäms i kollektivavtal. Minimilönerna i Sverige tillhör de högsta världen – både räknat i absolut nivå och i förhållande till medianlönen – och tycks ha störst betydelse i branscher där många invandrare traditionellt arbetar såsom hotell- och restaurangbranschen, städning och detaljhandel.⁶

Ett starkt anställningsskydd är en annan institutionell faktor som kan påverka invandrades möjligheter på arbetsmarknaden negativt. Det lagreglerade svenska anställningsskyddet etablerades genom tillkomsten av LAS 1974 och är bland de starkaste inom OECD för fast anställda. Regelverket för tidsbegränsade anställningar har däremot successivt luckrats upp för att numer räknas som relativt liberalt.⁷ Ett starkt anställningsskydd medför högre uppsägningskostnader vilket verkar bidra till att arbetsgivare i länder med starkt skydd ställer högre krav på kvalifikationer vid rekryteringar än de annars skulle göra.⁸ Den starka dualism som finns i det svenska anställningsskyddet kan också bidra till överdrivet många tidsbegränsade anställningar eftersom det blir relativt enklare att säga upp tidsbegränsad personal jämfört med kostnaden för uppsägning av fast anställda.

6. Skedinger, P. (2005), »Hur höga är minimilönerna?«, Rapport 2005:18, IFAU, Uppsala.

Skedinger, P. (2006b), »Svenska minimilöner i den globaliserade ekonomin«, Ekonomisk Debatt, årg 34, nr 4, s 63–77.

Skedinger, P. (2008c), »En exkluderande arbetsmarknadsmodell? Den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv«, Rapport Nr 24 till Globaliseringsrådet, Utbildningsdepartementet, Stockholm.

Skedinger, P. (2010b), »Sweden: A Minimum Wage Model in Need of Modification«, i Vaughan-Whitehead, D. (red.), *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA, and International Labour Office, Geneva.

7. Skedinger, P. (2010a), *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA.

Skedinger, P. (2010b) op. cit.

8. Daniel, K. and W. S. Siebert (2005), »Does Employment Protection Reduce the Demand for Unskilled Labour?«, *International Economic Journal*, vol 19, s 197–222.

Om det finns större osäkerhet om en invandrares produktiva förmåga än om en inrikesfödd med i övrigt identiska observerbara egenskaper, finns anledning att tro att arbetsgivare i högre grad kommer att välja bort invandrare i rekryteringsprocessen ju starkare anställningsskyddet är. En orsak är att det är resurskrävande för arbetsgivare att bedöma utländska referenser och examina. Vidare kan anställningsskyddets konstruktion med kortare uppsägningstider för nyanställda bidra till att invandrare sägs upp snabbare än andra. Detta eftersom de relativt sett är nyinträdande på arbetsmarknaden i högre utsträckning än inrikesfödda. I LAS finns det dessutom turordningsregler som kan förstärka tendenser till korta anställningsperioder bland invandrare.

Om minimilönerna samtidigt är höga begränsas möjligheterna att kompensera för de högre uppsägningskostnaderna och den högre osäkerheten genom en lägre lön för de minst kvalificerade på arbetsmarknaden. En nyligen utförd meta-studie av den internationella minimilöneforskningen visar att negativa sysselsättnings effekter av minimilöner är mer uttalade i länder med starkt anställningsskydd.⁹ I studien framkommer också att lågutbildade drabbas hårdare av höga minimilöner än andra grupper på arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis kan sägas att invandrare i genomsnitt har ett antal egenskaper som gör dem mer sårbara för de negativa effekter som anställningsskydd och minimilöner kan tänkas ha. Det är emellertid inte självklart att denna potentiella sårbarhet också manifesteras i lägre sysselsättningsgrad och högre arbetslöshet bland invandrare. För det första kan invandrare som en följd av

9. Boockmann, B. (2010), »The Combined Employment Effects of Minimum Wages and Labor Market Regulation: A Meta-Analysis«, Discussion Paper No. 4983, IZA, Bonn.

strika arbetsmarknadsregleringar vara hänvisade till jobb i den informella sektorn, där regelverken inte efterlevs, eller till tidsbegränsade anställningar. För det andra kan invandrare vara benägna att återvända till sina hemländer eller söka sig till regioner med svagare reglering i den mån denna varierar inom mottagarlandet.

Invandras integration på arbetsmarknaden kan också försvåras av diskriminering. Diskriminerande attityder bland arbetsgivare tycks kunna påvisas i de flesta länder där frågan undersökts.¹⁰ Trots detta finns det stora skillnader mellan länderna i hur väl man faktiskt lyckas integrera invandrare på arbetsmarknaden. Detta förhållande väcker frågan om huruvida diskriminerande attityder kan förstärkas av hur institutioner på arbetsmarknaden är utformade.

Studier om anställningsskydd, minimilöner och invandras integration på arbetsmarknaden

Sedan länge finns en mycket omfattande forskningslitteratur om minimilönernas effekter på sysselsättningen generellt och antalet studier om anställningsskyddets effekter på sysselsättningen har ökat avsevärt under det senaste decenniet. Omkring 2/3 av de internationella studier som gjorts om minimilönernas sysselsättningseffekter efter 1990 tyder på negativa effekter.¹¹ Samtliga svenska studier visar samma sak.¹² De skattade effekterna av an-

10. Riach, P. A. och J. Rich (2002), »Field Experiments of Discrimination in the Market Place«, *Economic Journal*, vol 112, s F480–F518.

11. För översikt se: Neumark D. och W. L. Wascher (2007), »Minimum Wages and Employment«, *Foundations and Trends in Microeconomics*, vol 3, no 1-2.

Skedinger, P. (2007), »Minimilönernas effekter på löner och sysselsättning – en översikt«, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, ärg 13, nr 2, s 41–56.

12. Se exempelvis: Skedinger, P. (2006a), »Minimum Wages and Employment in Swedish Hotels and Restaurants«,

ställningsskyddet för arbetskraften som helhet är mer svårbedömda och pekar i mycket olika riktningar.¹³

Antalet studier som explicit tar hänsyn till invandrarstatus har dock länge varit så gott som obefintligt. Det är först under de senaste 1–3 åren som sådana undersökningar har genomförts. Den huvudsakliga anledningen torde vara brist på data om invandrarstatus.¹⁴ Likaledes är antalet studier som utnyttjar svenska data påfallande litet, men det har ökat snabbt under senare år.

Anställningsskydd

Bland de studier som tar hänsyn till invandrarstatus finns ett antal som utnyttjar ländervariation i anställningsskyddet för att fastställa effekter på sysselsättning. Ett par svenska studier fokuserar på sysselsättningskonsekvenserna av turordningsregler. Av relevans är också den forskning från flera länder som behandlar bemanningsföretagens betydelse för invandrarnas integration på arbetsmarknaden. Bemanningsföretagens tillväxt är åtminstone delvis en respons på ett starkt anställningsskydd. I det följande diskuteras forskningen inom dessa tre grupper av studier.

Enligt Kahn, som använder data från sju OECD-länder, innebär ett starkare anställningsskydd (för fasta anställningar) en minskad sysselsättning bland invandrare i förhållande till inrikesfödda.

Labour Economics.

Skedinger, P. (2011a), »Effects of Increasing Minimum Wages on Employment and Hours: Evidence from Sweden's Retail Sector«, Working Paper No. 869, Institutet för Näringslivsforskning, Stockholm.

13. För översikter av forskningen se: Skedinger, P. (2008a), »Effekter av anställningsskydd – en översikt«, Ekonomisk Debatt, årg 36, nr 7, s 5–18.

Skedinger, P. (2008b), Effekter av anställningsskydd – vad säger forskningen?, SNS Förlag, Stockholm.

Skedinger, P. (2010b) op. cit.

Skedinger, P. (2011b), »Employment Consequences of Employment Protection Legislation«, under utgivning i Nordic Economic Policy Review, nr 1, 2011

14. I USA – som står för en stor del av den empiriska forskningen på området, särskilt beträffande minimilöner – är indelning efter etnicitet vanligt förekommande i studierna och för vissa grupper, exempelvis hispanics, är etniciteten antagligen starkt korrelerad med invandrarstatus.

Bland dem med jobb medförde ett starkare skydd också att andelen invandrare med tidsbegränsade anställningar ökade.¹⁵ Meyer Christensen finner med hjälp av data från elva EU-länder att ett starkare anställningsskydd förlänger arbetslöshetstiderna bland invandrare från länder utanför EU, medan effekten är försumbar för inrikesfödda.¹⁶ Enligt Fleischmann och Dronke har ett starkt anställningsskydd en positiv, men ej statistiskt säkerställd effekt, på utrikesföddas arbetslöshet i EU-15.¹⁷ Bisin m.fl. försöker analysera betydelsen av invandras »etniska identitet« för deras arbetsmarknadsutfall i förhållande till den inrikesfödda befolkningen.¹⁸ Analysen – för 20 europeiska länder – indikerar att flexibla arbetsmarknader generellt underlättar integrationen för utomeuropeiska invandrare. Enligt resultaten är sambandet mellan starkt anställningsskydd för fasta anställningar och invandrarernas sysselsättning negativt men inte statistiskt säkerställt. För invandrare med stark etnisk identitet är detta samband dock positivt, vilket möjligen skulle kunna tolkas som att ett starkt anställningsskydd minskar möjligheterna till diskriminering av denna grupp. Studiens resultat bör dock tas med en nypa salt eftersom den etniska identiteten bland invandrare kan bero på de studerade utfallen på arbetsmarknaden, vilket gör analysen svårtolkad.

Några studier pekar på att ett starkt anställningsskydd inte nödvändigtvis behöver medföra negativa konsekvenser för invandrarernas möjligheter på arbetsmarknaden. Resultaten i Sá indikerar att

15. Kahn, L. M. (2007), »The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence«, *Economic Journal*, vol 117, s F333–F356.

16. Meyer Christensen, A. (2010), »Unemployment Duration: Do Immigrants Pay The Price of Welfare Generosity and Employment Protection?«, ISSA, Luxembourg.

17. Fleischmann, F. och J. Dronkers (2010), »Unemployment among Immigrants in European Labour Markets: An Analysis of Origin and Destination Effects«, *Work, Employment and Society*, vol 24, s 337–354.

18. Bisin, A., E. Patacchini, T. Verdier och Y. Zenou (2011), »Ethnic Identity and Labour Market Outcomes of Immigrants in Europe«, *Economic Policy*, January, s 57–92.

anställningsskyddet inte har någon nämnvärd effekt på invandras sysselsättning i EU-15 (medan däremot inrikesföddas påverkas negativt). Hon menar att invandrare är mindre medvetna om förekomsten av anställningsskyddslagstiftning än inrikesfödda och därför också mindre benägna att hävda sina rättigheter gentemot arbetsgivaren.¹⁹ I en analys av 12 OECD-länder finner Causa och Jean att ett starkare anställningsskydd för fasta anställningar i förhållande till regleringen av tidsbegränsade anställningar ökar sysselsättningen bland invandrare.²⁰

De flesta resultaten som utnyttjar anställningsskyddets variation i olika länder tyder således på negativa sysselsättningseffekter för invandrare. Bilden är emellertid inte helt entydig. Det är naturligtvis svårt att i analyser för flera länder kontrollera för alla faktorer som påverkar invandras sysselsättningsmöjligheter, exempelvis sammansättningen av invandrare med avseende på bakgrundsegenskaper och ursprungsland. Möjligheterna att göra detta är dock större i studier som, liksom samtliga ovan refererade studier, baseras på individdata och inte länderaggregerade data. Inte heller med individdata kan man emellertid kontrollera för samtliga potentiellt relevanta skillnader mellan inrikesfödda och utrikesfödda.²¹

De svenska turordningsreglerna har analyserats i två studier. En reform av LAS gjorde det möjligt för småföretag att undanta två personer från turordningsreglerna vid uppsägningar på grund

19. Sá, F. (2008), »Does Employment Protection Help Immigrants?«, Evidence from European Labour Markets», Discussion Paper No. 3414, IZA, Bonn

20. Causa, O. och S. Jean (2007), »Integration of Immigrants in OECD Countries: Do Policies Matter?«, Working Paper No. 564, Economics Department, OECD, Paris.

21. Ett exempel på en svårkontrollerad skillnad som kan påverka sysselsättningsutfall är en högre benägenhet bland invandrare än inrikesfödda att utvandra. Detta kan göra invandrare och arbetsgivare obenäga att genomgå arbetsplatsutbildning respektive tillhandahålla sådan utbildning för invandrare. Enligt Ekberg (2006) är sannolikheten att utvandra 10 gånger högre bland utrikesfödda än svenskfödda. Systematiska skillnader kan också finnas i frånvaromönster.

av arbetsbrist. Enligt von Below och Skogman Thoursie ökade detta personalomsättningen i småföretagen med 5 procent jämfört med större företag. Sysselsättningens netto påverkades inte nämnvärt eftersom nyanställningar och separationer ökade ungefär lika mycket. För invandrare däremot kunde en liten sysselsättningsökning, på 1 procent, konstateras.²² Arai och Vilhelmsson (2004) konstaterar att anställda födda utanför Europa, med samma anställningstid som svenskfödda, löper dubbelt så hög risk att bli uppsagda vid neddragningar. Detta trots kontroll för ett flertal bakgrundsvariabler som utbildning och bransch. Arai och Vilhelmsson menar att dispositiviteten i LAS, som gör det möjligt för arbetsgivare och fack att avvika från turordningen, ligger bakom deras resultat. Om fackföreningen främst representerar svenskfödda medlemmar är det möjligt att utrikesföddas intressen förbises. Ett problem i analysen är det är svårt att isolera effekten av eventuella avvikelser från LAS – som inte direkt kan observeras – från andra faktorer som kan påverka invandrades risk för uppsägning.²³

Utrikesfödda på den svenska arbetsmarknaden har ungefär dubbelt så hög sannolikhet som svenskfödda att ha en tidsbegränsad anställning, givet bakgrundsvariabler som ålder och utbildning (Walette, 2004).²⁴ En viktig fråga är om invandrare kan använda tidsbegränsade anställningar som en språngbräda till fasta anställningar eller om invandrare istället tvingas cirkulera mellan olika tillfälliga jobb och perioder i arbetslöshet. Resultat från 1990-ta-

22. von Below, D. och P. Skogman Thoursie (2010), Last-in First-out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden«, *Labour Economics*, vol 17, s 987-997.

23. Arai, M. och R. Vilhelmsson (2004), »Unemployment-risk Differentials between Immigrant and Native Workers in Sweden, *Industrial Relations*, vol 43, s 690-698.

24. Wallette, M. (2004), »Tillfälliga jobb som en ny form av segregering på arbetsmarknaden?«, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 10, s 249-263.

lets svenska arbetsmarknad pekar på att invandrare i mindre utsträckning än svenskfödda övergår från tidsbegränsat till fast jobb även efter kontroll för bakgrundsegenskaper, men möjligheterna var större än för de som var arbetslösa.²⁵

Bemanningsföretag blev tillåtna i Sverige efter en uppluckring av LAS år 1993. Enligt Autor (2003) kan en betydande del av branschens tillväxt i USA förklaras med ett starkare anställningsskydd. Bemanningsbranschen i Sverige är liten men växande och anställer en högre andel invandrare, särskilt utomeuropeiska, än reguljära företag.²⁶ Bemanningsföretag kan ha en komparativ fördel i bedömning av arbetssökande jämfört med andra arbetsgivare, vilken kan vara särskilt stor när det gäller bedömning av invandrades kompetens. Arbetsgivare kan också använda inhyrd arbetskraft för att pröva potentiella kandidater inför ett beslut om fast anställning.

Studier från flera nordiska länder tyder på att arbete i bemanningsföretag har gynnsamma effekter för invandrades integration på arbetsmarknaden. Enligt Andersson och Wadensjö lämnar utrikesfödda i större utsträckning än svenskfödda den svenska bemanningsbranschen för jobb i en annan bransch. Övergångarna ledde också till högre inkomster för både invandrare och svenskfödda.²⁷ Jahn och Rosholm finner att arbetslösa som arbetat i bemanningsföretag i Danmark fått reguljära jobb snabbare än arbetslösa som inte varit anställda i sådana företag. Inom gruppen arbetslösa invandrare med ursprung utanför västvärlden var den

25. Håkansson, K. (2001), »Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda», Forskningsrapport 2001:1, IFAU, Uppsala.

26. Andersson, P. och E. Wadensjö (2004), »Bemanningsföretag: Ett sätt för invandrare att nå den reguljära arbetsmarknaden», i SOU 2004:21, Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? Invandrarerna, arbetsmarknaden och välfärdsstaten, Justitiedepartementet, Stockholm.

27. *ibid.*

positiva effekten av att ha jobbat i ett bemanningsföretag särskilt stor. Detta gäller både för effekter under pågående anställning i ett bemanningsföretag och för effekter efter avslutad anställning. Det förra resultatet tyder på att arbetsgivare faktiskt använder inhyrd arbetskraft som ett sätt att utvärdera personal för reguljär anställning och att bemanningsföretagen bidrar till att minska företagens kostnader för att identifiera lämplig personal, särskilt bland invandrare.²⁸ Resultat för Norge i von Simson visar att en anställning i ett bemanningsföretag innebär att invandrare med ursprung utanför västvärlden snabbare får reguljära jobb jämfört med om de istället hade varit arbetslösa.²⁹ I både den danska och norska studien görs kontroll för selektion, vilket annars kan snedvrída resultaten eftersom invandrare i bemanningsjobb initialt kan ha särskilda egenskaper som gör att de ändå skulle haft lättare att få reguljära jobb än arbetslösa. Kontrollen för selektion ökar sannolikheten för att den gynnsamma sysselsättningseffekten verkligen beror på arbetet i bemanningsföretaget och inget annat.

Minimilöner

Minimilöner kan ha betydelse för invandrares sysselsättningsmöjligheter på flera sätt. Dels kan minimilöner göra att lågproduktiva jobb minskar i antal eller helt försvinner från arbetsmarknaden. En hög minimilön ökar också konkurrensen om de minimilönejobb som finns. En grupp som har ett gott utgångsläge i konkurrensen med invandrare är studerande. En hög minimilön i detaljhandel eller i hotell- och restaurangbranschen kan locka

28. Jahn, E. J. och M. Rosholm (2010), »Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affects Labor Market Outcomes«, Discussion Paper No. 4973, IZA, Bonn.

29. von Simson, K. (2009), »The Stepping Stone Effect of Temporary Help Agency Work for Non-Western Immigrants in Norway«, Institute for Social Research, Oslo.

fler studerande att söka jobben och därmed minska chanserna för mindre produktiva invandrare att konkurrera. Arbetsgivarna kan föredra att anställa inrikesfödda studerande som behärskar värdlandets språk och engelska väl, framför vuxna invandrare med svagare kunskaper i dessa språk. Minimilönen gör att det inte är möjligt för företagen att sätta en lön som är så låg att det inte längre blir attraktivt för studerande att söka. Samtidigt blir invandrarna mer obenägna att söka på grund av att sannolikheten att faktiskt få jobben minskar. Jämfört med ett läge utan minimilön faller sysselsättningen för invandrare samtidigt som den ökar bland studerande.³⁰

På en direkt fråga om huruvida arbetsgivare föredrar studerande framför invandrare, ger danska arbetsgivare i hotell- och restaurangbranschen svar som tydligt pekar i den riktningen.³¹ Enligt vd:n för Max Hamburgerrestauranger är konkurrensen om låglönejobben i branschen hård – företaget har 100 sökande på varje utannonserad tjänst – vilket antyder att arbetsgivaren har goda möjligheter att välja och vraka mellan olika kandidater.³²

I följande avsnitt diskuteras forskningsresultat om hur invandrarers sysselsättning påverkas av minimilöner. Dels behandlas studier som utnyttjar variation i minimilöner mellan olika länder, dels länderspecifika undersökningar. Den diskussion som pågår bland forskare om i vilken grad jobb i bemanningsföretag och andra tidsbegränsade jobb underlättar invandrarers integration har sin svarighet på löneområdet. Därför refereras även till studier som

30. Se Lang och Kahn (1998) för en formell modell som utgår från ett liknande resonemang. I modellen är effekten på den totala sysselsättningen av införandet av en minimilön obestämmd. De redovisar även empiriska resultat som tyder på att den demografiska sammansättningen i restaurangbranschen skiftat mer till förmån för studerande och mer till nackdel för vuxna i amerikanska delstater med större ökning av minimilönen än andra delstater.

31. DR Nyheder (2008), »De lavtlønnedes lønkrav rammer invandrere«, dr.dk/debat.

32. Bergfors, R. (2011), »Sänk momsen och förbättra attityden«, Dagens Industri, den 11 maj 2011.

undersöker frågan om låglönejobb utgör en språngbräda till bättre betalda jobb eller snarare utgör en återvändsgränd.

Den tidigare nämnda studien av Causa och Jean finner att länder med hög minimilön har mindre sysselsättning bland invandrare.³³ Även i den tidigare refererade Bisin m.fl. skattas en negativ effekt av minimilöner på utomeuropeiska invandrades sysselsättning, men den är inte statistiskt säkerställd.³⁴ Deras analys är dock problematisk eftersom minimilönerna för de skandinaviska länderna inte mätts på ett korrekt sätt.³⁵

Två studier finns för USA. Enligt Orrenius och Zavodny har amerikanska minimilöner inte några negativa sysselsättningseffekter bland vuxna invandrare eller inrikesfödda med låg utbildning, men däremot bland tonåringar. De förklarar resultaten med att en hög geografisk rörlighet bland invandrarna i USA har skyddat dem från de ogynnsamma konsekvenserna av minimilöner. De lågutbildade invandrarnas val av bostadsort tycks nämligen påverkas av minimilönens nivå, vilken varierar mellan olika delstater. Invandrare med ett litet socialt skyddsnet eller som vistas illegalt i landet har en benägenhet att flytta till en annan delstat eller tillbaka till hemlandet när minimilönen höjs. Samtidigt drar de invandrare (och inrikesfödda) som stannar kvar nytta av att potentiella konkurrenter om jobben har flyttat.³⁶ I en annan studie på amerikanska data analyserar Orrenius och Zavodny sysselsättningssituationen för latinos, det vill säga invandrare med ursprung i Latinamerika. Inom gruppen tonåringar visar det sig att sysselsätt-

33. Causa, O. och S. Jean (2007) op. cit.

34. Bisin et. al. (2011) op. cit.

35. Minimilönerna i de skandinaviska länderna, vilka är jämförelsevis höga, har åsatts värdet 0. Detta förfarande ger en systematisk snedvridning mot noll i skattningarna av minimilönens effekter på sysselsättningen.

36. Orrenius, P. och M. Zavodny (2008), »The Effect of Minimum Wages on Immigrants«, *Industrial and Labor Relations Review*, vol 61, s 544–563.

ningseffekterna för latinamerikanska invandrare är mer negativa än för vita, men mindre negativa än för infödda latinos och svarta. Dock tycks sysselsättningen bland lågutbildade vuxna latinos, oavsett födelseland, snarast öka till följd av ökade minimilöner. Det är möjligt att resultaten för invandrare kan förklaras av att de i större utsträckning jobbar svart. I linje med den förklaringen finner författarna att en längre vistelsetid i USA är förbunden med en mer negativ effekt på sysselsättningen bland de utrikesfödda.³⁷

De redovisade resultaten antyder att invandrare möjligen påverkas mer negativt av minimilöner i Europa än i USA. Skillnaden kan bero på att invandrare i USA är mer benägna och har större möjlighet än invandrare i Europa att flytta till regioner med lägre minimilöner. Minimilönenivåerna är dessutom lägre i USA än i de flesta länderna i Västeuropa. Möjligen kan en förklaring också vara att USA har en högre andel invandrare som arbetar illegalt i landet.

Är det skadligt att ha en låg lön, och i så fall, är det särskilt skadligt för invandrare? Det finns teoretiska argument både för och emot denna tes. Å ena sidan är låglönejobb ofta »dåliga« jobb med små möjligheter för den anställde att förvärva kunskaper. Sådana jobb kan i likhet med arbetslöshet fungera som en dålig signal för potentiella arbetsgivare. Å andra sidan kan ett arbete med låg lön, precis som en tidsbegränsad anställning, fungera som en språngbräda till bättre betalda jobb om arbetsgivaren initialt är osäker på den anställdes produktiva förmåga. Om de anställda visar att de har produktiv förmåga blir de beförtrade till jobb med högre lön. Låglönejobb kan också ge information om arbetsmarknaden

37. Orrenius, P. och M. Zavodny (2010), »The Minimum Wage and Latino Workers«, Discussion Paper No. 5341, IZA, Bonn.

i andra företag och underlätta övergångar till sådana jobb i högre grad än om individen hade varit arbetslös.

Vad säger empirin om låglönejobbens persistens, det vill säga i vilken grad en låg lön idag leder till en låg lön även i morgon? Det enkla svaret är att den bästa strategin för att undvika att ha ett lågt betalt arbete i morgon är att ha ett väl avlönat jobb idag. Men frågan är något mer komplicerad än så att besvara eftersom det är önskvärt att kunna skilja på vad som kan hänföras till själva låglönejobbet (genuin persistens) och vad som beror på att personer med egenskaper som gör att de ändå skulle ha svårt att avancera till bättre avlönade arbeten tenderar att sorteras in i låglönejobb (selektion).

De flesta internationella studier visar att det finns en hög grad av persistens i låglönejobb, även efter kontroll för selektion.³⁸ Därremot finns det inget som tyder på att »minimilönefallor« skulle vara ett vanligt förekommande fenomen. Tvärtom – de flesta personer som anställts till minimilön avancerar till högre löner inom 1–2 år, enligt de studier som gjorts för USA och Storbritannien (se exempelvis Carrington och Fallick, 2001, och Jones m.fl., 2007).³⁹ Den minoritet som inte förbättrar sin lön utgörs huvudsakligen av personer med ofullständig gymnasieutbildning. Ingen utförlig studie på området finns för Sverige, men sannolikheten för »minimilönefallor« här är antagligen ännu mindre eftersom minimilönerna i de flesta kollektivavtal ökar med ålder eller erfarenhet.

Få studier om persistensen i låglönejobb tar hänsyn till invand-

38. Se exempelvis Stewart, M. B., (2007), »The Interrelated Dynamics of Unemployment and Low-wage Employment«, *Journal of Applied Econometrics*, vol 22, s 511–531.

39. Carrington, W. J. och B. C. Fallick (2001), »Do Some Workers Have Minimum Wage Careers?«, *Monthly Labor Review*, vol 124, nr 5, s 17–27.

Jones, M. K., R. J. Jones, P. D. Murphy och P. J. Sloane (2007), »A Persistence Model of the National Minimum Wage«, *Discussion Paper No. 2595*, IZA, Bonn.

rarstatus men Grün m. fl. är ett undantag. Till skillnad från andra studier på området utgår man från detaljerad information om individernas arbetsmarknadshistoria och urvalet baseras på personer i Tyskland och Österrike som tidigare varit arbetslösa. Visserligen finner författarna, i likhet med andra studier, hög grad av persistens i låglönearbete men att ett sådant jobb ändå förbättrar arbetsmarknadsutsikterna jämfört med om man förblivit arbetslös. Att vara född utanför EU-15 tycks inte vara någon nackdel för möjligheten att avancera till högre lön; effekten är till och med starkare än för infödda, men skillnaden är inte stor. Vidare minskar risken för återgång till arbetslöshet över tid för lågavlönade, vilket indikerar att även anställda i låglönejobb – invandrare som inrikesfödda – kan ackumulera humankapital som underlättar integration på arbetsmarknaden.⁴⁰

Forskningen om persistens i lågavlönade arbeten indikerar alltså att sådan i hög grad finns, men knappast för de allra lägsta lönerna, det vill säga minimilönerna. Resultaten pekar också på att ett låglönearbete är bättre för de framtida arbetsmarknadsutsikterna än att fortsätta vara arbetslös och att detta i särskilt hög grad tycks gälla för invandrare.

Anställningsskydd, minimilöner och diskriminering

Begreppet statistisk diskriminering refererar till ett fenomen där arbetsgivare i avsaknad av andra signaler om individens produktivitet, antar att denne har samma produktiva egenskaper som genomsnittet för gruppen där individen ingår.⁴¹ Det är möjligt att fö-

40. Grün, C., H. Mahringer och T. Rhein (2011), »Low-wage Jobs: A Means For Employment Integration of the Unemployed?«, Discussion Paper 1/2011, IAB, Nuremberg.

41. Phelps. E. S. (1972), »The Statistical Theory of Racism and Sexism«, American Economic Review, vol 62, s

rekomsten av ett starkt anställningsskydd och höga minimilöner förstärker tendenser till statistisk diskriminering. Diskriminering kan också vara rent preferensbaserad och utgå från egenskaper som saknar samband med individens produktivitet, som hudfärg eller etnicitet. I den mån höga minimilöner ökar antalet sökande från grupper som inte är utsatta för preferensbaserad diskriminering och samtidigt avskräcker sökande från diskriminerade grupper, så ökar utrymmet för denna typ av diskriminering.

Holden och Rosén formulerar en teoretisk modell i vilken anställningsskydd och minimilöner förstärker tendenser till diskriminering. De visar att en del arbetsgivare kan komma att agera diskriminerande om tillräckligt många andra arbetsgivare agerar på ett diskriminerande sätt. Anledningen är att den diskriminerade gruppen blir mindre attraktiv på den externa arbetsmarknaden, vilket minskar sannolikheten att en anställd i denna grupp ska säga upp sig frivilligt om denne inte visar sig fungera på arbetsplatsen. Det i sin tur minskar möjligheten att undvika uppsägningskostnader på grund av anställningsskyddet. En hög minimilön ökar dessutom förlusten för företaget i samband med en dålig matchning eftersom lönen inte kan anpassas nedåt. Detta förstärker risken för diskriminering ytterligare.⁴²

659–661.

42. Holden, S. och A. Rosén (2009), »Discrimination and Employment Protection«, Working Paper No. 2822, CESifo, Munich.

Sammanfattning och policydiskussion

Statistik och forskning pekar på att Sverige har svårare än andra länder att integrera invandrare på arbetsmarknaden ju högre andel av gruppen invandrare på arbetsmarknaden som är lågproduktiva. Detta förhållande ger anledning till en diskussion om vilken roll som olika institutioner på arbetsmarknaden spelar för invandrarres sysselsättningsmöjligheter. I denna rapport presenteras forskningsresultat som visar att ett starkt anställningsskydd och höga minimilöner i regel verkar vara förbundna med lägre sysselsättning bland invandrare. Ett starkt anställningsskydd medför att arbetsgivare ställer högre krav på kvalifikationer vid rekryteringar och att osäkerhet om kvalifikationerna – exempelvis en utländsk examen – minskar arbetsgivarnas benägenhet att anställa personen. Höga minimilöner minskar antalet lågproduktiva jobb och ökar dessutom konkurrensen om de låglönejobb som finns.

De empiriska resultaten är dock inte helt entydiga – exempelvis verkar invandrare i USA inte drabbas negativt av minimilöner. Detta kan ha att göra med specifikt amerikanska faktorer – som inte kännetecknar svensk eller europeisk arbetsmarknad – såsom en tendens bland invandrare att flytta till regioner med lägre minimilöner och landets generellt sett låga minimilöner. Forskningen pekar dessutom på att anställningsskydd och minimilöner kan göra befintliga tendenser till diskriminering av invandrare bland arbetsgivare självförstärkande.

Turordningsreglerna i LAS verkar inte fungera som skydd för invandrare vid uppsägningar i lika hög grad som de gör för infödda. Detta kan möjligen bero på att fack och arbetsgivare kommer över-

ens om undantag från turordningsreglerna på ett sätt som missgynnar invandrare. I vilken grad sådana undantag är utslag av diskriminering från arbetsgivarens eller fackföreningens sida är inte känt.

Bemanningsföretag verkar kunna öppna dörrarna till arbetsmarknaden för invandrare, delvis på grund av att dessa företag reducerar några av de problem som ett starkt skydd för fasta anställningar för med sig för invandrarnas sysselsättningsmöjligheter. Bemanningsföretagen kan minska problem som har att göra med osäkerhet om produktiv förmåga och låg initial produktivitet. Studier från flera nordiska länder visar att bemanningsbranschen i högre grad anställer utomeuropeiska invandrare än vad reguljära företag gör. Dessa invandrare verkar också förbättra sina arbetsmarknadsutsikter i särskilt hög grad om de arbetar i bemanningsföretag istället för att vara arbetslösa.

Studerande är potentiella konkurrenter till invandrare om lågproduktiva jobb, särskilt i detaljhandel och i hotell- och restaurangbranschen. Med högre minimilöner ökar konkurrensen om minimilönejobben, vilket kan avskräcka invandrare från att ens söka dessa arbeten. Minimilönefallor, det vill säga att anställda med minimilön fastnar i sådana jobb, verkar inte förekomma i någon betydande utsträckning. Däremot finns en avsevärd persistens i låglönearbete i allmänhet, vilket betyder att en lågavlönad idag löper stor risk att vara lågavlönad även i morgon. Trots detta finns resultat som tyder på att det är bättre för arbetsmarknadsutsikterna att vara lågavlönad istället för att fortsätta vara arbetslös och att det särskilt är invandrare som i detta avseende är beroende av att ha tillgång till en låglönesektor.

Kan anställningsskydd och minimilöner i Sverige reformeras

på ett sätt som underlättar invandrares integration? En anmärkningsvärd omständighet är att det stora inflödet av lågutbildad arbetskraft till Sverige inte verkar ha haft någon nedpressande effekt på minimilönerna i detaljhandeln och hotell- och restaurangbranschen. Tvärtom har minimilönerna fortsatt att öka i förhållande till medianlönerna i dessa branscher under 2000-talet.⁴³ Detta visar tydligt att lönebildningen på låglönearbetsmarknader, som skulle ha kunnat absorbera mer av invandrad arbetskraft, i väsentliga avseenden inte fungerar väl i Sverige. Invandrare skulle också kunna ta över många av de arbetsuppgifter i andra branscher som på grund av internationell handel och offshoring annars rutinmässigt försvinner till länder med lägre löner.

Minimilöner är, till skillnad från vad som är fallet i de flesta andra länder, ingen politikvariabel. Minimilönerna skulle dock kunna påverkas på ett indirekt sätt, exempelvis genom att statsbidraget till a-kassorna reduceras vid »alltför stora« minimilönehöjningar. Detta har föreslagits av OECD som ett sätt att skapa incitament till lönemoderering i deras senaste Sverige-rapport.⁴⁴ Det är i detaljhandeln och hotell- och restaurangbranschen som det i första hand skulle vara motiverat att införa en sådan reglering. En sådan politikåtgärd skulle dock innebära ett byråkratiskt ingrepp i lönebildningen, ett visst godtycke i fastställandet av regelverket och endast på lång sikt kunna påverka minimilöner som redan är för höga.

Vanliga argument mot en sänkning av minimilöner är att det inte »går att leva på« sådana löner och att minimilöneanställda i så fall tvingas ha flera jobb. Dessa argument bortser från den doku-

43. Skedinger (2008c, 2010b, 2011a) op. cit.

44. OECD (2011), OECD Economic Surveys: Sweden 2011, Paris.

menterat höga rörligheten uppåt från minimilöner och att alternativet med arbetslöshet innebär betydligt sämre arbetsmarknadsutsikter. Vidare ignoreras det faktum att jobbskatteavdraget ökat nettotoinkomsten vid en given minimilön.

Det mest effektiva sättet att minska konkurrensen från studerande på invandrarnas arbetsmarknad är en moderering av minimilönerna. Konkurrensen kan också minskas på ett indirekt sätt, genom de förslag som Långtidsutredningen 2011 formulerat i syfte att få studerande att påbörja högskolestudier tidigare och snabbare ta examen. Frånsett att dessa åtgärder, vilka bland annat inkluderar reformering av de ekonomiska incitamenten i studiemedels- och studiebidragssystemet, sannolikt redan är samhällsekonomiskt lönsamma i sig, skulle de som en bieffekt även kunna förbättra invandrarnas arbetsmarknad. Åtgärden bör dock kombineras med en moderering av minimilönerna eftersom ett minskat utbud av arbetskraft från studerande också riskerar att driva upp dessa löner.⁴⁵

I arbetsmarknadspolitiken har bemanningsföretag i viss utsträckning använts för jobbskapande åtgärder. Vore det en bra idé att satsa stora resurser genom att exempelvis på bred front subventionera bemanningsföretagens anställningar av invandrare? Ett problem med en sådan åtgärd är att den positiva signaleffekt för invandrare gentemot arbetsgivare som nu verkar finnas skulle minska. En snabb ökning av antalet jobb i branschen som motiverats av subventioner eller särlagstiftning, skulle också kunna medföra negativa produktivitetseffekter i företag som använder mycket inhyrd arbetskraft. Bemanningsföretagen verkar visserligen fungera bra för de invandrare som arbetar där men branschen

45. SOU 2011:11, Långtidsutredningen 2011. Huvudbetänkande, Finansdepartementet, Stockholm.

är för liten för att ensam kunna lösa invandrarnas integrationsproblem. En rimlig policyslutsats är dock att man bör vara försiktig med att ålägga ytterligare restriktioner på bemanningsföretagens verksamhet om man vill underlätta invandrarnas integration på arbetsmarknaden.

I en bilaga till Långtidsutredningen 2011 riktas skarp forskarkritik från utländsk horisont mot turordningsreglerna i LAS. Kritiken går ut på att reglerna i praktiken inte innebär något skydd mot godtyckliga uppsägningar och inte heller bidrar till att företagen internaliserar samhällsekonomiska kostnader – exempelvis arbetslöshetsersättning vid ökad arbetslöshet – när personal sägs upp. Det faktum att turordningsreglerna inte omfattar personer med tidsbegränsade anställningar betyder att antalet uppsägningar inte nödvändigtvis minskar, samtidigt som regelverket medför inskränkningar i företagens möjligheter att behålla kompetent personal. Pierre Cahucs argument – tillsammans med observationerna att invandrare är överrepresenterade i tidsbegränsade anställningar och har en hög uppsägningsrisk i förhållande till svenskfödda även vid längre anställningar – motiverar en översyn av hur turordningsreglerna faktiskt påverkar fördelning och effektivitet i samhällsekonomin.⁴⁶

Arbetslöshet bland invandrare lär inte ha diskuterats vid LAS tillkomst 1974.⁴⁷ Vid den tiden var deras arbetslöshet låg och många invandrare rekryterades direkt från sina hemländer till anställningar i Sverige. 1970-talet var också en tid då minimilönerna för första gången höjdes kraftigt, men en växande offentlig sektor

46. Cahuc, P. (2010), Employment Protection Legislation in Sweden, i SOU 2010:93, Att skapa arbeten – löner, anställningsskydd och konkurrens, Finansdepartementet, Stockholm.

47. Calleman, K. (2003), »Invandrarna, skyddet för anställningen och diskrimineringslagstiftningen«, Rapport 2003:4, IFAU, Uppsala.

kunde absorbera en ökande del av arbetskraften.⁴⁸ I dag ser förutsättningarna för invandrarna radikalt annorlunda ut medan institutionerna på arbetsmarknaden de möter i väsentlig grad är oförändrade.

Tabell 1, anmärkning: Andelen sysselsatta anges i förhållande till befolkningen, andelen tidsbegränsat anställda i förhållande till antalet anställda och andelen arbetslösa i förhållande till arbetskraften, det vill säga sysselsatta och arbetslösa. Kategorin »Utrikesfödda inom EU-15« exkluderar födda inom det rapporterade landet.

48. Skedinger (2005) op. cit.

Tabell 1. Arbetsmarknadsutfall bland infödda och utrikesfödda i Sverige och EU, 2010

	Sverige	EU-15
Sysselsatta, 15-24 år, %		
1. Infödda	39,6	37,1
2. Utrikesfödda, utanför EU-27	30,6	29,5
Kvot (2/1)	0,773	0,795
Sysselsatta, 25-54 år, %		
3. Infödda	89,0	79,6
4. Utrikesfödda, inom EU-15	84,9	76,5
Kvot (4/3)	0,954	0,961
5. Utrikesfödda, utanför EU-27	64,4	66,0
Kvot (5/3)	0,724	0,829
Sysselsatta, 55-64 år, %		
6. Infödda	73,3	48,5
7. Utrikesfödda, inom EU-15	62,5	44,7
Kvot (7/6)	0,853	0,922
8. Utrikesfödda, utanför EU-27	45,6	47,0
Kvot (8/6)	0,622	0,969
Tidsbegränsat anställda, 15-24 år, %		
9. Infödda	56,7	43,1
10. Utrikesfödda, utanför EU-27	61,7	41,2
Kvot (10/9)	1,088	0,956
Tidsbegränsat anställda, 25-54 år, %		
11. Infödda	9,4	10,2
12. Utrikesfödda, inom EU-15	10,5	11,5
Kvot (12/11)	1,117	1,127
13. Utrikesfödda, utanför EU-27	22,5	19,7
Kvot (13/11)	2,394	1,931
Tidsbegränsat anställda, 55-74 år, %		
14. Infödda	8,3	6,5
15. Utrikesfödda, inom EU-15	9,9	9,4
Kvot (15/14)	1,193	1,446
16. Utrikesfödda, utanför EU-27	11,4	10,6
Kvot (16/14)	1,373	1,631
Arbetslösa, 15-24 år, %		
17. Infödda	23,9	19,5
18. Utrikesfödda, utanför EU-27	37,4	32,8
Kvot (18/17)	1,565	1,682
Arbetslösa, 25-54 år, %		
19. Infödda	4,3	7,6
20. Utrikesfödda, inom EU-15	6,1	8,9
Kvot (20/19)	1,419	1,171
21. Utrikesfödda, utanför EU-27	17,8	16,5
Kvot (21/19)	4,140	2,171
Arbetslösa, 55-64 år, %		
22. Infödda	4,7	6,1
23. Utrikesfödda, utanför EU-27	16,1	14,0
Kvot (23/22)	3,426	2,295

Källa: Eurostat

Tabell 2. Arbetsmarknadsutfall bland utrikesfödda i Sverige och EU, fördelat efter föräldrarnas födelseland, 2008

	Sverige	EU-15
Sysselsatta, 25-54 år, %		
1. Utanför EU-27, HDI »Hög«	78,6	73,4
2. Utanför EU-27, HDI »Medium«	70,7	68,2
3. Utanför EU-27, HDI »Låg«	61,5	65,6
Arbetslösa, 15-64 år, %		
1. Utanför EU-27, HDI »Hög«	20,9	10,6
2. Utanför EU-27, HDI »Medium«	22,8	13,2
3. Utanför EU-27, HDI »Låg«	31,9	15,9

Källa: Eurostat

Tabell 3. Standardiserad effekt på arbetslöshetsrisk av att vara född utanför EU-27 och att ha ett extra års vistelse i destinationslandet, i Sverige och EU, 2007

15-64 år	Sverige		EU-15	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Född utanför EU-27	0,184	0,235	0,118	0,156
1 extra års vistelse	-0,003	-0,005	-0,002	-0,004

Anm: Ovägda genomsnitt för EU-15 (data saknas för Irland och Tyskland).
Källa: Kahanec m. fl. (2010).

3

Kapitel 3

Etnisk diskriminering i anställningssituationer

Magnus Carlsson

Enligt den internationella definitionen för sysselsättning uppgår andelen sysselsatta i Sverige till ungefär 67 procent för inrikes födda och 55 procent för utrikes födda.¹ Jämförs inrikes födda med svensk bakgrund med inrikes födda med utländsk bakgrund² finner man också där betydande skillnader i sysselsättningsgrad. Enligt tidigare forskning finns det flera möjliga förklaringar till dessa skillnader. Delvis förklaras de av olikheter i utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet och språkkunskaper.³ En annan förklaring är att etniska minoriteter i Sverige ofta har andra typer av personliga kontaktnät än den etniska majoriteten. Samtidigt vet man från tidigare studier att en stor del av lediga arbeten tillsätts genom personliga kontakter.⁴

1. Siffrorna är hämtade från Statistiska centralbyråns hemsida (www.scb.se, se grundtabeller i arbetskraftsundersökningarna (AKU), 15-74 år, årsmedeltal 2010)

2. Med inrikes födda med utländsk bakgrund menas här infödda personer som har minst en förälder som är född utanför Sverige.

3. För en mer utförlig diskussion kring dessa faktorer, se Eriksson, S. (2011), »Är arbetsmarknaden öppen för alla?«, Bilaga 6 till långtidsutredningen 1999/2000, SOU 2000:7, Fritzes, Stockholm.

4. Behtoui, A. (2008), »Informal recruitment methods and disadvantages of immigrants in the Swedish labour market«, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34: 411–430; Olli Segendorf, Å. (2005), »Wage effects of search methods for immigrants and natives in Sweden«, i Olli Segendorf, Job search strategies and wage effects for immigrants, Avhandlingsserien 65, SOFI, Stockholms universitet, Stockholm.

Ytterligare en faktor som kan bidra till skillnaderna i sysselsättningsgrad är förekomsten av etnisk diskriminering i anställningssituationer. Denna faktor har intresserat såväl allmänhet och massmedia som politiker och forskare i Sverige. Dock är förekomsten av diskriminering svår att mäta vilket bidrar till att debatten inte alltid tycks vara baserad på fakta. Inom forskningen har det emellertid på senare år tillämpats en i svenska sammanhang ny metod – s.k. fältexperiment – för att mäta förekomsten av etnisk diskriminering.⁵ Experimenten har bidragit med ny kunskap som förhoppningsvis kan leda till en bättre utformad politik på området och en debatt som utgår från den grad av etnisk diskriminering som faktiskt förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Det är resultaten från dessa experiment som står i fokus i denna uppsats.

Redan under sensommaren 2004 genomfördes i Sverige ett fältexperiment i mindre skala av Eva Stenberg på Dagens Nyheter.⁶ Arbetsgivare som annonserat ut ett ledigt arbete kontaktades per telefon och tillfrågades om möjligheten att söka arbetet. Studien fann att det var femton procent (egna beräkningar) högre sannolikhet att personer med svenskklingande namn skulle uppmanas söka arbetet än personer med arabiskklingande namn.

Därefter har det i Sverige genomförts ett antal vetenskapliga studier som tillämpat fältexperimentmetoden.⁷ Den enklaste formen av dessa experiment innebär att forskaren skickar två i kvalitetshänseende identiska jobbansökningar till arbetsgivare med

5. Den typ av diskriminering som behandlas i uppsatsen sker på individnivå. Diskriminering som ej sker på individnivå benämns ofta strukturell diskriminering. Den formen av diskriminering sker på en mer abstrakt nivå i form av regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som antas utgöra ett hinder för personer med en viss etnisk tillhörighet (se SOU 2005:56, Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige, Fritzes, Stockholm; SOU 2006:79, Integrationens svarta bok. Agenda för jämlikhet och social sammanhållning, Fritzes, Stockholm).

6. Stenberg, E. (2004), »Rebin? Nej, tack. Fredrik? Ja, välkommen!«, Dagens Nyheter, 5 september 2004.

7. För en sammanställning av tidigare internationella studier, se Riach, P. och Rich J. (2002), »Field Experiments of Discrimination in the Market Place«, Economic Journal, 112: 480–518.

en utannonserad vakans och där namnen på de fiktiva ansökande speglar individens etniska bakgrund – t.ex. ett svenskklingande namn och ett utländskt klingande namn. Förfarandet upprepas tillräckligt många gånger för att uppnå ett representativt resultat. Om de med utländskt klingande namn i mindre utsträckning än de med svenskklingande namn kallas till intervju, beror det på att arbetsgivaren använt namnet på ansökan för att sortera ut vem som kallas till intervju. Eftersom enbart namnen skiljer ansökningarna åt kan man vara säker på att det inte finns några produktiva skillnader mellan individerna som orsakar den uppmätta skillnaden, utan skillnaden måste bero på diskriminering.

I nästa avsnitt diskuteras kort varför fältexperiment i vissa avseenden är en attraktiv metod för att mäta etnisk diskriminering i anställningssituationer samt vilka svårigheter som är förknippade med andra metoder. Därefter följer ett avsnitt som redovisar resultaten från två fältexperiment som genomförts vid Linnéuniversitetet (f.d. Högskolan i Kalmar och Växjö universitet) samt andra liknande fältexperiment som genomförts på den svenska arbetsmarknaden. Sedan diskuteras och tolkas resultaten och avslutningsvis följer slutsatser och policyimplikationer.

Kan etnisk diskriminering mätas?

Fältexperiment är varken den enda eller den vanligaste metoden som forskare använt för att studera förekomsten av etnisk diskriminering. Att vissa forskare internationellt och nu även i Sverige tillämpat fältexperimentmetoden beror till stor del på att man velat kringgå några av de svårigheter som är förknippade med

andra metoder.⁸ Svårigheterna innebär att trots att nästan alla studier som använt andra metoder finner etniska skillnader i de utfallsvariabler som studeras är det ofta svårt att bevisa att skillnaderna beror på etnisk diskriminering. Användandet av fältexperiment motiveras enklast genom att redogöra för övriga metoder samt de problem som gör det svårt att fastställa ifall diskriminering förekommer. Något förenklat kan övriga metoder delas in i fyra kategorier.

Den första metoden som kan ge en uppfattning om förekomsten av etnisk diskriminering är intervjuer och enkätundersökningar. Exempelvis har man frågat den etniska majoritetsbefolkningen om deras attityder gentemot invandrade. Forskningsgruppen för Samhälls- och Informationsstudier uppskattar att ungefär var fjärde person som är född i Sverige har negativa attityder gentemot invandrade.⁹ Tolkningen av ett sådant resultat är dock problematiskt eftersom det inte går att veta huruvida attityderna är representativa även för arbetsgivare eller om negativa attityder nödvändigtvis innebär ett negativt beteende gentemot invandrade. Man kan förstås heller aldrig vara säker på att arbetsgivare avslöjar sina verkliga attityder mot alla grupper av arbetstagare.

Ett alternativ är att fråga de invandrade själva om deras upplevelser av diskriminering. I en serie studier under 1990-talet intervjuade Anders Lange invandrade personer och ställde frågor kring huruvida de anser sig ha blivit diskriminerade när de sökt arbete eller på arbetet.¹⁰ Lange finner att diskrimineringen mot invandrade från Mellanöstern och Afrika verkar vara särskilt omfattan-

8. Även fältexperimentmetoden har svagheter vilka vi återkommer till i tolkningen av resultaten.

9. Forskningsgruppen för Samhälls- och Informationsstudier (2004), Några frågor om invandringen och invandrare/flyktingar, Stockholm.

10. Se Lange, A. (2000), »Diskriminering, integration och etniska relationer«, Integrationsverket, Norrköping.

de, och att var fjärde person från dessa grupper anser sig ha blivit förbigången på arbetsmarknaden. Här finns det dock risk för att arbetssökande kan överskatta graden av diskriminering (om de tror att de har blivit diskriminerade när de i själva verket inte har det), alternativt underskatta graden av diskriminering (om de inte inser att de har blivit diskriminerade när de i själva verket har det).

Den andra metoden för att mäta graden av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden är att försöka se mönster i registerbaserad statistik över exempelvis inkomster och sysselsättning. Man har försökt påvisa diskriminering genom oförklarade skillnader mellan etniska grupper i sådana variabler.¹¹ Men inte heller här är det självklart hur man ska tolka resultaten. Anledningen är att man ofta inte med säkerhet kan särskilja i vilken grad skillnaderna beror på diskriminering eller på individegenskaper som inte finns tillgängliga i registren. Ett exempel på en sådan individegenskap är språkkunskaper. Säg att man finner att sysselsättningsgraden är lägre för den etniska minoriteten jämfört med majoriteten efter det att man tagit hänsyn till alla relevanta bakgrundsfaktorer som finns i registren såsom utbildningsnivå, -inriktning och arbetslivserfarenhet. Saknas nu uppgift om, i vårt exempel, språkkunskaper kan man inte vara helt säker på att en uppmätt skillnad i sysselsättningsgrad beror på diskriminering. Potentiellt beror skillnaden istället på att arbetsgivarna har agerat på olikheter i språkkunskaper. Slutsatsen blir att även om det ser ut som att diskriminering förekommer är det svårt att bevisa det.

11. Se exempelvis Le Grand, C. och Szulkin, R. (2002), »Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden«, *Labour*, 16: 37–64; Arai, M. och Vilhelmsson, R. (2004), »Unemployment-Risk Differentials Between Immigrant and Native Workers in Sweden«, *Industrial Relations*, 43: 690–698; samt Rooth, D.-O. och Ekberg J. (2003), »Unemployment and Earnings for Second Generation Immigrants in Sweden: Ethnic Background and Parent Composition«, *Journal of Population Economics*, 16: 787–814.

Den tredje metoden går under rubriken laboratorieexperiment. Det typiska förfarandet här är att försökspersonerna, som vanligtvis tillhör den etniska majoritetsbefolkningen, i laboratorium ställs inför en situation där de måste göra ett val som är relaterat till etnisk bakgrund.¹² Forskaren observerar beteendet hos försökspersonerna för att fastställa om deras val i genomsnitt är till nackdel för den etniska minoritetsgruppen, vilket indikerar att etnisk diskriminering förekommer. Den största fördelen med denna metod är att man inte är beroende av registerbaserade individuppgifter, där det ofta saknas uppgifter som behövs för att kunna dra säkra slutsatser. I vilken utsträckning resultaten från laboratorieexperiment kan generaliseras utanför laboratoriet, t.ex. till en verklig anställningssituation, har dock debatterats.

För att dels kringgå problemen med ofullständig information i register och dels efterlikna verkliga situationer har forskare sökt efter mer naturliga experimentsituationer (den fjärde metoden).¹³ Ett intressant exempel är en studie av Dan-Olof Rooth och Olof Åslund som visar att den attitydförändring gentemot personer med utländsk bakgrund som enligt flera studier följde efter terrorattackerna i USA den 11 september 2001, inte påverkade situa-

12. Experimentella resultat från studier av studenters beteende presenterade i Holm, H. J. (2000) »What's in a name? – An ethical discrimination experiment« Working paper, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet; och i Ahmeds doktorsavhandling tyder på förekomsten av diskriminering utifrån utländska namn, Ahmed, A. (2005), *Essays on the Behavioral Economics of Discrimination*, doktorsavhandling, Ekonomihögskolan, Växjö universitet.

13. Det finns även andra studier som utnyttjar mer naturliga experimentsituationer. Åslund och Nordström Skans (under publicering) analyserar ett försök med anonyma jobbsökningar och visar att utrikes födda har en högre sannolikhet att väljas ut för en intervju om ansökningarna är anonyma. Studien visar dock att detta inte påverkar sannolikheten att anställas. Rooth finner att sannolikheten för arbetslöshet är högre för internationellt adopterade med ett utländskt utseende jämfört med internationellt adopterade med ett svenskt utseende, Rooth, D.-O. (2002), »Adopted Children in the Labour Market: Discrimination or Unobserved Characteristics?«, *International migration*, 40: 71-98. Eriksson och Lagerström utnyttjar Arbetsförmedlingens Internet-databas där arbetssökande (sysselsatta och arbetslösa) kan registrera personligt brev och CV i syfte att bli direktkontaktade av arbetsgivare. De finner personer med icke-nordiska namn i färre utsträckning kontaktas av arbetsgivare jämfört med personer med svenska namn. Se Eriksson, S. och Lagerström, J. (2007), »Detecting discrimination in the hiring process: Evidence from an internet-based search channel«, Working paper 2007:29, Uppsala universitet, Uppsala.

tionen för de potentiellt sett mest utsatta grupper på den svenska arbetsmarknaden i större utsträckning än andra.¹⁴ Att använda sig av naturliga experimentsituationer är tilltalande eftersom sådana experiment till viss del har samma fördelar som laboratorieexperiment samtidigt som resultaten vanligtvis är mer generaliserbara. Att denna metod bara kan användas i begränsad omfattning beror på att det finns relativt få naturliga experiment som kan användas för att studera etnisk diskriminering.

Hur kan fältexperimentmetoden kringgå en del av de diskuterade svårigheterna som är förknippade med andra metoder? Låt oss först konstatera att fältexperiment som syftar till att mäta etnisk diskriminering på arbetsmarknaden ofta delas in i två kategorier. Den första kategorin går ut på att forskaren skickar matchande par av kvalitativt identiska jobbansökningar till arbetsgivare med verkliga utannonserade lediga arbeten. Det enda som skiljer ansökningarna åt är namnet som signalerar etnisk grupptillhörighet. Skillnaden mellan grupperna i andelen ansökningar som resulterar i en kallelse till intervju kvantifierar sedan den etniska diskrimineringen. De svenska fältexperimenten vars resultat står i fokus i denna uppsats faller, med något undantag, under denna kategori.

Det beskrivna tillvägagångssättet är särskilt attraktivt eftersom man kan kringgå problemet med individegenskaper som saknas i många dataregister. Här är det ju forskaren själv som konstruerar ansökningarna och denne vet därför med säkerhet att forskaren och arbetsgivaren som ska välja ut en kandidat att kalla till intervju har exakt samma information kring de sökande. En annan fördel

14. Rooth, D.-O. och Åslund O. (2005a), »Orsakar främlingsfientlighet diskriminering på arbetsmarknaden? Erfarenheter efter 11 september«, *Ekonomisk Debatt*, 33: 1; Rooth, D.-O. och Åslund, O. (2005b), »Shifting attitudes and the labor market outcomes of minorities: Swedish experience after 9–11«, *Journal of Population Economics*, 18: 603–629.

är att denna typ av experiment kan genomföras i stor skala jämfört med vad som ofta är fallet med undersökningar baserade på intervjuer och enkäter. Man kan även argumentera för att resultat från fältexperiment är mer generaliserbara än resultat från laboratorieexperiment tack vare att fältexperiment genomförs i en verklig miljö.

Den andra kategorin av fältexperiment liknar den första kategorin i det inledande steget, där påhittade jobbansökningar skickas. Skillnaden består i nästa steg då skådespelare skickas till jobbintervjun i de fall man kallas till en sådan. Syftet med det andra steget är att även undersöka vilken kandidat som slutligen får jobbet.

Att mäta diskriminering i det andra steget förutsätter att de individer som skickas till intervjun agerar identiskt; den enda skillnaden mellan dem ska vara deras etniska tillhörighet. Kritiker menar att detta är svårt att uppnå och att forskaren till viss del förlorar kontrollen över experimentet i detta andra steg. Forskaren är ju inte själv närvarande vid anställningsintervjun och kan se hur kandidaterna agerar. Konsekvensen blir att man inte med säkerhet vet att individerna uppför sig helt lika inför arbetsgivaren. Särskilt problematiskt blir det om skådespelarna känner till syftet med experimentet vilket ofta är fallet. Det kan då inte uteslutas att de agerar (medvetet eller omedvetet) för att visa att diskriminering förekommer. Denna kritik har bland annat framförts av James Heckman (som fick ekonomipriset till Alfred Nobels minne år 2000).¹⁵ Det visar sig även att merparten av diskrimineringen tycks ske då man väljer kandidat till en jobbintervju och inte vid själva intervjun.¹⁶ Detta och problematiken kring kontrollen över

15. Heckman, J. (1998), »Detecting Discrimination«, *Journal of Economic Perspectives*, 12: 101-116.

16. Detta är baserat på egna beräkningar på det data som presenteras i Riach och Rich (2002)

skådespelarna motiverar att våra fältexperiment, liksom majoriteten av övriga internationella fältexperiment under senare år, enbart genomfört det första steget där påhittade jobbansökningar skickas.

Resultat från tidigare fältexperiment på den svenska arbetsmarknaden

Under 2005 och 2006 genomförde vår forskargrupp på Linné-universitetet (f.d. Högskolan i Kalmar och Växjö universitet) den första vetenskapliga studien som med hjälp av ett fältexperiment mäter graden av etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden.¹⁷ I syfte att försöka finna en övre gräns för den etniska diskrimineringen fokuserar studien på den etniska minoritet som förväntas vara mest utsatt för diskriminering på arbetsmarknaden. För Sveriges del utgörs den gruppen av personer som invandrat från länder utanför Europa, framför allt från Mellanöstern och Afrika.¹⁸ Vi valde att signalera etnisk tillhörighet genom att använda tre typiska arabiska namn (och tre typiska svenska namn som jämförelse).

Studien begränsades till 12 yrken vilka valdes utifrån specifika kriterier. För det första var det nödvändigt med en hög efterfrågan på arbetskraft inom yrkena för att kunna genomföra experimentet

17. Se Carlsson, M. och Rooth, D.-O. (2007a), Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad – resultat från ett fältexperiment, *Ekonomisk Debatt*, 35(3), 55–68; Carlsson, M. och Rooth, D.-O. (2007b), »Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data«, *Labour Economics*, 14: 716–729. Inom ramen för detta projekt studerades även könsdiskriminering på den svenska arbetsmarknaden (Carlsson, M. (2009), »Kan könsdiskriminering förklara yrkessegregationen på den svenska arbetsmarknaden?«, *Ekonomisk Debatt*, 3: 38–48; Carlsson, M. (2011), »Does Hiring Discrimination Cause Gender Segregation in the Swedish Labor Market?«, *Feminist Economics*, 17(3): 71–102).

18. Se exempelvis studien av Lange (2000).

under en rimlig tidsperiod. För det andra inkluderades såväl låg- som högkvalificerade yrken och yrken med relativt få respektive många invandrade anställda. Variationen i yrken var nödvändig för att kunna studera vad som karaktäriserar yrken där förekomsten av olikbehandling är låg respektive hög. De yrken som bedömdes lämpliga var dataspecialist, högstadielärare (matematik och naturvetenskap), företagssäljare, förskollärare, redovisningsekonom, sjuksköterska, gymnasielärare, högstadielärare (språk), byggnadsarbetare, restaurangbiträde, fordonsförare samt butikssäljare.

Jobbannonser samlades in från Arbetsförmedlingens hemsida och totalt skickades 3 104 ansökningar till 1 552 arbetsgivare i Stockholms- och Göteborgsområdet. Ansökningarna bestod av ett personligt brev och en CV (på max en A4-sida vardera). Det personliga brevet innehöll en kort personlig beskrivning av individens ålder, tidigare arbetsplats(er), erfarenheter och arbetsuppgifter samt eventuell högskoleutbildning. Ansökans CV innehöll mer detaljerad information om individens gymnasieutbildning, ytterligare detaljer kring eventuell högskoleutbildning, datakunskaper, samt att personen har körkort. Därutöver innehöll ansökan kontaktuppgifter i form av telefonnummer, e-postadress samt bostadsadress.

För varje yrke användes tre ansökningar som var något olika till utseende och form. I ett första steg valdes två av ansökningarna ut (slumpmässigt) för att skickas till ett utannonserat arbete. Därefter tilldelades ansökningarna slumpmässigt något av våra utvalda namn för att signalera etnisk tillhörighet. Ordningen i vilken ansökningarna skickades ut alternerades, dvs ibland skickades den med ett typiskt arabiskt namn först och ibland den med ett typiskt svenskt namn. Detta i syfte att undvika att någon av ansökningar-

Tabell 1. Kallelser till intervju i fältexperimentet

Yrke	Sökta arbeten (1)	Kallelsefrekvens		
		Svenskt namn (2)	Arabiskt namn (3)	Relativ (2/3)
Dataspecialister	106	0.22	0.20	1.10
Högstadielärare (Matematik och NO)	42	0.57	0.45	1.26
Företagssäljare	278	0.35	0.27	1.28
Förskollärare	184	0.61	0.46	1.33
Redovisningsekonomer	186	0.13	0.09	1.41
Sjuksköterskor	150	0.33	0.23	1.43
Gymnasielärare	64	0.33	0.19	1.75
Högstadielärare (Språk och SO)	60	0.47	0.25	1.87
Byggnadsarbetare	64	0.30	0.12	2.38
Restaurangbiträde	140	0.08	0.03	2.75
Fordonsförare	78	0.24	0.08	3.17
Butikssäljare	200	0.14	0.04	3.22
Summa/genomsnitt	1552	0.29	0.20	1.50

na fick en fördel av att skickas först. Arbetsgivaren hade möjlighet att kontakta de fiktiva sökande via e-post, vanlig post eller genom att lämna ett meddelande på en telefonsvarare. För att minimera besväret för arbetsgivarna tackades omgående nej till alla kallelser till intervju.

I genomsnitt kallades ansökande med ett typiskt svenskt namn till intervju i 29 procent av fallen medan ansökande med ett typiskt arabiskt namn kallades till intervju i 20 procent, vilket innebär en relativ kallelsefrekvens på 1,5 (0,29/0,20) för ansökan med ett typiskt svenskt namn. Tabell 1 nedan kan läsas på motsvarande sätt

för respektive yrke. Den uppmätta graden av olikbehandling är statistiskt signifikant, vilket även gäller för de enskilda yrkena med undantag för dataspecialister, högstadielärare (matematik och naturvetenskap) och redovisningsekonomer. Graden av olikbehandling skiljer sig inte åt mellan Stockholm och Göteborg, varför data-materialet för de två regionerna presenteras sammantaget.

Vi finner en ganska stor variation i olikbehandling mellan yrken. Den relativa kallelsefrekvensen är som störst för butikssäljare, fordonsförare, restaurangbiträden och byggnadsarbetare. Vi finner där att sannolikheten att kallas till intervju är två, och ibland tre, gånger så hög för en ansökande med ett typiskt svenskt namn jämfört med en ansökande med ett typiskt arabiskt namn. Som tidigare nämnts finner vi ingen statistiskt signifikant skillnad i sannolikheten att kallas till intervju för de olika kategorierna ansökande i yrken som dataspecialister, högstadielärare inom matematik och naturvetenskap eller redovisningsekonomer. Övriga yrken placerar sig mellan dessa två extremer.

Eftersom andelen utrikes födda är relativt hög i yrken som fordonsförare och restaurangbiträden tycks det därmed finnas ett positivt samband mellan relativ kallelsefrekvens i respektive yrke och andelen invandrade i det yrket (mätt som genomsnittet för Sverige). Det tycks även finnas ett negativt samband mellan relativ kallelsefrekvens och yrkets kvalificeringsgrad eftersom graden av olikbehandling är som störst för lågkvalificerade yrken.¹⁹

Förutom att denna studie är den första av sitt slag i Sverige bidrar den även till befintlig kunskap genom att vara den första internationella studien som samlar in uppgifter kring rekryteraren och kring de företag som deltog i experimentet. Analysen av dessa

19. Se även Carlsson och Rooth (2007a, 2007b).

uppgifter visar att arbetsplatser där en man är ansvarig för rekryteringen, mindre arbetsplatser och arbetsplatser med en låg personalomsättning i lägre utsträckning kallar ansökande med ett typiskt arabiskt namn till intervju jämfört med ansökande med ett typiskt svenskt namn.

I nästa avsnitt diskuteras närmare hur resultaten från detta och övriga experiment som därefter genomförts i Sverige ska tolkas. Men låt oss först presentera resultaten från de andra svenska studierna. Forskare på Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS) och FN-organet ILO (International Labour Organisation) har på senare år genomfört fältexperiment liknandes vårt. Dessutom har vår forskargrupp vid Linnéuniversitetet genomfört ytterligare fältexperiment kring etnisk diskriminering.

Under 2006 och 2007 genomförde SULCIS ett fältexperiment som mätte etnisk diskriminering gentemot personer med ett typiskt arabiskt namn och personer med ett (icke-muslimskt) namn från regionen kring Afrikas horn. Jobbansökningarna i experimentet varierades även för att signalera olika kön på den sökande, olika social bakgrund samt olika kvalitet på CV.²⁰ Att resultaten är replikerbara är viktigt för trovärdigheten för denna typ av experiment. När man tar hänsyn till andelen arbeten som söks i olika yrken överensstämmer resultaten i denna studie väl med vad vi finner i vår första studie.

Forskarna på SULCIS analyserar variationen i CV genom att i en separat uppsats undersöka hur kvaliteten på CV påverkar sannolikheten att kallas till en jobbintervju.²¹ Författarna är särskilt

20. Se Bursell, M. (2007), »What's in a name? – A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process«, SULCIS Working Paper 2007:7, SULCIS, Stockholm.

21. Se Arai, M., Bursell, M. och Nekby, L. (2008) »Between Meritocracy and Ethnic Discrimination: The Gender

intresserade av att undersöka huruvida sökanden med ett typiskt arabiskt namn kan uppnå samma chans att kallas till en jobbintervju som sökanden med ett typiskt svenskt namn genom att ha en bättre CV. Preliminärt finner man här att resultatet skiljer sig åt för män och kvinnor. Författarna tolkar resultaten som att kvinnliga sökanden med ett typiskt arabiskt namn tycks kunna uppnå samma chans att kallas till en intervju som kvinnor med ett typiskt svenskt namn med hjälp av en bättre CV, men att detta inte verkar gälla för manliga sökanden.

Den studie som under 2006 genomfördes av FN-organet ILO liknar studierna ovan i det första steget, men sände skådespelare till intervju i ett andra steg (i de fall kandidaterna blev kallade). Även här fokuserar man på diskriminering av individer med bakgrund från Mellanöstern. I linje med andra internationella studier som skickat skådespelare till jobbintervjuer finner man att den etniska diskrimineringen är betydligt lägre vid själva intervjun jämfört med steget där det bestäms vem som ska kallas till en intervju. Noterbart vad gäller chansen att kallas till en jobbintervju är att man finner en liknande grad av diskriminering som i studierna från Linnéuniversitetet och SULCIS.

De hittills diskuterade fältexperimenten har skickat par av kvalitativt identiska jobbsökningar till arbetsgivare. Denna konstruktion innebär t.ex. att båda kandidaterna i sin CV uttrycker att de genomgått det svenska utbildningssystemet. Arbetsgivarna bör således ha uppfattat individen med ett typiskt arabiskt namn som antingen en andra generationens invandrare eller som en individ som invandrat före skolålder. I ytterligare ett fältexperiment genomfört vid Linnéuniversitet under 2007, riktas istället fokus

på utrikes födda som invandrat i vuxen ålder.²² Syftet är undersöka ifall denna grupp av individer diskrimineras i högre grad jämfört med andra generationens invandrare. Resultaten visar något förvånande att graden av diskriminering av första och andra generationens invandrare endast skiljer sig åt marginellt.

Annan ny information som framkommer i denna studie är att bemanningsföretag och rekryteringsföretag diskriminerar i mindre utsträckning än andra arbetsgivare. Studien bekräftar också att manliga rekryterare diskriminerar i högre grad än kvinnliga, vilket vi även fann i den första studien som genomfördes vid Linnéuniversitetet.²³

Tolkning av resultat

Samtliga fältexperiment som genomförts för att mäta graden av etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden finner liknande resultat. Därmed kan man inte förneka förekomsten av etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Dock uppstår en rad följdfrågor som man måste försöka besvara för att kunna dra några policyslutsatser utifrån resultaten. Är resultaten representativa för arbetsmarknaden som helhet? Varför diskriminerar arbetsgivare? Vad blir konsekvensen av den uppmätta diskrimineringen för det etniska sysselsättningsgapet?

När det gäller resultatens representativitet för arbetsmarknaden som helhet är en uppenbar begränsning med fältexperimentmetoden att man vanligtvis studerar avgränsade geografiska om-

22. Carlsson, M. (2010), »Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-generation Immigrants«. *Labour*, 24: 263–278.

23. Även i laboratorieexperiment har man funnit att män diskriminerar mer än kvinnor, se exempelvis Ahmed (2005) och Fershtman, C. och Gneezy U. (2001), »Discrimination in a Segmented Society: An Experimental Approach«, *Quarterly Journal of Economics*, 116: 351–377.

råden och ett begränsat antal yrken. De svenska experimenten har alla studerat storstadsregionerna i Sverige och graden av etnisk diskriminering kan mycket väl avvika för övriga Sverige. Preliminära resultat från en annan studie som sökt arbeten över hela Sverige tyder dock på att förekomsten av diskriminering där inte avviker markant från storstadsregionerna.²⁴ När det gäller antalet yrken som studeras har de svenska fältexperimenten inkluderat ett tiotal av de vanligaste yrkena i Sverige, vilket bör ge en hyfsad bild av den genomsnittliga förekomsten av etnisk diskriminering. De flesta internationella studier har däremot enbart inkluderat ett fåtal yrken.

Förklaringar till varför arbetsgivare diskriminerar kan hämtas från de två teorier som dominerar den ekonomiska diskrimineringslitteraturen: statistisk diskriminering och preferensbaserad diskriminering. Båda teorierna kan förklara varför kallelsefrekvensen skiljer sig åt mellan ansökande med ett typiskt svenskt namn och ansökande med ett typiskt arabiskt namn. Men vilken teori kan bäst förklara de skillnader vi finner i graden av olikbehandling mellan yrken och för olika specifika karakteristika hos arbetsgivaren?²⁵

En typ av statistisk diskriminering baseras på att arbetsgivaren observerar minoritetsgruppens kvalifikationer med lägre precision. Den typen av diskriminering borde minimeras med denna typ av experiment eftersom ansökningarna ger detaljerad information kring både individens utbildning och erfarenhet. Däremot kan vi inte med säkerhet veta att alla relevanta egenskaper framgår av ansökan, t.ex. kunskaper i svenska. Den andra typen av statistisk diskriminering innebär att arbetsgivaren i brist på fullständig in-

24. Detta visar en preliminär analys av data som samlades in under 2007 i ytterligare ett fältexperiment som genomförts vid Linnéuniversitetet.

25. Denna frågeställning analyseras främst m.h.a. resultaten från studierna genomförda vid Linnéuniversitetet.

formation om de sökandes kvalifikationer, använder etnicitet som en proxy för icke-observerade egenskaper. Att vi fann att graden av olikbehandling är minst i högkvalificerade yrken ger visst stöd för denna typ av statistisk diskriminering. I dessa yrken är ansökan mest detaljrik, och möjligen sänder informationen om att individen har tidigare erfarenhet av kvalificerat arbete inom yrket en stark signal om individens sanna produktivitet. Därmed minimeras graden av statistisk diskriminering i högkvalificerade yrken.

Preferensbaserad diskriminering innebär att arbetsgivaren eller arbetsgivarens kunder eller anställda ogillar den etniska minoritetsgruppen av skäl som inte är relaterade till gruppens arbetsproduktivitet. Variationen i graden av olikbehandling som vi finner mellan yrken är inte bara konsistent med statistisk diskriminering utan även konsistent med kundorienterad preferensdiskriminering.²⁶ Experimenten inkluderar yrken med olika grad av kundkontakt. Den högsta relativa kallelsefrekvensen för ansökan med typiskt svenskt namn uppmäts i yrkesgrupperna restaurang och butik, båda yrken med hög grad av kundkontakt. Dock har även företags säljare mycket kontakt med kunder, men där finner vi ingen olikbehandling. Även resultatet att manliga rekryterare uppvisar en lägre sannolikhet än kvinnliga rekryterare att kalla ansökande med ett typiskt arabiskt namn till intervju talar för att preferenser har betydelse. Detta resultat är också i linje med att män i Sverige påvisats ha mer negativa attityder till invandrade än vad kvinnor har.²⁷

Att olikbehandling orsakas av preferensbaserad diskriminering motsägs dock av att andelen invandrade på arbetsplatsen inte sammanhänger med skillnader i kallelsefrekvens mellan de två ansök-

26. Becker, G (1971), *The Economics of Discrimination*, andra upplagan, University of Chicago Press, Chicago.

27. Se exempelvis Integrationsverket (2005), »Integrationsbarometer 2005 – en rapport om allmänhetens inställning till integration, mångfald och diskriminering«, Integrationsverkets skriftserie, Norrköping.

ningarna. Enligt teorin borde olikbehandling av ansökan med ett typiskt arabiskt namn minska då andelen utrikes födda ökar på arbetsplatsen. Resultaten pekar snarare i motsatt riktning. Då andelen utrikes födda i yrket ökar blir det en nackdel för ansökan med ett typiskt arabiskt namn. Det tyder på att arbetsgivaren snarare väljer att kalla personer till intervju för att erhålla en balans mellan andelen invandrade på företaget och andelen invandrade i befolkningen som helhet.²⁸

Till sist, vad blir konsekvensen av den uppmätta diskrimineringen för det etniska sysselsättningsgapet? Under förutsättning att de grupper vi undersökt söker arbete bland samma arbetsgivare inte bara i experimentet utan även i verkligheten, borde skillnaden i sysselsättningsgrad mellan grupperna bli direkt proportionell mot den uppmätta graden av diskriminering.²⁹ Dock är det osäkert i vilken utsträckning man i verkligheten söker arbete bland samma arbetsgivare.³⁰ En studie som nyligen publicerats i en inflytelserik amerikansk tidskrift finner att svarta på den amerikanska arbetsmarknaden tycks undvika arbetsgivare som har negativa attityder och där det skulle vara svårare för dem att få arbete.³¹ Om den typen av sortering förekommer även på den svenska arbetsmarknaden mildras effekten av den uppmätta diskrimineringen på det etniska sysselsättningsgapet. Det avgörande blir istället huruvida det finns tillräckligt många icke-diskriminerande arbetsgivare som anställer individer tillhörandes den etniska minoriteten.

28. Bertrand, M. och Sendhil, M. (2004) »Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination.« American Economic Review, 94(4): 991-1013.

29. Förutom att de söker samma arbeten måste man anta att grupperna bjuder ut samma mängd och typ av arbete, att det är slumpmässigt vem som slutar på ett arbete (frivilligt eller genom att bli uppsagd), och att all diskriminering sker i det steg som mäts i experimentet och inte vid själva jobbintervjun.

30. Se Heckmans (1998) kritik mot fältexperimentmetoden.

31. Se Charles, K. K. and Guryan, J. (2008) »Prejudice and Wages: An Empirical Assessment of Becker's The Economics of Discrimination.« Journal of Political Economy, University of Chicago Press, 116(5): 773-809.

Slutsatser och policyimplikationer

Vad har vi lärt oss av de fältexperiment som på senare år genomförts på den svenska arbetsmarknaden för att mäta förekomsten av etnisk diskriminering i anställningssituationer? Alla studier som redovisats i denna uppsats kommer till samma slutsats: etnisk diskriminering existerar bland svenska arbetsgivare. Man kan därför inte förneka förekomsten av etnisk diskriminering och inte heller att diskrimineringen, åtminstone till viss del, bidrar till det etniska sysselsättningsgapet.

Viktigt att betona är dock att det är långt ifrån omöjligt att med rätt kvalifikationer erhålla ett arbete för en person tillhörandes den etniska minoriteten. T.ex. i den första studien som genomfördes vid Linnéuniversitetet finner vi att sökande med ett typiskt svenskt namn i genomsnitt kallas till intervju i tre fall av tio medan sökande med ett typiskt arabiskt namn kallas i två fall av tio. Med det resultatet i åtanke förefaller berättelser i media om kvalificerade personer tillhörandes den etniska minoriteten som sökt ett 60-tal jobb utan att kallas till intervju minst sagt osannolika.³² I mediedebatten målas Sveriges arbetsmarknad ibland upp som alltigenom diskriminerande och rasistisk. Utifrån resultaten som presenterats här verkar denna bild vara kraftigt överdriven. Våra resultat indikerar att diskrimineringen är mindre utbredd bland högkvalificerade yrken och i vissa yrken finns inga belägg för att diskriminering existerar. Ett positivt exempel är dataspecialister där vi inte finner någon statistisk skillnad alls i chansen att kallas till en jobbintervju. En felaktig negativ bild av diskrimineringen på den svenska arbetsmarknaden kan få allvarliga konsekvenser

32. Se exempelvis Dagens Nyheter (2006), 5 november 2006 s. 8.

om arbetssökande med invandrarbakgrund därför väljer att söka arbete eller utbilda sig i mindre utsträckning än vad de skulle ha gjort om debatten i stället hade baserats på fakta från den typ av fältexperiment som redovisats för i denna text.

Vad kan politiker göra för att motverka den diskriminering som trots allt förekommer? Resultaten ger inte en utan snarare flera potentiella förklaringar till vilken typ av diskriminering som utgör orsaken till den olikbehandling vi observerar. Detta indikerar att anti-diskrimineringsåtgärder måste vara breda i sin utformning.

Ett konkret förslag på åtgärd är att relevant myndighet kontinuerligt kontrollerar graden av etnisk diskriminering med hjälp av fiktiva sökanden, på ett sätt som liknar våra experiment. Bara det faktum att arbetsgivarna känner till att samhället ser allvarligt på denna fråga skulle potentiellt kunna minska förekomsten av diskriminering.

Ett annat policyförslag är att arbeta för att öka andelen kvinnliga rekryterare. Resultaten i båda experiment där vi mätt detta visar att manliga rekryterare diskriminerar mer än kvinnliga. Andra studier visar att män även i andra situationer diskriminerar mer än kvinnor.³³ Det tycks alltså finnas ytterligare skäl – förutom att uppnå mer könsjämsställdhet – att arbeta för en större andel kvinnor på chefspositioner.

Man kan även underlätta för arbetsgivare att anlita bemanings- och rekryteringsföretag, ifall man önskar minska graden av etnisk diskriminering. Vi fann ju att sådana företag diskriminerar i mindre utsträckning än andra. Rimligtvis beror det på att deras verksamhet utgörs av rekrytering, vilket i sin tur bör innebära att de har bättre utarbetade rutiner och mer erfarenhet för att korrekt

33. Se exempelvis Ahmed (2005) och Fershtman och Gneezy (2001)

bedöma sökandes kvalifikationer. Vi fann också att företag med få anställda diskriminerar mer än företag med många anställda. Delvis kan även det bero på att små företag i genomsnitt har sämre rutiner i rekryteringsprocessen. Men man kan också föreställa sig att mindre företag upplever en större risk vid nyanställningar ifall man är osäker på en sökandes kvalifikationer. Genom att anlita bemannings- och rekryteringsföretag kan denna risk flyttas från det lilla företaget till bemannings- eller rekryteringsföretaget, som bättre kan bedöma kvalifikationer och inte behöver ta lika stor hänsyn till risken i ett enskilt fall tack vare att de anställer stora volymer.

Ytterligare en åtgärd som diskuterats för att motverka etnisk diskriminering är anonyma jobbansökningar. Som nämnts tidigare visar internationella fältexperiment (som även skickat skådespelare till intervju) att merparten av diskrimineringen förekommer i steget då det bestäms vem som ska kallas till intervju och inte vid själva intervjun. Anonyma jobbansökningar bör kunna minska diskrimineringen i det steg då det avgörs vem som ska kallas till en intervju. Ett försök med avidentifierade jobbansökningar har tidigare genomförts i Göteborgs kommun. Forskare från Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) analyserade där detaljerade uppgifter från ett stort antal avidentifierade jobbansökningar.³⁴

De fann att en rekryteringsprocess med anonyma ansökningar ökade chansen att komma till intervju för personer med utländsk bakgrund utanför västvärlden, men fann ingen ökad chans att bli erbjuden anställning. En tolkning är att diskrimineringen sköts

34. Åslund O. och Skans O. N. (under publicering), »Do anonymous job application procedures level the playing field?«, *Industrial and Labor Relations Review*.

upp till ett senare skede i anställningsprocessen. Därmed verkar det osäkert ifall anonyma jobbsökningar är ett effektivt sätt att minska etnisk diskriminering i anställningssituationer.

44

Kapitel 4

Kommentar: Emma Lennartsson

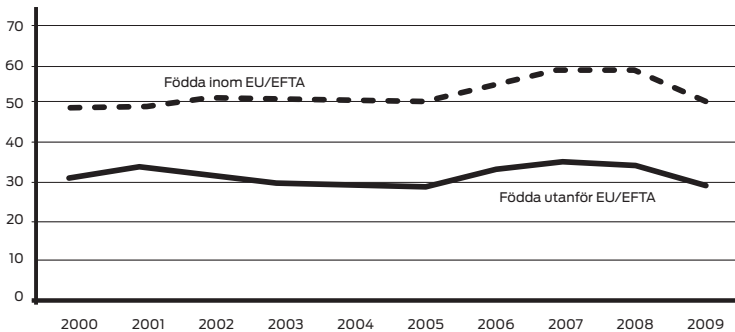
Emma Lennartsson är chefsekonom och utredningschef på Kommunal.

Sysselsättningsgraden bland utrikes födda, och särskilt bland de som är födda utanför Europa, är mycket låg i Sverige. Det är allvarligt såväl för de individer som drabbas av arbetslöshet och utanförskap som för hela samhällsekonomin.

Dessvärre har också väldigt lite hänt när det gäller integrationen på arbetsmarknaden. Vid en analys av utvecklingen under 2000-talet ser man att sysselsättningsgraden bland utrikes födda är på ungefär samma nivå idag som för tio år sedan (se diagram). Bland de som är födda inom EU/EFTA är sysselsättningsgraden runt 50 procent två till fyra år efter folkbokföring i Sverige. Bland de som är födda utanför EU/EFTA är sysselsättningsgraden så låg som runt 30 procent efter samma tid.

Att sysselsättningen bland utrikes födda i Sverige är låg är ett allvarligt problem, men tyvärr ingen nyhet. Per Skedinger visar i rapporten »Hjälp eller stjälp: Hur anställningsskydd och minimilöner påverkar invandrades arbetsmarknadsutsikter« att personer som är födda i EUs nya medlemsländer (EU-27) har en sämre ställning på den svenska arbetsmarknaden jämfört med övriga EU-län-

Figur. Andel utrikes födda som är sysselsatta 2–4 år efter folkbokföring (ålder 20–64, procent)



Källa: Statistiska centralbyrån, registerbaserad arbetsmarknadsstatistik

der (EU-15). Personer som är födda i de nya EU medlemsländerna har enligt rapporten lägre sysselsättningsgrad, högre arbetslöshet och större andel visstidsanställningar än övriga EU-medborgare.

Frågan är dock vilka växlar man vågar dra på detta resultat. Det är svårt att dra relevanta och rättvisande gränser när integrationen ska mätas mellan olika länder. Många EU-länder har nära kulturella förbindelser med andra länder utanför EU, som kan bidra till att de har lättare att nå en högre grad av integration för personer som har invandrat från länder utanför EU.

Med tanke på exempelvis Frankrikes och Algeriets nära förbindelser torde det inte vara samma utmaning vare sig språkligt eller kulturellt att invandra ifrån Algeriet till Frankrike som att göra det ifrån Algeriet till Sverige. Per Skedinger lyfter själv fram en liknande anomali, att invandrare ifrån Norge hamnar i kategorin »utrikes födda utanför EU« i rapporten. Det hade varit bra om länderkate-

gorierna hade kunnat korrigeras för att rensa bort den här typen av effekter.

Samtidigt kan man fråga sig om det egentligen spelar så stor roll. Sysselsättningen bland utrikes födda, särskilt bland utom-europeiskt födda, är utomordentligt låg i Sverige. Det är allvarligt oavsett om den är lägre eller inte än i övriga EU. Vi behöver analysera orsakerna till denna låga sysselsättningsnivå och finna konkreta åtgärder för att förbättra situationen. Därför är det välkommet att FORES nu med dessa två rapporter, tar tag i denna fråga.

* * *

Per Skedingers rapport studerar de eventuella effekterna av två institutioner på den svenska arbetsmarknaden när det gäller invandrades sysselsättning, dels anställningsskyddet, dels minimilö-
nerna.

Genomgången av forskningsläget när det gäller anställningsskyddet ger ingen entydig bild. Två studier visar på att ett starkt anställningsskydd minskar invandrades sysselsättning, två studier visar att ett starkt anställningsskydd är positivt för invandrades sysselsättning, en studie visar inga effekter alls och två studier visar på icke-signifikanta negativa effekter.

När det gäller minimilöner ger forskningsgenomgången inte heller några tydliga svar. En studie visar på att en hög minimilön skulle påverka sysselsättningen för invandrare negativt, en annan uppges vara problematisk för att den inte mäter de skandinaviska minimilönerna på rätt sätt, en tredje visar inte på några negativa effekter och en fjärde visar både på negativa och positiva sysselsättningseffekter för olika grupper av invandrare.

Rapporten lyfter inte fram någon forskning som visar på betydelsen av minimilöner för invandrades lönenivåer. Kommunal visade i rapporten »Har löner födelseland?« att Kommunals medlemmar som är födda utanför EU och som arbetar inom kommunsektorn har sämre anställningsvillkor och missgynnas lönemässigt jämfört med medlemmar som är födda i Sverige. Även till exempel inom gruppen timavlönade och tillfälligt anställda har medlemmarna med utländsk bakgrund lägre löner – vilket tyder på att lägstralöner är viktigare för denna grupp än andra. Skulle nivån på lägstralöner sänkas är det således sannolikt att utomeuropeiskt födda skulle drabbas mer av detta än andra grupper.

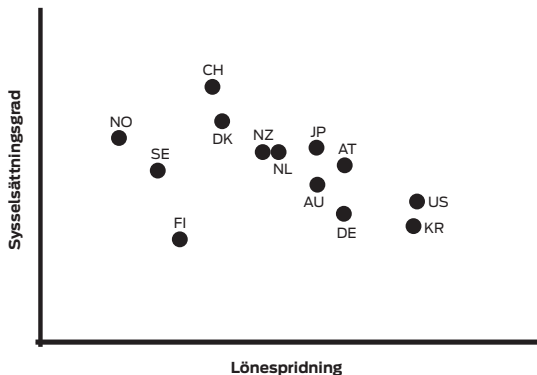
Den sammantagna bilden i Per Skedingers rapport är dock att dagens forskning inte visar på några helt entydiga resultat vad gäller effekten av anställningsskydd och minimilöner på invandrades sysselsättning.

Detta kanske inte är så förvånande med tanke på hur det ser ut på övriga arbetsmarknader. Konjunkturinstitutet konstaterade i Lönebildningsrapporten 2010 att det inte finns något tydligt samband mellan lönespridning och sysselsättning när de analyserade arbetsmarknaden i olika länder, se figuren på nästa sida.

Vilka andra förklaringar kan finnas till att personer som är födda utanför EU har en sådan låg sysselsättningsnivå?

Magnus Carlsson visar i rapporten »Etnisk diskriminering i anställningssituationer« att en del av det etniska sysselsättningsgapet kan förklaras av etnisk diskriminering bland svenska arbetsgivare. Carlssons studie är knappast den första som påvisar etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, men den är intressant för att den bygger på ett relativt omfattande fältexperiment som visar på diskrimineringen i just själva anställningssituationen.

Figur. Lönespridning och sysselsättning



Källa: Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten, 2010

Man kan fråga sig om den etniska diskrimineringen av de som är födda utanför EU är större i Sverige än i andra EU-länder. Denna hypotes ligger relativt nära till hands för att Sverige, enligt Per Skedingers rapport, lyckas bättre än andra länder när det gäller integrationen av de som invandrat till Sverige ifrån andra EU-länder, samtidigt som personer som är födda i EUs nya medlemsländer (EU-27) har en sämre ställning på den svenska arbetsmarknaden jämfört med övriga EU-länder (EU-15). En eventuell skillnad i nivå på diskrimineringen av invandrare födda utanför EU skulle därför vara intressant att belysa.

En annan förklaring kan vara utbildningsnivåns betydelse. Per Skedingers rapport belyser väl att sysselsättningsnivån är lägre bland utrikes födda med låga kvalifikationer, och Magnus Carlssons rapport lyfter fram att den etniska diskrimineringen mot utrikes födda är större i lågkvalificerade yrken.

Att det finns ett generellt samband mellan utbildningsnivå och sysselsättning i Sverige är väl belagt. Det lyftes fram nyligen av bland annat Långtidsutredningen (SOU 2011:11). Personer som inte har fullständig gymnasieutbildning har en svag ställning på den svenska arbetsmarknaden. Betydelsen av investeringar i utbildning, även för invandrades sysselsättning, är således väl värd att belysa i kommande studier.

En tredje förklaring skulle kunna handla om jämställdhetens och familjepolitikens betydelse.

Per Skedingers rapport lyfter fram att kvinnor födda utanför EU-27 har betydligt högre arbetslöshetsrisk än män. Bland kvinnor är den standardiserade effekten på arbetslöshetsrisken av att vara född utanför EU-27 23,5 procent; jämfört med 18,4 procent för män. Det är en skillnad på 5,1 procentenheter. Enligt samma studie är också skillnaden mellan könen större i Sverige än i EU-15.

Hur kommer det sig att kvinnor födda utanför EU arbetar i lägre utsträckning i Sverige än i andra länder? Och hur kommer det sig att gapet i sysselsättning är så betydande mellan kvinnor och män som är födda utanför EU? Här finns det många intressanta frågeställningar för framtidens forskning. Vilken betydelse har familjepolitiken, till exempel föräldraförsäkring och vårdnadsbidrag? Hur påverkar kvinnors generellt sett lägre löner arbetsutbudet hos utrikes födda kvinnor? Vilka förutsättningar skapar utformningen av välfärdstjänsterna för utrikes födda kvinnors och mäns möjligheter att arbeta? Här finns det många frågor som borde analyseras närmare.

5

Kapitel 5

Kommentar: Lars Jagrén

Chefsekonom och chefför analys och opinion, Företagarna

Invandrare i Sverige, framför allt de som är födda utanför EU/EES/OECD området, har en betydligt lägre sysselsättningsgrad än infödda svenskar. Statistiken tyder dessutom på att Sverige är relativt dåligt på att integrera denna grupp på arbetsmarknaden jämfört med andra EU-länder.

Såväl Per Skedingers som Magnus Carlssons rapporter diskuterar tänkbara orsaker till detta och visar tillsammans tydligt på att problemen för utlandsfödda på den svenska marknaden bottnar i såväl regelverket som attityder/diskriminering. Den samhällsekonomiska kostnaden för detta är sammantaget mycket hög, både i termer av sociala kostnader och lägre ekonomisk tillväxt och sysselsättning.

En aspekt av integration och sysselsättning som inte tas upp i någon av rapporterna men som har en direkt koppling till kostnaderna för regelverket vad gäller anställningsskydd och höga minimilöner liksom till den etniska diskrimineringen, är de utlandsföddas egenföretagande. Just existensen av höga minimilöner och ett arbetsmarknadsrättsligt regelverk som försvårar för utlandsfödda

(som Skedinger tydligt visar), och förlegade attityder och okunskap (som Carlsson visar) leder till att utlandsfödda i större utsträckning än inrikes födda startar eget företag. Nettotillväxten av antalet företagare¹ i Sverige sedan år 2004 har uteslutande berott på personer födda utanför EU och EFTA. De svenskfödda företagarna är i princip lika många år 2008 som de var år 2004. Företagande öppnar för många den enda möjligheten att undvika minmilöner, arbetstidsmässig lagstiftning etc.

Andelen »tvångsföretagare« är därför högre bland utlandsfödda än bland inrikes födda. Skillnaderna är dock inte enorma. Enligt Tillväxtverkets undersökning »Utlandsföddas företagande i Sverige« från 2008, uppgav ca 15 procent av alla utlandsfödda företagare att de hade startat sitt företag för att de var eller riskerade att bli arbetslösa. För de svenskfödda var andelen under 10 procent. De viktigaste drivkrafterna för utlandsfödda företagare var att få arbeta självständigt (nästan 40 procent) och förverkliga sina egna idéer (nästan 30 procent), vilka även var de viktigaste drivkrafterna för svenskfödda företagare.²

Samtidigt visar andra studier att det finns betydande potential för ett ännu högre företagande bland utrikesfödda, samt för ökad tillväxt i de utrikesföddas företag. Inte minst bland unga utlandsfödda, en mycket positiv attityd till entreprenörskap. Nutek har sedan 2003 mätt attityder till företagande. I dessa undersökningar visar det sig att 40 procent bland utlandsfödda ungdomar hellre vill vara företagare än anställda, jämfört med 33 procent bland infödda. De unga utlandsföddas positiva syn på egenföretagande av-

1. Med företagare menas här endast de personer som får sin huvudsakliga inkomst från det egna företaget eller från ett fämansbolag där man är delägare. En person som driver ett företag på deltid i kombination med en anställning där inkomsten från anställningen är den större delen definieras alltså inte som företagare.

2. Tillväxtverket (2008), »Utlandsföddas företagande i Sverige 2008«, Stockholm: Tillväxtverket.

speglas också i verkligheten. I åldrarna 18-30 år är 6 procent företagare jämfört med 3 procent bland svenskfödda i samma ålder.

Samtidigt finns det hinder. Utlandsföddas företag växer generellt långsammare än inföddas, de arbetar längre, fler dagar per år och de tjänar mindre. Framför allt är det brist på kapital, samt krångliga regelverk och regleringar (inklusive komplicerad offentlig upphandling) som upplevs som det vanligaste hindret för tillväxt bland företagare med invandrabakgrund i Sverige. Fyra av tio företagare med utländskt ursprung upplever att lagar, myndighetsföreskrifter, tillståndskrav och dylikt hämmar tillväxten av deras företag. Problemet för utlandsfödda att låna pengar sammanhänger dels med bristen på eget kapital i form av bostäder etc, och dels med att banker är tveksamma till att stötta företag i branscher som traditionellt har låg lönsamhet som taxi, livsmedel och restaurang – det vill säga branscher där många invandrarföretagare verkar. I viss mån kan detta hinder ses inte bara som en bidragande orsak till, utan också ett symptom utav att utrikesföddas företag i genomsnitt klarar sig sämre än andra företag

De existerande expansionshindren hämmar i sin tur givetvis sysselsättningsexpansionen, vilket i sin tur slår mot förvärvsfrekvensen för andra utlandsfödda, då man ofta rekryterar personer från sin egen kulturkrets.

Dock är specialregler som riktar sig mot utlandsfödda inte det som behövs för att underlätta företagandet. Vad är det som behövs då? Däremot skulle utlandsfödda sannolikt påverkas mer positivt än infödda av ett enklare regelverk för att starta och driva företag.

Magnus Carlssons studie visar på att fördomar och okunskap fortfarande dessvärre kännetecknar stora delar av Sverige. En del

av förklaringen kan vara svårigheten att till exempel validera utländska examina och erfarenheter. Sannolikt kan man också finna en del av förklaringen till att förvärvsandelen i Sverige för utlandsfödda är lägre än i EU i det faktum att andelen utlandsfödda (och då främst från länder utanför EU och EFTA) ökat snabbare i Sverige än i så gott som samtliga andra jämförbara länder det senaste decenniet och att attityder och kunskaper därför haft svårare att »hänga med« här.

Carlsson redovisar statistiken på branschnivå men har (så vitt jag kan utläsa av materialet) ingen fördelning på olika typer av arbetsgivare (utöver att bemannings- och rekryteringsbolag är minst diskriminerande). Som Företagarna visat i en rapport »Småföretagen bäst på integration« finns det dock mycket stora skillnader mellan olika arbetsgivarkategorier.³

Den klart högsta andelen utlandsfödda bland de sysselsatta finns i den privata sektorn medan den offentliga sektorn är betydligt sämre. Inom den privata sektorn är det de riktigt små företagen som är tydligt bäst på att anställa utlandsfödda.

Det visar sig också att det finns en negativ korrelation mellan storleken på den offentliga sektorn och de utlandsföddas förvärvsfrekvens. Ju större andel av den lokala arbetsmarknaden som består av offentlig sektor⁴, desto lägre är sysselsättningsgraden hos kommunens invånare som är födda utanför EU och EFTA. En väl fungerande privat sektor med utrymme att växa verkar alltså vara en mycket viktig komponent för invandrares sysselsättning och i förlängningen även den mer övergripande integrationen på arbetsmarknaden.

3. Företagarna (2010), »Småföretagen bäst på integration«, december, Stockholm: Företagarna.

4. Stat, landsting, kommun samt kommunalt och statligt ägda företag.

Den offentliga sektorn, inklusive offentligägda företag, sysselsatte knappt en och en halv miljon människor år 2008. Med tanke på att den offentliga sektorn är en så pass stor arbetsgivare i riket borde en ökning av antalet offentliganställda även ge utslag på invandras totala sysselsättning. Men som diagrammet nedan visar verkar det inte finnas ett samband mellan en ökande offentlig sektor och sysselsättningstillväxten hos utlandsfödda utanför EU och EFTA.

De kommuner där den offentliga sysselsättningen ökat mest sedan år 2005, har inte fått fler utlandsfödda sysselsatta under samma period. Faktum är att vi inte kan hitta någon som helst korrelation mellan en expansiv offentlig sektor och sysselsättningstillväxten hos den del av befolkningen som är född utanför EU och EFTA. Tvärtom – i de tio kommuner där sysselsättningsgraden för utlandsfödda ökat mest mellan 2005 och 2008, har den offentliga sektorn minskat med i snitt 1,9 procent.

Tittar vi istället på hur en expansiv offentlig sektor påverkar sysselsättningen hos svenskfödda uppstår en helt annan bild. Här finns ett signifikant positivt samband som inte kunde påvisas hos den del av befolkningen som är född utanför EU och EFTA. Det verkar alltså som att en växande offentlig sektor främst gynnar svenskfödda personers sysselsättning.

För den privata sektorn är förhållandet det motsatta. Ju större den privata sektorn är i kommunen, desto högre är sysselsättningsgraden hos den del av befolkningen som är född utanför EU och EFTA. Ju snabbare den privata sektorn växer, desto snabbare växer invandrarnas sysselsättning.

Det positiva sambandet mellan en växande privat sektor och en ökande sysselsättning för utlandsfödda kan troligen förklaras

av två faktorer. Den första faktorn är den direkta sysselsättningsökningen av till exempel en investering i en ny fabrik eller ett köpcentrum. Vi vet att 8 procent av den privata sektorns sysselsatta är invandrare från ett land utanför EU och EFTA. Men deras andel av den privata jobbtillväxten är betydligt större.⁵ Anledningen till detta är att svenskfödda redan har en hög sysselsättningsgrad. När det inte finns tillräckligt med svenskfödda personer för att täcka den privata sektorns behov av arbetskraft vänder man sig till denna grupp invandrare som många gånger står längre från arbetsmarknaden.

Den andra faktorn är den indirekta effekten av en nyinvestering på orten. Investeringen kan till exempel ge upphov till nya företag eller nyanställningar inom branscher som inte direkt har med investeringen att göra. Genom detta blir det lokala näringslivet mer diversifierat. Det är just mångfalden av olika typer av jobb som främst gynnar grupper som vanligtvis står längre bort från arbetsmarknaden. En miljö där företag med skiftande utbildnings- och erfarenhetskrav får möjlighet att växa leder till en bättre integration av de utlandsfödda kommuninvånarna. En expansiv offentlig sektor verkar inte ge samma effekt på invandrarnas arbetsmarknadsintegration.

Det finns dessutom en positiv bieffekt av en expansiv privat sektor och den högre arbetsmarknadsintegration som den verkar leda till. En rapport⁶ finner nämligen ett signifikant samband mellan stora skillnader mellan svensk- och utlandsföddas sysselsättningsgrad och ökad invandringskritik. Ju större skillnaden i sysselsätt-

5. Under åren 2005–2008 ökade den privata sektorn med cirka 240 000 sysselsatta. Av dessa var 25 procent invandrare.

6. Jansson, L. och S. Fölster (2010), »Självsmål i sysselsättningspolitiken. Så leder ett sämre företagsklimat till utanförskap och främlingsfientlighet«, juli, Svenskt Näringsliv: Stockholm.

ningsgrad, desto mer kritiska är kommuninvånarna till invandring. En privat sektor som växer ger alltså inte bara en förbättrad arbetsmarknadsintegration, den ger även en öppnare inställning till invandring som helhet.

6

Kapitel 6

Kommentar: Paul Lappalainen

Svensk och amerikansk jurist, samt statlig utredare för Det blågula glashuset: strukturell diskriminering i Sverige (SOU 2005:56)

»Ibland är det forskning som stjälper »integration« i Sverige«

Jag har ombetts att reflektera över effekterna på integration av verktygen som tas upp i »Hjälp eller stjälp« och »Etnisk diskriminering i anställningssituationer«. Därutöver ska jag komma med egna förslag på hur Sverige kan förbättra integrationen.

Ett viktigt förslag är att vi släpper ordet integration. Numera saknar begreppet innehåll. För många forskare och andra betyder det invandrarnas sysselsättningsgrad. Då blir det lätt en fråga om sysselsättningspolitik. För politiken betyder det ofta ett minipar-tiprogram. För tjänstemännen har det varit ett nytt sätt att säga in-vandrarpolitik.

När det gäller »invandrare« behövs det möjligtvis en avgränsad etableringspolitik. I övrigt behövs en tydlig fokus på lika rättigheter och möjligheter. En politik som belyser och motverkar diskri-minering – på alla områden. Om denna etableringspolitik är tro-värdig läggs en grund för att individen kan tro på sin framtid och

likabehandling i Sverige. Då kämpar individen till sig språket och andra kunskaper. Om man måste använda begreppet integration är det i detta sammanhang.

På 60-talet fick USA en ny politik – integrationspolitiken. Den tvingades fram av medborgarrättsrörelsen. De svarta accepterade inte längre statusen som andraklassens medborgare. Inte heller rollen som arbetskraftsreserv. Kärnfrågan i politiken var lika rättigheter och möjligheter – med andra ord ett konkret arbete mot diskriminering.

Lagar och andra verktyg togs fram som skulle omvandla principen om lika rättigheter och möjligheter från ord till handling. Diskriminering skulle kosta. I synnerhet förbjöds diskriminering på grund av ras, religion och kön i arbetslivet.

Dessa verktyg för lika rättigheter, liksom medborgarrättsrörelsen i sig, blev en inspirationskälla för arbetet för lika rättigheter med hänsyn till andra grunder som funktionshinder och sexuell läggning. Dessa verktyg inspirerade även arbetet för lika rättigheter och möjligheter i andra länder.

Men arbetet mot diskriminering dröjde länge i Sverige. Vi svenskar ansåg oss inte ha sådana problem – om de fanns var de marginella.

På 70-talet beslutade man att överge assimileringstanken. I stället antogs invandrapolitiken. Ett ledord var jämlikhet. Invandrare skulle ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter som den övriga befolkningen. Men i praktiken blev det istället fokus på hur hjälpen till invandrare och styrning av invandrare skulle ordnas.

På 90-talet skulle invandrapolitiken ändras genom övergången till integrationspolitiken. Integration definierades som en öm-

sesidig process. Utöver etableringsåtgärder för nyanlända skulle invandringen nu bli en del av den ordinarie politik som berörde arbetsliv, skolan mm. Ömsesidigheten innebar en fokus även på diskriminering och rasism – det vill säga även på de som har makten i samhället. Det verkade finnas en insikt om att diskriminering underminerar förtroendet för samhället och effekterna av exempelvis språkutbildning och andra insatser.

Tyvärr blev det hela främst ett byte av ord. Koncentrationen låg fortfarande på hjälpen till och styrningen av »invandrarna«. Riksrevisionen analyserade effekterna av övergången till integrationspolitiken i rapporten »Från invandrapolitik till invandrapolitik«.¹ Rubriken är talande. I praktiken var det inte mycket till förändring.

Det dröjde tills 1994 innan en svag lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet antogs. Drivkraften bakom lagen var FN:s kritik om bristande efterlevnad av FN:s rasdiskrimineringskonvention, ratificerad redan på 70-talet. Vid införandet av lagen avstod politiker medvetet från att använda jämställdhetslagen som förebild. De visste att diskrimineringslagen skulle vara mindre effektiv. Regering och riksdag motiverade detta med att det skulle kunna vara stötande för den allmänna rättskänslan att införa bland annat samma bevisregler som gällde för könsdiskriminering.

Det dröjde tills 1999 innan en någorlunda modern lag trädde i kraft. Den var jämförbar, åtminstone i teori, med lagarna i Storbritannien och Nederländerna.

Man kan alltså konstatera att svensk politik länge har karakteriserats av en förnekelse av etnisk diskriminering som ett svenskt problem. Detta gäller både högerens och vänsterns politik. Båda har velat hålla fokus på sysselsättningspolitiken.

1. Riksrevisionen (2005), Från invandrapolitik till invandrapolitik», RiR 2005: 5, Stockholm: Riksrevisionen.

Både statsminister Göran Persson och statsminister Fredrik Reinfeldt har fört fram idén att »vi« måste se till att få »dem« i arbete under högkonjunkturen – då blir det integration.

Politiker och andra har upprepat mantrat om att arbete är nyckeln till integration så ofta att det är svårt att inse att det saknar logik – i alla fall om man inte lägger till att individer ska ha rätt att bli bedömda efter kompetens och inte på basis av ovidkommande faktorer som etnicitet eller kön.

Även svensk forskning har präglats av förnekelsen av diskriminering som ett svenskt problem. Diskriminering har knappast lyfts fram förrän på 2000-talet. Många forskare lever i villfarelsen att integration är en fråga om invandrarnas sysselsättning.

Att ledande höger- och vänsterpolitiker har intresse av att avgränsa frågan till ett område där de känner igen sig – dvs sysselsättningspolitiken – är en sak. Då slipper de fundera alltför mycket på hur de ska påverka arbetsgivarna och fackföreningarna. Men det är ett allvarligt problem att forskarna inte lyckas uppbringa ett kritiskt förhållningssätt. Det är graverande att svenska forskare verkar lyssna mer på politiker än på den forskning som länge har pågått internationellt.

I artiklarna »Hjälp eller stjälp« och »Etnisk diskriminering i anställningssituationer« utgår forskarna från det politiska mantrat om att integration är en fråga som kan mätas på basis av invandrarnas sysselsättning. Förnekelsen av diskriminering ges en vetenskaplig klädedräkt.

Det är viktigt att tänka större än arbetslinjen. Eftersom individen oftast måste ta vilket jobb som helst är det en låg ambitionsnivå. Då är det en överlevnadsstrategi för individen. Men det säger ganska lite om »integration«. Förhoppningsvis menar politikerna

egentligen att alla individer ska ha möjlighet att sträva efter att bli allt de kan – helt bortsett från ovidkommande faktorer som kön, etnicitet och religion – och oavsett konjunktur.

Det är intressant att vi i Sverige har lätt att dra slutsatsen att etnisk diskriminering är ett problem i andra länder. Men trots årtal av studier i andra länder behövs fler studier som kan påvisa att etnisk diskriminering är ett problem även i Sverige. Med hjälp av en forskningsmetod som länge var förbjuden i Sverige, s.k. *situation testing*, drar Magnus Carlsson slutsatsen att man inte kan förneka förekomsten av etnisk diskriminering och att den åtminstone till viss del bidrar till det etniska sysselsättningsgapet. Det är positivt.

Tyvärr verkar han inte förstå vikten av sina egna slutsatser. Carlssons artikel skrevs 2011. Diskriminering som svenskt problem har förnekats under ca 40-50 år. Vad är den kumulativa effekten av att förnekelsen har varit normen för politik?

Man borde också fråga sig varför det tog så lång tid för forskarna att komma fram till att det går att visa förekomsten av diskriminering genom situation testing. Det har länge gjorts i andra länder. Varför inte i Sverige? Varför lydde svenska forskare de politiska vindarna? Har svensk forskning varit för lyhörd mot politikerna?

Carlsson föreslår användningen av situation testing som en kvalitetssäkringsmetod. Både statliga och kommunala myndigheter har antidiskrimineringspolicys. Dessa borde definitivt testas. Men huruvida kontrollen av arbetsgivardiskriminering borde ligga hos myndigheterna är en fråga som bör analyseras ytterligare. I vissa situationer kan det vara bra – men risken blir att det hela stannar vid punktinsatser.

Målet borde vara att förmå arbetsgivarna att bli så intresserade att de kvalitetstestar sig själva. Därför är mitt förslag att företag

som diskriminerar borde riskera att förlora sina offentliga upphandlingar. Det är ett sätt att stimulera företagens egna intresse av att stävja diskriminering.

Detta skulle även bidra till ett av Carlssons andra förslag – dvs fler kvinnliga chefer. Jag antar att det behövs även fler chefer (kvinnor och män) med annan bakgrund än svensk. Kanada har fler kvinnor på mellanchefernivå än Sverige. Detta torde åtminstone delvis vara ett resultat av att det finns tydligare kostnadsrisker förknippade med diskriminering i Kanada, både i förhållande till lagar och antidiskrimineringsklausuler i upphandlingar.

I artikeln »Hjälp eller stjälp« förmedlar Per Skedinger en bild om vad forskningen säger om hur anställningsskydd och minimilöner påverkar invandrares sysselsättningsmöjligheter. Hans vetenskapliga bild är inte helt entydig, men hans överdrivna slutsatser klarlägger att dessa faktorer inte är bra för »invandrare«.

Egentligen hör tankegångarna till den generella sysselsättningspolitiska debatten. Nu blir kopplingen till »invandrare« ett nytt sätt att föra fram samma gamla debatt.

Statistisk diskriminering framförs av Skedinger som en förklaring till arbetsgivares beteende. Begreppet refererar till ett fenomen där arbetsgivare i avsaknad av andra signaler om individens produktivitet antar att denne har samma produktiva egenskaper som genomsnittet för gruppen där individen ingår.

Skedinger verkar missa det faktum att detta är både ett lagbrott och preferensbaserad diskriminering. I båda fallen är det klart att det inte är individens meriter som har avgjort frågan.

Tyvär verkar Skedinger inte förstå hur nära besläktade dessa två typer av diskriminering är. Det blir inte bättre när han i nästa stycke hänvisar till en modell som indikerar att anställningsskydd

och minimilöner förstärker tendenser till diskriminering. Grundtanken är att om arbetsgivare får fritt utlopp för sina fördomar, kommer de diskriminera mindre.

Tankarna som han framför är egentligen inte relevanta för »integrationen«. I bästa fall är det en fråga om sysselsättningspolitik och hör i så fall till den debatten. Att just LAS och minimilöner hamnat i fokus beror på en myt som skapats av svenska politiker och andra om att integrationen fungerar i USA på grund av låga minimilönerna och svag arbetsrätt. De hoppar emellertid över det faktum att antidiskrimineringspolitiken är kärnfrågan i integrationspolitiken i USA, inte sysselsättningspolitiken. De ignorerar även att »integration« förmodligen fungerar bäst i världen i Kanada – ett land med en meningsfull arbetsrätt och högre minimilöner än USA.

Den viktiga skillnaden jämfört med Sverige är att både Kanada och USA länge har utvecklat sitt arbete för lika behandling och motverkande av diskriminering. Invandrare där har lärt sig att de har rätt att tro på sin framtid. I Sverige har det varit svårare. Arbetet mot etnisk diskriminering haltar och därmed också framtidstron hos de som invandrat till Sverige.

Det som behövs i Sverige är politiskt ledarskap i frågan om lika rättigheter och möjligheter. Ett ledarskap som tydliggör att diskriminering bär med sig kostnader eller kostnadsrisker.

- Sveriges samlade offentliga upphandlingar uppgår till 500 miljarder årligen. Varje upphandling borde innehålla en klausul som tydliggör att företag som diskriminerar riskerar att förlora kontraktet.

- En klausul bör införas i alla statliga myndighetschefers anställningsavtal som tydliggör att EN faktor i chefens löneutveckling och behållande av sin tjänst är förmågan att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.
- En statlig förordning bör tydliggöra att alla myndigheter ska främja lika rättigheter och möjligheter – både som arbetsgivare och i övrigt inom ramen för verksamheten.
- En förstärkning av Diskrimineringslagen behövs så att sökande som kan visa att de var mest kvalificerade, har rätt att kräva ekonomiskt skadestånd. Tyvärr avstod regeringen och riksdagen från att föra in denna möjlighet i den nya lagen (se En sammanhållen diskrimineringslagstiftning SOU 2006:22).
- En fond för pilotfall på diskrimineringsområdet. Föreningar och andra ska kunna söka stöd från fonden för att driva fall som är viktiga för utvecklingen av rättspraxis på området. Det är viktigt att det utvecklas en hälsosam konkurrens på området mellan olika aktörer. I praktiken har DO och fackföreningar idag ett monopol på de fall som drivs till domstol.
- I övrigt finns flera förslag i Det blågula glashuset: strukturell diskriminering i Sverige (SOU 2005:56).

Referenser

- Ahmed, A.** (2005), »*Essays on the Behavioral Economics of Discrimination*«, doktorsavhandling, Ekonomihögskolan, Växjö universitet.
- Andersson, P. och E. Wadensjö** (2004), »*Bemanningsföretag: Ett sätt för invandrare att nå den reguljära arbetsmarknaden*«, i SOU 2004:21, Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? Invandrarna, arbetsmarknaden och välfärdsstaten, Justitiedepartementet, Stockholm.
- Arai, M. och R. Vilhelmsson** (2004), »*Unemployment-risk Differentials between Immigrant and Native Workers in Sweden*«, *Industrial Relations*, vol 43, s 690–698.
- Arai, M. och Vilhelmsson, R.** (2004), »*Unemployment-Risk Differentials Between Immigrant and Native Workers in Sweden*«, *Industrial Relations*, 43: 690-698.
- Arai, M., Bursell, M. och Nekby, L.** (2008) »*Between Meritocracy and Ethnic Discrimination: The Gender Difference*«, SULCIS Working paper 2008:2, Stockholm University, Stockholm.
- Bazillier, R. och Y. Moullan** (2010), »*Employment Protection and Migration*«, Document de Recherche No. 2010-09, Université d'Orleans.
- Becker, G** (1971), *The Economics of Discrimination*, andra upplagan, University of Chicago Press, Chicago.
- Behtoui, A.** (2008), »*Informal recruitment methods and disadvantages of immigrants in the Swedish labour market*«, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34: 411–430.
- Bergfors, R.** (2011), »*Sänk momsén och förbättra attityden*«, *Dagens Industri*, den 11 maj 2011.

- Bertrand, M. och Sendhil, M.** (2004) »*Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination*«, *American Economic Review*, 94(4): 991-1013.
- Bisin, A., E. Patacchini, T. Verdier och Y. Zenou** (2011), »*Ethnic Identity and Labour Market Outcomes of Immigrants in Europe*«, *Economic Policy*, January, s 57–92.
- Boockmann, B.** (2010), »*The Combined Employment Effects of Minimum Wages and Labor Market Regulation: A Meta-Analysis*«, Discussion Paper No. 4983, IZA, Bonn.
- Bursell, M.** (2007), »*What's in a name? – A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process*«, SULCIS Working Paper 2007:7, SULCIS, Stockholm.
- Cahuc, P.** (2010), »*Employment Protection Legislation in Sweden, i SOU 2010:93*«, Att skapa arbeten – löner, anställningskydd och konkurrens, Finansdepartementet, Stockholm.
- Calleman, K.** (2003), »*Invandrarna, skyddet för anställningen och diskrimineringslagstiftningen*«, Rapport 2003:4, IFAU, Uppsala.
- Carlsson, M.** (2009), »*Kan könsdiskriminering förklara yrkessegregeringen på den svenska arbetsmarknaden?*«, *Ekonomisk Debatt*, 3: 38–48.
- Carlsson, M.** (2010), »*Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-generation Immigrants*«. *Labour*, 24: 263–278.
- Carlsson, M.** (2011), »*Does Hiring Discrimination Cause Gender Segregation in the Swedish Labor Market?*«, *Feminist Economics*, 17(3): 71–102.

- Carlsson, M. och Rooth, D.-O.** (2007a), *Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad – resultat från ett fältexperiment*, Ekonomisk Debatt, 35(3), 55–68.
- Carlsson, M. och Rooth, D.-O.** (2007b), »*Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data*«, Labour Economics, 14: 716–729.
- Carrington, W. J. och B. C. Fallick** (2001), »*Do Some Workers Have Minimum Wage Careers?*«, Monthly Labor Review, vol 124, nr 5, s 17–27.
- Causa, O. och S. Jean** (2007), »*Integration of Immigrants in OECD Countries: Do Policies Matter?*«, Working Paper No. 564, Economics Department, OECD, Paris.
- Charles, K. K. and Guryan, J.** (2008) »*Prejudice and Wages: An Empirical Assessment of Becker's The Economics of Discrimination*«, Journal of Political Economy, University of Chicago Press, 116(5): 773–809.
- Dagens Nyheter** (2006), 5 november 2006 s. 8.
- Daniel, K. and W. S. Siebert** (2005), »*Does Employment Protection Reduce the Demand for Unskilled Labour?*«, International Economic Journal, vol 19, s 197–222.
- DR Nyheder** (2008), »*De lavtlønnedes lønkrav rammer invandrere*«, dr.dk/debat.
- Ekberg, J.** (2006), »*Försvårar arbetsrätten för invandrarna på arbetsmarknaden?*«, i Rauhut, D. och B. Falkenhall (red.), Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt, ITPS, Östersund.
- Eriksson, S.** (2011), »*Är arbetsmarknaden öppen för alla?*«, Bilaga 6 till långtidsutredningen 1999/2000, SOU 2000:7, Fritzes, Stockholm.

- Eriksson, S. och Lagerström, J.** (2007), »*Detecting discrimination in the hiring process: Evidence from an internet-based search channel*«, Working paper 2007:29, Uppsala universitet, Uppsala.
- Fershtman, C. och Gneezy U.** (2001), »*Discrimination in a Segmented Society: An Experimental Approach*«, Quarterly Journal of Economics, 116: 351-377.
- Fleischmann, F. och J. Dronkers** (2010), »*Unemployment among Immigrants in European Labour Markets: An Analysis of Origin and Destination Effects*«, Work, Employment and Society, vol 24, s 337-354.
- Forskningsgruppen för Samhälls- och Informationsstudier** (2004), Några frågor om invandringen och invandrarer/flyktingar, Stockholm.
- Fredriksson, P. och R. Topel** (2010), »*Wage Determination and Employment in Sweden since the Early 1990s: Wage Formation in a New Setting*«, i Freeman, R. B., B. Swedenborg och R. H. Topel (red.)«, Reforming the Welfare State. Recovery and Beyond in Sweden, University of Chicago Press. Chicago.
- Företagarna** (2010), »*Småföretagen bäst på integration*«, december, Stockholm: Företagarna.
- Grün, C., H. Mahringer och T. Rhein** (2011), »*Low-wage Jobs: A Means For Employment Integration of the Unemployed?*«, Discussion Paper 1/2011, IAB, Nuremberg.
- Heckman, J.** (1998), »*Detecting Discrimination*«, Journal of Economic Perspectives, 12: 101-116.
- Holden, S. och Å. Rosén** (2009), »*Discrimination and Employment Protection*«, Working Paper No. 2822, CESifo, Munich.

- Holm, H. J.** (2000) »*What's in a name? – An ethnical discrimination experiment*« Working paper, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet.
- Håkansson, K.** (2001), »*Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*«, Forskningsrapport 2001:1, IFAU, Uppsala.
- Integrationsverket** (2005), »*Integrationsbarometer 2005 – en rapport om allmänhetens inställning till integration, mångfald och diskriminering*«, Integrationsverkets skriftserie, Norrköping.
- International Labour Organisation** (2006), *Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment*, Geneve.
- Jahn, E. J. och M. Rosholm** (2010), »*Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affects Labor Market Outcomes*«, Discussion Paper No. 4973, IZA, Bonn.
- Jansson, L. och S. Fölster** (2010), »*Självsmål i sysselsättningspolitiken. Så leder ett sämre företagsklimat till utanförskap och främlingsfientlighet*«, juli, Svenskt Näringsliv: Stockholm.
- Jones, M. K., R. J. Jones, P. D. Murphy och P. J. Sloane** (2007), »*A Persistence Model of the National Minimum Wage*«, Discussion Paper No. 2595, IZA, Bonn.
- Kahanec, M, A. Zaiceva och K. F. Zimmermann** (2010), »*Ethnic Minorities in the European Union: An Overview*«, Discussion Paper No. 5397, IZA, Bonn.
- Kahn, L. M.** (2007), »*The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence*«, Economic Journal, vol 117, s F333–F356.

- Kommunal** (2003), *Har löner födelseland?*, Stockholm: Kommunal.
- Lang, K. och S. Kahn** (1998), »*The Effect of Minimum-Wage Laws on the Distribution of Employment: Theory and Evidence*«, *Journal of Public Economics*, vol 69, s 67–82.
- Lange, A.** (2000), »*Diskriminering, integration och etniska relationer*«, Integrationsverket, Norrköping.
- Le Grand, C. och Szulkin, R.** (2002), »*Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden*«, *Labour*, 16: 37–64.
- Meyer Christensen, A.** (2010), »*Unemployment Duration: Do Immigrants Pay The Price of Welfare Generosity and Employment Protection?*«, ISSA, Luxembourg.
- Neumark D. och W. L. Wascher** (2007), »*Minimum Wages and Employment*«, *Foundations and Trends in Microeconomics*, vol 3, no 1-2.
- OECD** (2011), *OECD Economic Surveys: Sweden 2011*, Paris.
- Olli Segendorf, Å.** (2005), »*Wage effects of search methods for immigrants and natives in Sweden*«, i Olli Segendorf, *Job search strategies and wage effects for immigrants*, Avhandlingsserien 65, SOFI, Stockholms universitet, Stockholm.
- Orrenius, P. och M. Zavodny** (2008), »*The Effect of Minimum Wages on Immigrants*«, *Industrial and Labor Relations Review*, vol 61, s 544–563.
- Orrenius, P. och M. Zavodny** (2010), »*The Minimum Wage and Latino Workers*«, Discussion Paper No. 5341, IZA, Bonn.
- Phelps. E. S.** (1972), »*The Statistical Theory of Racism and Sexism*«, *American Economic Review*, vol 62, s 659–661.

- Rasin, A. och J. Wahba** (2011), »*Free vs. Restricted Immigration: Bilateral Country Study*«, Discussion Paper No. 5546, IZA, Bonn.
- Riach, P. A. och J. Rich** (2002), »*Field Experiments of Discrimination in the Market Place*«, *Economic Journal*, vol 112, s F480–F518.
- Riach, P. och Rich J.** (2002), »*Field Experiments of Discrimination in the Market Place*«, *Economic Journal*, 112: 480–518.
- Riksrevisionen** (2005), »*Från invandrapolitik till invandrapolitik*«, RiR 2005: 5, Stockholm: Riksrevisionen.
- Rooth, D.-O.** (2002), »*Adopted Children in the Labour Market: Discrimination or Unobserved Characteristics?*«, *International migration*, 40: 71–98.
- Rooth, D.-O. och Ekberg J.** (2003), »*Unemployment and Earnings for Second Generation Immigrants in Sweden: Ethnic Background and Parent Composition*«, *Journal of Population Economics*, 16: 787–814.
- Rooth, D.-O. och Åslund O.** (2005a), »*Orsakar främlingsfientlighet diskriminering på arbetsmarknaden? Erfarenheter efter 11 september*«, *Ekonomisk Debatt*, 33: 1.
- Rooth, D.-O. och Åslund, O.** (2005b), »*Shifting attitudes and the labor market outcomes of minorities: Swedish experience after 9–11*«, *Journal of Population Economics*, 18: 603–629.
- Sá, F.** (2008), »*Does Employment Protection Help Immigrants?*«, Evidence from European Labour Markets«, Discussion Paper No. 3414, IZA, Bonn.
- Skedinger, P.** (2005), »*Hur höga är minimilönerna?*«, Rapport 2005:18, IFAU, Uppsala.

- Skedinger, P.** (2006a), »*Minimum Wages and Employment in Swedish Hotels and Restaurants*«, Labour Economics.
- Skedinger, P.** (2006b), »*Svenska minimilöner i den globaliserade ekonomin*«, Ekonomisk Debatt, årg 34, nr 4, s 63–77.
- Skedinger, P.** (2007), »*Minimilöners effekter på löner och sysselsättning – en översikt*«, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 13, nr 2, s 41–56.
- Skedinger, P.** (2008a), »*Effekter av anställningsskydd – en översikt*«, Ekonomisk Debatt, årg 36, nr 7, s 5–18.
- Skedinger, P.** (2008b), »*Effekter av anställningsskydd – vad säger forskningen?*«, SNS Förlag, Stockholm.
- Skedinger, P.** (2008c), »*En exkluderande arbetsmarknadsmoddell? Den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv*«, Rapport Nr 24 till Globaliseringsrådet, Utbildningsdepartementet, Stockholm.
- Skedinger, P.** (2010a), »*Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers*«, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA.
- Skedinger, P.** (2010b), »*Sweden: A Minimum Wage Model in Need of Modification*«, i Vaughan-Whitehead, D. (red.), *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA, and International Labour Office, Geneva.
- Skedinger, P.** (2011a), »*Effects of Increasing Minimum Wages on Employment and Hours: Evidence from Sweden's Retail Sector*«, Working Paper No. 869, Institutet för Näringslivsforskning, Stockholm.

- Skedinger, P.** (2011b), »*Employment Consequences of Employment Protection Legislation*«, under utgivning i Nordic Economic Policy Review, nr 1, 2011.
- SOU 2005:56**, *Det blågula glashuset - strukturell diskriminering i Sverige*, Fritzes, Stockholm.
- SOU 2006:79**, *Integrationens svarta bok. Agenda för jämlikhet och social sammanhållning*, Fritzes, Stockholm.
- SOU 2011:11**, Långtidsutredningen 2011. Huvudbetänkande, Finansdepartementet, Stockholm.
- Stenberg, E.** (2004), »*Rebin? Nej, tack. Fredrik? Ja, välkommen!*«, Dagens Nyheter, 5 september 2004.
- Stewart, M. B.**, (2007), »*The Interrelated Dynamics of Unemployment and Low-wage Employment*«, Journal of Applied Econometrics, vol 22, s 511–531.
- Tillväxtverket** (2008), »*Utlandsföddas företagande i Sverige 2008*«, Stockholm: Tillväxtverket.
- Walette, M.** (2004), »*Tillfälliga jobb som en ny form av segregation på arbetsmarknaden?*«, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 10, s 249–263.
- von Below, D. och P. Skogman Thoursie** (2010), »*Last-in First-out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden*«, Labour Economics, vol 17, s 987–997.
- von Simson, K.** (2009), »*The Stepping Stone Effect of Temporary Help Agency Work for Non-Western Immigrants in Norway*«, Institute for Social Research, Oslo.
- Åslund O. och Skans O. N.** (under publicering), »*Do anonymous job application procedures level the playing field?*«, Industrial and Labor Relations Review.

Hur bygger vi ner trösklarna till arbetsmarknaden? Både statistik och forskning pekar på att framför allt lågutbildade invandrare med ursprung utanför EU-27 har sämre sysselsättningsutfall i Sverige än i många andra utvecklade länder. Debattörer från höger och vänster har lyft fram arbetsrätten och minimilöner respektive diskriminering som skyldiga till detta. I »Reglering eller diskriminering?« undersöker forskarna Per Skedinger och Magnus Carlsson i varsin studie hur båda faktorer kan orsaka trösklar som invandrare måste bestiga för att komma in på den svenska arbetsmarknaden.

Med denna dubbelstudie önskar FORES bredda synen på vilka strukturella hinder invandrare brottas med. Båda författarna pekar på positiva exempel från branscher och företag där invandrare lättare kan ta sig in, och föreslår även en rad åtgärder för hur vi kan underlätta ingången till arbetsmarknaden. Avslutningsvis kommenteras studierna av tre kunniga personer som presenterar andra synsätt – och förbättringsåtgärder – för hur Sverige bättre kan ta tillvaro de resurser som har invandrat hit.