

Lunds Universitet
Statsvetenskapliga institutionen

Kurs: STV 003
Termin: VT 2006
Handledare: Bo Petersson

Etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden

- En studie om skillnaderna på arbetsmarknaden mellan
personer med invandrarbakgrund och inrikes födda?

Shoan Etemadi

Abstract

This thesis examines the Swedish labour market with a focus on the immigrant part of the population. There are big differences between the immigrant and particular non-European immigrant part of the population and native Swedes. In the first part of this thesis I will show that immigrants in Sweden have a higher rate of unemployment, lower rate of employment, lower wage incomes, higher risk of unemployment and are overrepresented in low skilled, low status jobs. Even when controlling for different factors such as education level, knowledge in the Swedish language, age etc. a big gap remains. In the second part I discuss and analyze different explanatory models for this segregation. I argue that this exclusion of the immigrant part of the population is largely due to a quite extensive ethnic discrimination in the Swedish labour market.

Nyckelord: Etnisk diskriminering, Strukturell diskriminering, Utrikes födda, Arbetsmarknad, Stereotyper.

Antal tecken inklusive blanksteg: 67388

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Syfte och metod.....	4
1.2 Disposition.....	5
1.3 Strukturell diskriminering.....	5
2. Skillnader mellan utrikes och inrikes födda.....	8
2.1 Den svenska arbetsmarknaden.....	8
2.1.1 Invandring till Sverige.....	8
2.1.2 Skillnader i sysselsättning och arbetslöshet.....	8
2.2 En uppdelad arbetsmarknad.....	10
2.2.1 Yrke och bransch.....	10
2.2.2 Löner.....	10
2.2.3 Anställningsformer.....	11
2.2.4 Karriär och hälsa.....	12
2.2.5 Uppsägning.....	12
2.2.6 Invandrade akademiker.....	13
3. Vad beror dessa skillnader på.....	15
3.1 Svenska språket.....	15
3.2 Kulturella skillnader.....	16
3.3 Nätverk.....	18
3.4 Sökbeteende.....	19
3.5 Namn.....	19
3.6 Validering av utländsk examen.....	20
3.7 Stereotyper.....	21
4. Ungdomar med invandrarbakgrund och adopterade.....	23
4.1 Ungdomar med invandrarbakgrund.....	23
4.2 Adopterade.....	24
5. Avslutande diskussion.....	26
Referenser.....	28

1. Inledning

Ett av de övergripande målen för svensk integrationspolitik är enligt regeringen ”[l]ika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund” (www.regeringen.se). Men hur väl stämmer detta överens med verkligheten, har alla bosatta i Sverige idag verkligen samma möjligheter? Fokus för den här uppsatsen ligger på den svenska arbetsmarknaden där jag menar att så inte är fallet.

I Sverige har man fram tills idag i såväl massmedia, politik som inom forskningsvärlden oftast förklarat de ojämlika förhållandena mellan utrikes och inrikes födda på den svenska arbetsmarknaden utifrån diverse brister hos den invandrade befolkningen. Man har pekat på t.ex. ”kulturella skillnader”, brister i språket eller i human-kapital osv. som huvudsakliga orsaker till den segregerade arbetsmarknaden. Jag menar att man därmed har missat en väldigt viktig faktor vilken är diskrimineringen som en starkt bidragande orsak till de skillnader som finns. Forskningen kring detta har fram tills idag varit relativt lågprioriterad bland svenska forskare (Lappalainen 2005:69, 253). När man ändå pratat om förekomsten av diskriminering har bara konstaterat att den är ett problem och inte ställt frågorna varför och hur (ibid s.295).

För att kunna motverka och med kraft ingripa mot diskrimineringen i Sverige måste man först erkänna att den förekommer. Det har tidigare funnits ett visst motstånd till detta vilket bl.a. har bottnat i en föreställning om att Sverige skulle vara ”annorlunda” än andra länder. Att diskriminering helt enkelt inte förekommer i Sverige och att om den trots allt förekom skulle den vara ytterst marginell. Diskrimineringen har sammankopplats enbart med rasism och man har därmed kunnat avfärda den som något väldigt sällsynt och att den inte på något sätt skulle vara en del av den rådande samhällsstrukturen. Ett klassiskt ordspråk lyder ”*den farligaste av våra fördomar, är tron att vi inte har några*” (ibid s.6).

Medan debattörer i Sverige ofta har förklarat skillnader i andra länder som en följd av deras diskriminerande samhällsstrukturer har samma skillnader i Sverige istället förklarats utifrån helt andra faktorer. Detta har bl.a. lett till att Sveriges lagstiftning mot etnisk diskriminering halkat efter (ibid s.69, 91). Inte förens 1986 inrättades den statliga myndighet (DO) som har till uppgift att motverka etnisk diskriminering i samhället och först 1994 – då lagen om etnisk diskriminering trädde i kraft – kunde DO kräva skadestånd från diskriminerande arbetsgivare (de los Reyes & Wingborg 2002:9).

När fokus har legat på ”invandrarna” och deras ”brister” har man helt enkelt lagt skulden på dem som drabbats. Att ”*skuldbelägga offren tenderar att osynliggöra och, i värsta fall, legitimera etniskt diskriminerande praktiker*” (Dahlstedt & Hertzberg 2005:15). Det har varit lättare att fokusera på ”invandrarna” än på de strukturer som hindrar allas lika möjligheter inom olika samhällsområden (Lappalainen 2005:30). En viss attityd förändring har dock skett under senare tid och det finns nu ett växande erkännande hos centrala samhällsinstitutioner att diskriminering förekommer och att det är ett allvarligt problem (Rapport integration 2005:24). Idag anser åtta av tio svenskar att

invandrare diskrimineras vilket är en ökning sen föregående år (Carlgren i DN Debatt 26/6-2005)

1.1 Syfte och metod

Syftet med uppsatsen är att undersöka situationen för personer med invandrabakgrund på den svenska arbetsmarknaden. Min hypotes är att det idag finns skillnader inom en rad olika områden på den svenska arbetsmarknaden mellan inrikes och utrikes födda vilket jag också avser att visa. Stämmer denna hypotes vilket jag utgår ifrån att den gör går jag vidare med att försöka analysera varför dessa skillnader finns. Detta kan sägas utgöra uppsatsens problemformulering, *varför finns det skillnader på den svenska arbetsmarknaden mellan personer med invandrabakgrund och inrikes födda?*

Jag avser att presentera och analysera ett antal kompletterande förklaringar till varför situationen ser ut som den gör. Min utgångspunkt är att man fram tills nu ofta missat den strukturella diskrimineringens betydelse för segregationen på arbetsmarknaden och denna tes kommer att genomsyra hela uppsatsarbetet. Min andra hypotes är således att diskriminering förekommer och att den är en starkt bidragande orsak till att arbetsmarknaden ser ut som den gör.

Jag kommer att försöka påvisa förekomsten av diskriminering både genom att visa på konkreta exempel men också genom att grundligt gå igenom både de skillnader som finns på arbetsmarknaden och de olika faktorer som kan tänkas bidra till dessa skillnader. Jag menar att om de tidigare teorierna inte kan förklara skillnaderna på ett tillfredställande sätt stärker det min hypotes om förekomsten av diskriminering mot utrikes födda personer på den svenska arbetsmarknaden. När observerbara skillnader som t.ex. utbildningsnivå eller språkkunskaper inte lyckas förklara den segregerade arbetsmarknaden får man istället vända sig till Observerbara faktorer så som t.ex. diskriminering.

Uppsatsen kan karaktäriseras som en fallstudie om den svenska arbetsmarknaden där fokus kommer att ligga på skillnaderna mellan utrikes och inrikes födda. Att fokus för uppsatsen endast ligger på utrikes födda och i viss mån även deras barn och den diskriminering som drabbar dem betyder inte att jag menar att det endast är dem som skulle vara utsatta för diskriminering i Sverige. Och även om t.ex. nationella minoriteter skulle kunna innefattas i denna studie redogör jag inte för dessa gruppers utsatthet utan läsaren får i den mån han/hon vill dra sina egna paralleller.

Jag tar min utgångspunkt i tillgänglig forskning inom området för att som sagts ovan först presentera de skillnader som finns och sedan diskutera de analysmodeller som presenteras. Uppsatsen grundar sig alltså på sekundärmaterial i form av ett flertal olika studier och forskningsrapporter angående den svenska arbetsmarknaden.

Eftersom mitt antagande om förekomsten av diskriminering är ledande för hela uppsatsen ter det sig naturligt att använda sig av en teori om diskriminering. Den mest lämpade teorin anser jag vara den om *strukturell diskriminering*, vilken förklaras utförligt

nedan. Jag vill genom denna teori försöka visa inte bara förekomsten av men också effekterna av diskriminering.

För att sammanfatta; jag vill först visa på de skillnader som faktiskt finns mellan utrikes och inrikes födda för att sedan försöka förklara varför dessa skillnader finns.

1.2 Disposition

Jag börjar med att i nästa avsnitt grundligt gå igenom vad strukturell diskriminering innebär och vad som innefattas i denna teori, varefter en kort genomgång av invandringen till Sverige följer. Detta för att läsaren ska få en inblick i hur den svenska arbetsmarknaden förändrats på senare tid. I nästkommande del redogör jag för ett flertal av de skillnader som finns på den svenska arbetsmarknaden mellan utrikes och inrikes födda. Jag kommer visa att skillnaderna inte bara finns när det gäller graden av arbetslöshet eller sysselsättning utan att det även finns stora olikheter bland dem som arbetar. I följande kapitel börjar analysen där jag presenterar och analyserar flera förklaringsmodeller. Sedan tar jag även upp ungdomar med invandrarbakgrund och adopterades situation. Uppsatsens sista del utgörs av en avslutande diskussion.

1.3 Strukturell diskriminering

I detta avsnitt förklara jag vad jag i uppsatsen avser med strukturell diskriminering. Enligt nationalencyklopedin är diskriminering följande:

Diskriminering (av latin *discrimino* 'avskilja'), särbehandling (av individer eller grupper) vilken innebär ett avsteg från principen att lika fall skall behandlas lika. Man brukar skilja mellan *värdenneutral diskriminering* och *positiv diskriminering* resp. *negativ diskriminering*. I dagligt tal avser man med diskriminering den negativa formen, dvs. sådan särbehandling av en grupp eller av en individ som innebär olägenhet av något slag (Nationalencyklopedin 2006).

När jag i uppsatsen talar om diskriminering menar jag den negativa formen enligt nationalencyklopedins definition och jag behandlar här endast den etniska diskrimineringens aspekter. Med detta avses en negativ särbehandling av grupper eller individer utifrån deras nationalitet, religion, utseende, namn och/eller kulturella bakgrund (Rapport Integration 2003:109).

En bärande princip för diskriminering är skapandet av stereotyper och en uppdelning av människor i olika grupper, denna uppdelning uppfattas som självklar och baserad på av naturen givna kategorier till vilka man också kan knyta vissa specifika drag eller egenskaper. Föreställningen om människors inneboende olikheter ses som empiriska fakta efter vilka man kan sortera, värdera och rangordna människor utifrån nationalitet,

kultur och/eller föreställningar om ras (jmf de los Reyes 2006:12 och Dahlstedt & Hertzberg 2005:15).

Med strukturell diskriminering avses här i enlighet med Lappalainens definition av begreppet följande:

regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för etniska eller religiösa minoriteter att uppnå lika rättigheter och möjligheter som majoriteten av befolkningen har. Sådan diskriminering kan vara synlig eller dold och den kan ske avsiktligt eller oavsiktligt (Lappalainen 2005:21)

Vissa forskare gör en åtskillnad mellan institutionell diskriminering och strukturell diskriminering vilket jag inte kommer att göra utan här innefattar begreppet båda delarna. Anledningen är att jag inte anser det vara fruktbart att göra en sådan indelning. Vidare så menar jag att det inte heller finns några klara tydliga gränser dem emellan vilket skulle kunna motivera en särskiljning av begreppen.

Med strukturell diskriminering avses de regler, normer och rutiner vilka resulterar i diskriminering då normer och beteenden etc inte kan ses som neutrala om de drabbar vissa grupper negativt. Det är främst majoritetsbefolkningen som kan påverka samhällets normer och regler (Popoola 2002:34) och dessa speglar majoritetens förutfattade meningar om diverse ting. Om ”svenskar” eller ”svenskheter” utgör normen kan det medföra att invandrare därmed upplevs som avvikande och att diskrimineringen av invandrare utifrån dessa vedertagna normer och uppfattningar upplevs som normal och den blir därmed vardaglig och rutinmässig (Kamali 2005:41), många av ett samhälles normer ifrågasätt aldrig då de ses som självklara.

Institutioners normer och praktiker kan leda till handlingar som är öppet rasistiska och/eller i sig diskriminera genom rutiner och tysta överkommelser som sanktionerar särbehandling (de los Reyes & Kamali 2005:15)

Fördomar och diskriminering är inte något medfött utan istället något inlärt och uppstår inte ur ett vakuum utan är ett uttryck för de normer och värderingar som finns i samhället (van Dijk 2005:113)

Även individuella handlingar innefattas i begreppet. Fokus för den här uppsatsen kommer inte att ligga på individers öppet diskriminerande handlingar, dvs. de handlingar som är ett uttryck för ren rasism eller främlingsfientlighet hos personen som utför dem. De individuella handlingar som jag här avser att ta upp är dem som diskriminerar utan att individen förmodligen själv ser sig som t.ex. rasist. Dennes handlingar grundar sig istället på mer subtila föreställningar om invandrare som i sin tur speglar de normer och värderingar som råder i samhället i stort. För att ytterligare klargöra vad jag menar kan man säga att den öppna rasisten inte skulle anställa en person med motiveringen att t.ex. han/hon helt enkelt är svart medan den senare skulle kunna tänkas förklara avvisandet av

utrikes födda med hänvisning till svenska språket eller kulturella skillnader. Individuella handlingar varken kan eller bör uteslutas då *"[m]änniskor formar strukturer och strukturer formar människor"* (Lappalainen 2005:22). När individer agerar diskriminerande i samstämmighet med rådande samhällsnormer eller vedertagna förhållningssätt är det en fråga om strukturell diskriminering (ibid s.22).

Den diskriminerande handlingen behöver enligt teorin inte vara avsiktlig utan det viktiga är vilka konsekvenser handlingen får. *"Utgångspunkten är att avsikten (att diskriminera eller inte diskriminera) är av underordnad betydelse i relation till dess resultat"* (de los Reyes 2006:12).

Således kan till synes neutrala krav för t.ex. en anställning eller arbetets organisering ses som strukturell diskriminering om det får som konsekvens att vissa grupper drabbas hårdare än andra. Även när normer, regler, lagar och/eller vedertagna förhållningssätt missgynnar vissa grupper mer än andra är det en fråga om strukturell diskriminering, detta oavsett om t.ex. regeln från början varit avsedd att diskriminera eller inte.

Avslutningsvis kan man säga att den strukturella diskrimineringen tar sin utgångspunkt i normer och värderingar som genomsyrar samhället, dess institutioner och organisationer och enskilda invånare (Rapport Integration 2003:109). Diskrimineringen kan för den som utför den vara en del av det vardagliga sociala agerandet och ses möjligen som normal och rutinmässig och behöver därmed inte kräva någon särskild reflektion av utövaren (Kamali 2005:41) vilket dock inte gör handlingen mindre diskriminerande enligt denna teori. Att den strukturella diskriminerings teorin även inkluderar oavsiktlig diskriminering ökar den metodologiska möjligheten då det kan vara väldigt svårt att bevisa t.ex. vilka intentioner en persons handlande utgått ifrån. Effekten för den diskriminerade personen blir densamma oavsett om det varit avsiktligt eller ej. Strukturell diskriminering kan innefatta både direkta former av diskriminering av institutioner eller individer, ett extremt exempel skulle vara Sydafrika under apartheid tiden men också mer "dolda" former som att en arbetsgivare i anställningsprocessen ställer ett till synes neutralt krav på flytande svenska i tal och skrift trots att arbetet i sig inte kräver detta.

Centralt för denna teori är alltså att titta på både aktörer – institutioner eller individer – och de dominerande normer, regler och olika förhållningssätt som utgör ett hinder för t.ex. utrikes födda personers lika möjligheter på arbetsmarknaden.

Diskrimineringsdefinitionen här kan te sig främmande för en del människor då den oftast vedertagna tanken angående diskriminering är en avsiktlig handling som är väl begrundad av den som utför handlingen och som speglar personens fördomsfulla eller rasistiska inställning.

Här kan det som sagt vara en allmänt accepterad handling som t.ex. att en arbetsgivare använder sitt kontaktnät för att rekrytera personal till företaget, men om detta får som konsekvens att vissa personer systematiskt missgynnas, dvs. att det får en diskriminerande effekt kan man enligt denna teori tala om strukturell diskriminering.

2. Skillnader mellan utrikes och inrikes födda

2.1 Den svenska arbetsmarknaden

Det finns i Sverige idag stora skillnaderna på arbetsmarknaden mellan inrikes och utrikes födda. Sysselsättningsgraden är mycket lägre och arbetslösheten högre bland utrikes födda (Rapport Integration 2005, de los Reyes & Wingborg 2002, Popoola 2002, Rydgren 2004, Knocke 2000).

2.1.1 Invandring till Sverige

Det har alltid förekommit invandring till Sverige men det är först sett till modern tid på 1930-talet och framåt som immigrationen översteg emigrationen. Immigrationen kan huvudsakligen delas in i två delar. Den första som börjar runt 1940, kan beskrivas bestå av framför allt arbetskraftsinvandring, och sträcker sig fram till tidigt 70-tal och den senare från 70-talet och framåt kan beskrivas som i huvudsak flyktning och anhöriginvandring (Bevelander m.fl. 1997:36). Under den första perioden kom de flesta från angränsande nordiska länder, närmare 60 %, medan det i den andra perioden till stor del kom människor från övriga Europa och länder utanför Europa (Rydgren 2004:699).

Förespråkarna såg arbetskraftsinvandring som det bästa sättet att lösa den arbetskraftsbrist som rådde i landet (Knocke 2000:362). Trots att många av dessa invandrare som kom för att arbeta var utbildade och välkvalificerade så hamnade majoriteten på okvalificerade jobb på en etnisk differentierad arbetsmarknad, ”*in jobs that needed to be done and where no Swedish workers where avilable*” (ibid s.363).

Under denna tid hade dessa invandrade personer dock arbete i samma eller till och med högre utsträckning än infödda svenskar. Inträdet på arbetsmarknaden för den senare gruppen har dock varit avsevärt svårare. Även om dem inte hade anskaffandet av arbete som skäl till invandringen, vill även dem självklart arbeta, ha en inkomst och kunna försörja sig, och inte minst få användning av den utbildning och kunskap dem har med sig i bagaget.

2.1.2 Skillnader i Sysselsättning och arbetslöshet

Sedan början på 1970-talet har graden av sysselsättning för utrikes födda minskat dramatiskt i jämförelse med den infödda befolkningen, inte ens under den högkonjunktur som rådde i Sverige under 80- talet kan man se någon generell förbättring i sysselsättning

för utrikes födda (Bevelander m.fl. 1997:35). Avståndet mellan utlandsfödda och inrikes födda har ökat oavsett om det varit högkonjunktur eller lågkonjunktur, men sedan mitten av 90-talet har konjunkturläget spelat en större roll (Rapport Integration 2003:11). Värst var minskningen i sysselsättning under den ekonomiska kris som drabbade Sverige i början på 90-talet (Rydgren 2004:700).

Samma utveckling gäller även för arbetslösheten. Under den ekonomiska krisen ökade arbetslösheten hos hela befolkningen men allra värst drabbade blev de utrikes födda, och speciellt dem från icke-nordiska länder. 1990 var arbetslösheten för icke-nordiska invandrare 4,9 % i jämförelse med 1,4 % för hela den arbetsföra befolkningen. 1995 låg siffrorna för icke-nordiska invandrare på 29,8 % jämfört med 6,9 % för resten av befolkningen. För icke-nordiska män sjönk sysselsättningen från 69,6 % 1988 till 40,8 % 1994, motsvarande siffror för icke-nordiska kvinnor är 57,7 % respektive 31 % (Knocke 2000:365).

Table 1. Index for employment rate among people aged 16–64 born abroad (employment rate for native Swedes = 100)

Year	Born abroad	Foreign citizen
1950	–	120
1960	104	105
1967	–	110
1975	100	99
1978	98	94
1987	90	83
1992	84	74
1994	75	61
1999	76	69
2000	77	70

Tabell 1. Källa: Ekberg & Hammarstedt 2002 i Rydgren 2004:699

Krisen medförde ett skifte till en mer kunskapsbaserad ekonomi med högre krav på erfarenhet och kvalifikationer vilket drabbade utlandsfödda hårt och ungefär samtidigt anlände ett stort antal flyktingar (Knocke 2000:364) vilket borde påverka statistiken till viss del. Men den grupp som utan tvekan drabbades hårdast av den ekonomiska krisen var utomeuropeiska invandrare. Som exempel kan tas personer med somalisk bakgrund där antalet med anställning föll från 43 % till 5 % mellan 1990- 1995 och för irakier från 51 % till 13 % (Andersson refererad i Knocke 2000:365). 2001 var arbetslösheten för befolkningen mellan 16- 64 år 17,7 % för invandrare från Asien, 16,4 % för invandrare från Östeuropa, 7 % för invandrare från Norden och 3,3 % för infödda svenskar. 2004 var arbetslösheten nästan fyra gånger högre för utomeuropeiska invandrare jämfört med den inrikes födda befolkningen (Rydgren 2004:700).

2.2 En Uppdelad arbetsmarknad

Skillnader finns inte bara när man undersöker graden av sysselsättning och arbetslöshet, utan det finns även en uppdelning på arbetsmarknaden bland dem som har arbete och denna uppdelning mellan utrikes och inrikes födda är varken naturlig eller självklar (de los Reyes & Wingborg 2002:25). Nedan redogör jag för ett flertal av dem skillnader som råder på arbetsmarknaden idag.

2.2.1 Yrke och Bransch

Inom ett flertal yrken och branscher är utrikes födda överrepresenterade i förhållande till sin del av befolkningen. Personer med invandrar bakgrund är överrepresenterade bland städare, restaurangpersonal, okvalificerade manuella arbetare och – speciellt för kvinnliga invandrare – inom vården (de los Reyes & Wingborg 2002:26, Martinsson i Kamali 2005:51). Vad som är gemensamt för dessa yrken är att lönerna oftast är lägre än inom arbetslivet i stort (Lappalainen 2005:259). Det är alltså i branscher där det finns ett stort antal okvalificerade yrken – som inte kräver någon utbildning över grundskolnivå – som invandrare får anställning. Lappalainen uttrycker det så här *"[t]renden är att "icke-vita" männisikor (främst kvinnor) i allt större utsträckning arbetar med att betjäna "vita" människor"* (2005:26)

Om man istället tittar på det som brukar kallas tjänstemanna branscher som t.ex. statliga myndigheter, forskning, bank och försäkring arbetar det där betydligt färre personer som är födda i utlandet (Rapport Integration 2002:55-58). Några skillnader i branschsegregeringen över tid kan knappt utläsas trots de konjunktursvängningar som skett sen 1987 (vilket är det år integrationsverket har data ifrån) (ibid s.58). Denna segregering på arbetsmarknaden är återigen tydligast då man jämför utom europeiska invandrare med infödda svenskar (Rydgren 2004:700).

Utvecklingen har gått mot att det är just bland dessa okvalificerade jobb, vilka erbjuds invandrare, som de stora nedskärningarna i personal har gjorts. Den ekonomiska krisen påverkade både industrin och den offentliga sektorn väldigt negativt vilket i sin tur drabbade de utrikes födda särskilt hårt.

2.2.2 Löner

Även när det gäller löner finns det skillnader mellan utlandsfödda och inrikes födda. Genomsnittslönen för inrikes födda är högre än för utrikes födda och störst skillnad är det mellan männen. För kvinnor är skillnaderna inte lika stora och dessa minskar också mycket om hänsyn tas till vistelsetiden i Sverige, någon liknande minskning förekommer inte när det gäller männen. Även för män som varit bosatta i Sverige i över 20 år finns det stora skillnader i förhållande till inrikes födda (de los Reyes & Wingborg 2002:27).

Table 2. Index for wage income/person for persons aged 16–64 born abroad (native Swedes = 100)

Year	Born abroad	Foreign citizen
1967	–	122
1978	100	92
1987	–	77
1992	73	61
1994	62	50
1999	64	55

Tabell 2 Källa: Ekberg & Hammarstedt 2002 i Rydberg 2004:700

Tabell 2 visar hur det inte alltid varit skillnader i lön men att läget har förvärrats dramatiskt de senare åren. Dock bör man menar jag ta med arbetstid i beräkningen för att få en mer nyanserad bild, då det förekom mycket övertidsarbete i de branscher där många utrikes födda arbetade.

Skillnader i lön kan till viss del förklaras med den branschsegregering som beskrivits ovan men det finns skillnader även när man tar med utbildning och erfarenhet i beräkningen (ibid s.27). Oavsett utbildning har utrikes födda lägre inkomst än inrikes födda detta gäller även när man kontrollerar för faktorer som kön, ålder och civil status (Rydgren 2004:701). Enligt Lappalainen tjänar ”svenskar” helt enkelt mer för samma arbete (2005:31). Återigen är det störst skillnader för de utom europeiska invandrarna. För invandrare från Nord eller Västeuropa eller från något annat industriland finns knappt några skillnader (de los Reyes & Wingborg 2002:27).

2.2.3 Anställningsformer

Det finns studier som visar att utom europeiska medborgare i större utsträckning än svenska och övriga nordiska medborgare har tillfällig anställning och i åldersgruppen 25-54 – vilken är den mest yrkesverksamma åldersgruppen – är det mer än dubbelt så vanligt (Lappalainen 2005:256). Möjligheten att denna tillfälliga anställning senare skulle övergå i fast anställning är lägre för utrikes än för svenska medborgare. För svenskar är den tillfälliga anställningen oftare just tillfällig medan de utländska medborgarna tenderar att bli kvar i denna anställningsform. Det finns inget som pekar på att detta skulle bero på olika viljor hos dessa grupper utan de flesta inom ”båda grupper” önskar fast anställning. En undersökning gjord bland LO-anställda visar t.ex. att nästan 50 % av de tillfälligt anställda kvinnorna hade utomnordisk bakgrund (ibid s.256-257). Tillfällig anställning har blivit vanligare överlag men ökningen har varit störst bland utomeuropeiska invandrare.

Bland de negativa konsekvenserna för tillfällig anställning återfinns – förutom den ökade graden av osäkerhet – bl.a. att man ofta har en sämre tillgång till företagshälsovård och internutbildningar (Lappalainen 2005:256).

2.2.4 Karriär och hälsa

Det har också visat sig att invandrare efter att de fått arbete har sämre chanser till avancemang (de los Reyes 2002:253). Inrikes födda har oftare möjlighet att byta arbete medan invandrare i större blir utsträckning kvar i monotona och förslitande arbetsuppgifter (de los Reyes & Wingbord 2002:32).

Some immigrant groups have to stay longer in heavy monotone manual jobs than other groups, because they are discriminated against when decisions of internal recruitments etc, are being taken. As a consequence, these groups will be worn out quicker than others, and will have higher rates of sickness-related absence. This, in turn, contributes to further discriminations. (Rydgren, 2004:710)

All tillgänglig data visar på de arbetskraftsinvandrare som kom till Sverige i mindre utsträckning erbjöds vidare utbildningar och befordringar inom både offentlig och statlig sektor (Knocke 2000:369).

Detta faktum kan till viss del förklara varför just invandrare drabbades så hårt under den ekonomiska krisen, då väldigt få var rustade inför den omorganisering som skedde i och med den nya mer teknologibaserade produktionen.

Det material som finns påpekar att det till viss del är fördomar och stereotypa föreställningar om invandrare som påverkar hur arbetsplatsen organiseras och hur arbetsuppgifter fördelas (Knocke 2000:367).

2.2.5 Uppsägning

När det gäller uppsägning är det *Lagen om anställningskydd (LAS)* som gäller i Sverige. Enligt denna ska anställningstiden vara vägledande när det gäller uppsägningar, något i stil med ”sist in, först ut”, men denna lag går till viss del att förhandla bort (Sveriges rikets lag 1982:80 2§, 22§). Då invandrare i genomsnitt har kortare anställningstid i Sverige än inrikes födda utgör därmed inte denna lag ett lika bra skydd för invandrare som för inrikes födda. Man skulle kunna hävda att det finns ett element av strukturell diskriminering i denna lagtext, då utfallet till viss mån blir diskriminerande, eftersom den drabbar en viss grupp hårdare än andra (Rapport Integration 2002:45). Det finns dock inget som tyder på att invandrarnas situation skulle förbättras om denna lag skulle tas bort (Lappalainen 2005:258).

Men att Invandrare oftare blir uppsagda än infödda svenskar kan inte förklaras av att invandrare oftare har tillfälliga anställningar eller att de skulle bero på att invandrare i genomsnitt har lägre antal anställningsår. Det har visat sig att om man jämför utrikes och inrikes födda inom samma företag och hänsyn tas till en mängd faktorer så som anställningstid, ålder, kön, utbildning, lön och vistelsetid i Sverige så blir fortfarande resultaten dem samma, dvs. utrikes födda blir uppsagda i större utsträckning än inrikes födda (Rapport Integration 2002:46).

Återigen är det icke-europeiska invandrarna som uppvisar störst skillnader, för män födda utanför Europa är risken att bli arbetslös 2,5 gånger större än för infödda män. För kvinnor är risken 1,5 gånger större om personen är född utanför Europa. Skillnader finns även för personer födda i ett annat Europeiskt land men skillnaderna mot de inrikes födda är betydligt lägre (ibid s.46).

Att risken för att bli uppsagd ökar när den enda påtagliga skillnaden mellan två personer är att den ena är född i utlandet kan knappast bero på något annat än diskriminering.

2.2.6 Invandrade akademiker

I debatten angående invandrades situation på arbetsmarknaden hörs ofta argument om att det skulle bero på att lågutbildade har svårt att få anställning och underförstått att just invandrare skulle vara lägre utbildade än infödda. Denna bild stämmer inte.

Utrikes födda har lika stora andelar högskoleutbildade som inrikes födda och de senaste 15 åren är siffran densamma eller till och med högre för utrikes födda (Rapport Integration 2002:39). Den stora delen av de lågutbildade invandrarna kommer från de övriga nordiska länderna (ibid s.39) och det är oftast inte dem som man avser när man pratar om invandrades svårigheter att slå sig in på den svenska arbetsmarknaden. Om teorin angående utbildningsnivå som avgörande för möjligheterna till arbete skulle stämma borde personer från övriga Norden därmed ha en sämre position på arbetsmarknaden då de överlag är de lägst utbildade av invandrar grupperna. Statistiken visar på att situationen är just den motsatta, personer födda i övriga Norden har en högre grad av sysselsättning och lägre grad av arbetslöshet än grupper födda utanför Europa trots att dem i sin tur har en högre andel högskoleutbildade (Rydgren 2004:701).

Män som är födda i Afrika, Asien eller Latinamerika har i minst lika stor utsträckning högskoleutbildning som inrikes födda och deras exkludering från arbetsmarknaden kan därmed inte förklaras med låg utbildning (Rapport Integration 2002:39). De exakta siffrorna skiljer sig något åt mellan de olika studier som gjorts om akademiker med invandrar bakgrund men de uppvisar samma tydliga tecken. Endast ca 60 % av akademikerna som är födda i utlandet har en anställning som motsvarar deras kvalifikationer medan siffran för inrikes födda ligger på mellan 80- 90 % (beroende på studie) (Rapport Integration 2003:11 och 2002:39). Sämst ställt är det för invandrare från ett icke-EU/ESS land, där hade år 2000 endast omkring 40 % ett arbete som motsvarade

deras kvalifikationsnivå (Rapport Integration 2002:39). För akademiker som är födda i ett annat västeuropeiskt land är skillnaderna mot inrikes födda små.

Utbildning lönar sig för alla grupper i form av bättre chanser till jobb och högre lön men det lönar sig inte lika mycket för utrikes födda. (ibid s.39). Invandrade akademiker har som sett ovan inte ett arbete som motsvarar deras kvalifikationer i samma utsträckning som svenskar och kommer inte heller upp i samma lönenivå oavsett nivå eller inriktning på utbildningen (Martinsson i Lappalainen 2005:273).

Forskningen har visat att vistelsetiden i Sverige spelar en stor roll för akademiker med invandrar bakgrund, efter 16 år i Sverige har skillnaderna minskat avsevärt och efter 26 år är dem mycket små. Två förklaringar har getts till detta, antingen att det beror på att det tar väldigt lång tid att anpassa och komplettera utbildningar och erfarenheter från andra länder och/eller att de invandrare som varit länge i Sverige kom när det rädde betydligt gynnsammare förhållanden på den svenska arbetsmarknaden (Rapport Integration 2003:11).

Något som också borde ha betydelse för chanserna till arbete är studiernas inriktning men skillnaderna mellan utrikes och inrikes födda kan inte förklaras varken utifrån utbildningens längd eller inriktning. Utbildningar inom de för närvarande mest eftertraktade områdena på arbetsmarknaden som naturvetenskap, teknik och hälsa och sjukvård är vanligare bland utrikes födda akademiker vilket borde vara till fördel för denna grupp (Rapport Integration 2003:96). Om man jämför akademiker med samma ålder och utbildningsinriktning är det fortfarande stora skillnader mellan inrikes födda och utom europeiska invandrare, medan det för akademiker födda i ett västeuropeiskt land är små skillnaderna (ibid s.100).

Det finns idag ca 30 000 icke sysselsatta eller fel sysselsatta invandrare med högskoleutbildning i Sverige (Rapport Integration 2003:106).

3. Vad beror dessa skillnader på

Som jag visat ovan finns det stora skillnader inom en rad olika områden på arbetsmarknaden.

Varför dessa skillnader finns har ofta förklarats med olika brister hos de utrikes födda t.ex. i svenska språket, i social kompetens eller med kulturella skillnader etc. Jag kommer nedan föra en utförlig diskussion angående flera olika förklaringsmodeller.

3.1 Svenska språket

Att utgå ifrån att goda kunskaper i det nya landets språk borde öka chanserna på arbetsmarknaden anser jag vara rimligt. Vikten av språkkunskaper bekräftas i flera studier (Rapport Integration 2002:38). Men sammantaget visar forskningen också att enbart bristfälliga kunskaper i svenska språket inte kan förklara de skillnader som finns mellan utrikes och inrikes födda (Lappalainen 2005:56).

Kraven på god svenska har ökat under de senare åren och den nivå av svenska som ansågs tillräcklig på 1970 och 80 – talet anses idag inte vara tillräcklig, vilket främst beror på en ökad konkurrens om jobben och inte på någon skillnad i själva arbetets innehåll (ibid s.56). Om en viss nivå i svenska tidigare räckte för att utföra ett jobb och arbetet i sig inte har förändrats kan man fråga sig vad syftet med detta nya högre krav är.

Är då verkligen perfekt svenska relevant för arbetsuppgiften eller är det istället bara ett bekvämt sätt att sortera bort personer med invandrarbakgrund för en arbetsgivare som föredrar ”svenskar” framför invandrare. Detta skulle i så fall vara ett uppenbart fall av diskriminering enligt teorin om strukturell diskriminering då en arbetsgivares preferenser, läs ovillighet att anställa personer med invandrar bakgrund, maskerat bakom ett vid första anblicken neutralt krav får till följd att vissa grupper utestängs från arbetsmarknaden. Oavsett avsikten kan det ses som diskriminering då avsikten är av underordnad betydelse i relation till resultatet, vilket i det här fallet blir är att vissa grupper missgynnas. Det avgörande blir här enligt mig om kravet på perfekt svenska är adekvat i förhållande till arbetsuppgiften, om det är så kan kravet trots sitt utestängande vara ett rimligt krav, om inte så är det endast diskriminering.

Vilken nivå av svenska som skall anses tillräcklig borde bero på vilket arbete personen söker, det finns exempel där krav på flytande svenska förekommer för t.ex. städjobb (Knocke & Hertzberg refererade i Rydgren 2004:712). Det förekommer även krav på flytande skriven svenska för arbeten där arbetsuppgifterna inte kräver flytande skriven svenska (de los Reyes & Wingborg 2002:23). Jag ställer mig frågande till rimligheten i att en person som inte perfekt behärskar den svenska grammatiken i sitt skriftspråk skulle bli bortsorterad på grund av detta i anställningsprocessen för t.ex. ett städjobb och menar att detta i så fall skulle vara ett typiskt fall av strukturell diskriminering.

Nivån på vad som anses vara tillfredsställande borde skilja sig mellan t.ex. en journalist och en kemist eller mellan en sjukskötare och en djurskötare (Rapport Integration 2002:46)

Det finns även indikationer på att endast en brytning på svenska kan vara tillräckligt för att inte bli anställd trots att språket är fullkomligt begripligt (de los Reyes & Wingborg 2002:23, Knocke 2000:370). Om en person sorteras bort endast på grund av dennes brytning trots att språket i övrigt är perfekt, dvs. att det endast är uttalet som skiljer sig så åt är det med ganska hög sannolikhet en fråga om diskriminering. Enbart en skillnad i uttal kan knappast utgöra ett hinder för möjligheterna att utföra ett bra arbete.

Den relevanta faktorn är i stället om det finns språkliga hinder till en fungerande kommunikation och vilken kommunikation som är nödvändig för att kunna utföra arbetsuppgifterna (Lappalainen 2005:281)

Det förefaller också vara så att många ”svenskar” har en acceptans och förståelse för ”svenska dialekter” men inte när det gäller brytning (de los Reyes & Wingborg 2002:23). Man anser alltså att avvikelser från den svenska som talas lokalt inte utgör något hinder om den beror på ett geografiskt avstånd inom Sverige medan den däremot ses som ett hinder om orsaken till avvikelserna är ett annat modersmål. Detta är också en form av strukturell diskriminering då man först gör en åtskillnad mellan ”dialekter och brytningar” för att sedan rangordna dialekter som mer acceptabla.

Det finns ytterligare en aspekt av denna företeelse. Flera forskare har påvisat att brytningar på t.ex. norska, engelska eller tyska anses vara mer acceptabelt än brytningar på t.ex. turkiska, arabiska eller somaliska vilket visar att det även finns en sorts etnisk hierarki om vad som ses som okej eller inte (Lappalainen 2005:281).

Integrationsverket kommer till följande slutsats angående språkets betydelse:

Även om kunskaper i svenska är en viktig faktor, så kvarstår att goda kunskaper i svenska inte är tillräckligt för att utrikes födda ska ha samma chanser på arbetsmarknaden som infödda (Rapport Integration 2002:46).

Hur avgörande svenska språket är kan diskuteras. Oavsett vilka slutsatser man drar är vikten av en fungerande svenskundervisning stor. Svenskundervisningen för nyanlända har enligt många inte fungerat tillfredsställande (Rapport Integration 2002:193-196) och detta kan ses som en av de institutioner vilken man i den strukturella diskriminerings teorin fäster stor vikt vid och vars normer eller regler här får en negativ effekt för vissa grupperns möjligheter på arbetsmarknaden.

Man kan slutligen också fråga sig angående sambandet mellan bra kunskaper i svenska och en ökad grad av sysselsättning om det är de goda kunskaperna i svenska som gjort att

personen fått arbete eller om det är arbetet som i sin tur förbättrat kunskaperna i svenskan. Jag menar att det kan ligga något i båda påståendena.

3.2 Kulturella skillnader

Teorin om kulturella skillnader är en idag förhållandevis vanlig förklaring till utrikes födda personers svårigheter på arbetsmarknaden (Rapport Integration 2002:42). I begreppet ingår förutom svenska språket vilket behandlats ovan även faktorer som social kompetens, ”svenska normer, attityder och värderingar”, produktivitet och samarbetsförmåga. Denna teori har enligt mig ett antal brister.

Det första har och göra med vad man avser med ”svenska normer, attityder och värderingar”, det finns förmodligen lika många sätt att vara svensk som det finns svenskar och att avgöra vad som skulle vara just Sverigespecifikt anser jag vara problematiskt. Även vad/vilken som skulle utgöra den ”andra” kulturen som den svenska i så fall står sig emot. Det finns i Sverige idag personer från över hundra olika länder och från en mängd olika kulturer (Knocke 2000:370), exakt vems kultur är det då man avser vara så problematisk och vad inom denna kulturen skulle utgöra ett sådant hinder.

Oftast avser man speciellt utomeuropeiska invandras kultur som det största hindret på arbetsmarknaden och att detta då skulle förklara varför just denna grupp också uppvisar de största skillnaderna på arbetsmarknaden jämfört med inrikes födda (ibid s.42).

Implikationerna är att personer från utomeuropeiska länder, oavsett sin kompetens, har så låg produktivitet att de inte har någon plats på svensk arbetsmarknad, utom möjligen i de mycket okvalificerade jobb som blir mindre och mindre vanliga på svensk arbetsmarknad (Rapport Integration 2002:43)

Man utgår ifrån att dessa efterfrågade kompetenser som hög produktivitet, samarbetsförmåga och ”rätt attityd och värderingar” skulle vara något som svenskar självklart har och som utomeuropeiska invandrare självklart inte har (Martinsson refererad i de los Reyes & Wingborg 2002:67). Denna inställning som grundar sig på grova generaliseringar är utan tvekan diskriminerande, man avfärdar invandrare som otillräckliga enbart för att dem är invandrare och utan att ta hänsyn till deras individuella egenskaper. Det ”*Sverigespecifika framställs som något oåtkomligt för de Andra*” (Martinsson citerad i de los Reyes & Wingborg 2002:67).

Jag håller med om att det finns något som kan kallas social kompetens men exakt vad detta innebär är inte självklart och ännu mindre vad just ”svensk” social kompetens skulle vara. Det är svårare att mäta något relativt vagt som social kompetens än ett mer formellt krav som t.ex. utbildningsnivå och det blir därmed återigen upp till arbetsgivaren att avgöra om en persons sociala kompetens räcker till för att klara av arbetet eller inte, likadant är det med andra diffusa krav som samarbetsförmåga, rätt ”personkemi” och ”att

passa in i gänget” (Knocke 2003:14-15). Denna vaga ospecificerade kompetens blir därmed ännu ett ”neutralt” krav som en arbetsgivare lätt kan gömma sig bakom.

Integrationsverket drar följande slutsats angående kulturella skillnaders betydelse:

Det finns några få studier som empiriskt har försökt att bevisa denna teori. Ingen av dem har dock kunnat påvisa att personer från avlägsna länder, enbart på grund av sin födelseort har lägre produktivitet på svensk arbetsmarknad. (Integrationsverket 2001i Lappalainen 2005:280-81)

Inte heller kan man koppla social kompetens till någon specifik nationell eller kulturell grupp och än mindre påstå att det skulle finnas en generell brist på social kompetens hos de personer som invandrat till Sverige (Helgesson refererad i Lappalainen 2005:17).

3.3 Nätverk

Ett allt vanligare sätt att få arbete är genom personliga kontakter eller nätverk (Rapport Integration 2003:111) Man använder sig av vänner, familj och släkt för att få reda på lediga jobb och för att komma i kontakt med arbetsgivaren. Studier visar att en tredjedel av företagen aldrig använder sig av arbetsförmedlingen när dem söker ny personal och av dem som gör det kvarstår att kontakter och rekommendationer är det viktigaste sättet att rekrytera personal på (Statens invandrarverk i Lappalainen 2005:293) Detta gör att det blir allt viktigare hur omfattande kontaktnät man har men än viktigare vilka personer som ingår i ens kontaktnät. Desto fler personer i nätverket som har tillgång till arbetsmarknaden och även vilka positioner dessa personer har är viktiga för chanserna till arbete (Rapport Integration 2002:42).

Utrikes födda har inte lika omfattande kontaktnät som inrikes födda och än viktigare innefattar deras kontaktnät inte lika många personer med kvalificerade yrken (Rapport Integration 2005:38). Studier visar att inrikes födda i större utsträckning fick anställning genom personliga kontakter än utomeuropeiska invandrare, vilka i större utsträckning använde sig av arbetsförmedlingen. Det framkommer också att det för inrikes födda ledde till högre lön om man använt sig av informella kontakter som vänner och familj istället för arbetsförmedlingen, något liknande samband fanns inte för utomeuropeiska invandrare. Detta kan tolkas som att anställningar genom nätverk ledde till olika yrken och branscher för dessa två grupper vilket i sin tur kan härledas till vilka personer som finns i deras respektive nätverk (ibid s.38). Då invandrades kontaktnät ofta till stor del består av andra invandare (Lappalainen 2005:294) får segregeringen på arbetsmarknaden en sorts katalyserande effekt.

Dessa normer och rutiner för hur man anställer ny personal kan ses som diskriminerande ur ett par synvinklar. Den första är att denna ökande form av nätverksrekrytering är till stor nackdel för personer med invandrar bakgrund då den tenderar till försämra deras chanser på arbetsmarknaden. När arbetsgivare inte anmäler lediga jobb till

arbetsförmedlingen, vilket lagen säger, (Lappalainen 2005:294) så drabbar detta utrikes födda personer i större utsträckning än inrikes födda. För det andra så får eventuella fördomar större utrymme när de formella processerna åsidosätts och man istället använder sig av nätverksrekrytering (Rapport Integration 2003:111). Det blir lättare att sortera bort personer man inte vill anställa, dem får förmodligen inte ens reda på att jobbet är ledigt. Personerna som innehar nyckelpositioner i rekryteringsprocessen är oftast inrikes födda svenskar och man tenderar till att anställa personer tillhörande samma nätverk, personer man känner igen sig i och som inte uppfattas som avvikande (Rapport integration 2003:110 och Rydgren 2004:711). Detta får som följd att utrikes födda missgynnas vilket inte alls behöver ha varit arbetsgivarens avsikt när han/hon lätt bli att anmäla det lediga jobbet till arbetsförmedlingen och använde sitt personliga kontaktnät istället. Det är trots allt frågan om strukturell diskriminering.

3.4 Sökbeteende

En förklaring som ideligen förespråkas av ett antal debattörer till varför utrikes födda har en sämre position på den svenska arbetsmarknaden än inrikes födda är att det skulle skilja sig i sökbeteende och sökattityder mellan dessa två grupper (de los Reyes & Wingborg 2002:22). Detta i sin tur förklaras något olika beroende på vem som innehar denna föreställning, i debatten hörs allt från någorlunda nyanserade förklaringar som att nyanlända inte vet var lediga jobb annonseras i Sverige eller att man kanske inte riktigt vet hur man utformar en CV eller jobbsökan till rent fördomsfulla antaganden som att invandrare skulle ha mindre motivation till att söka arbete och att dem rent av skulle vara lata och hellre väljer bidrag framför arbete.

Att hur aktivt en person söker jobb i sin tur påverkar chanserna till anställning ser jag som ganska självklart. Mig veterligen finns det endast en studie som undersöker utrikes och inrikes födda på den svenska arbetsmarknaden med hänsyn till sökbeteende. Denna studie av Arai, Regner och Schröder bygger på intervjumaterial och ger inga som helst belägg för att sök attityder skulle skilja sig åt mellan utrikes och inrikes födda. Resultatet är det motsatta, oavsett hur frågan ställdes var det fler utrikes än inrikes födda som ansåg det viktigt att ha ett arbete (1999:31). Vidare var pressen från familj och vänner större för de utrikes födda att skaffa arbete än för inrikes födda, det finns inte heller några belägg för att de utrikes födda intervjupersonerna skulle överdriva sin inställning (ibid s.31).

Båda grupperna sökte arbete i lika stor utsträckning och ”*passivitet kan således inte förklara skillnaderna i arbetslöshet mellan grupperna*” (Arai mfl 1999:35).

3.5 Namn

Att empiriskt bevisa att det en person är blir utsatt för diskriminering endast på grund av dennes namn är väldigt svårt och jag kommer här endast att kort göra några begrundanden av betydelsen av namn. Om en arbetsgivare har uppfattningen att utländsk

bakgrund enbart i sig skulle utgöra ett hinder så blir namnet ett relativt enkelt sätt att snabbt sortera bort en persons ansökan på.

De flesta studier som undersöker namnets betydelse har gjorts genom intervjuer med olika personer. Intervjuer gjorda med personer med både svensk och utländsk bakgrund visar att båda grupper till drygt 70 % anser att ett ”utländskt” namn till hög eller viss grad påverkar möjligheterna till anställning (Arai mfl 1999:47). En studie gjord av Knocke vilken grundar sig på intervjuer med rekryterings och personalansvariga vid 28 privata och offentliga organisationer i Norrköping visar på namnets betydelse. En del av de intervjuade hade följande erfarenheter av namnets betydelse:

ett namn som inte är ursprungssvenskt tolkas som en negativ signal bland arbetsgivare, vilket kan leda till utsortering i ett tidigt skede av rekryteringsprocessen (Knocke 2003:17)

Intervjuer med arbetsförmedlare visar på samma sak, då vissa av dem säger att ett av de vanligaste hinder som mötte invandrarungdomar var deras ”icke svenska namn” (Lappalainen 2005:290). Lappalainen hänvisar till ytterligare två studier, en gjord av Ahmed vilken testar svenska medborgares attityd till efternamn och visar att det finns en ”*diskriminerande inställning till personer med icke-europeiska namn*” (ibid s.290) och ännu en gjord av Knocke där hon skriver:

Om och om igen påtalar våra intervjupersoner orsakssambandet mellan utländska namn och bortsorteringen av ungdomar med sådana namn. Arbetsgivare reagerar negativt på utländska namn sägs det, tar inte emot dem lika enkelt som sökande med svenska namn (Knocke i Lappalainen 2005:290).

”*En del arbetsgivare kallar inte ens personer med utländska namn till anställningsintervju*” (Helgesson i de los Reyes och Wingborg 2002:30). Att sorteras bort enbart på grund av sitt namn utan att ens individuella kvalifikationer spelar någon roll innebär en otvivelaktig form av diskriminering. Onekligen anser många att detta förekommer vilket indikerar att arbetsgivare drar ett likhetstecken mellan ett utländskt namn och förväntade svårigheter i en eventuell anställning.

3.6 Validering av utländsk examen

Chanserna för utrikes födda att ha ett arbete som motsvarar deras kvalifikationer ökar om deras examen blivit validerad av svenska myndigheter vilket gör att det är väldigt viktigt att denna process fungerar tillfredsställande.

Det har visat sig att utrikes födda med en akademisk examen som börjar arbeta i ett låg kvalificerat yrke riskerar att fastna där (Rapport Integration 2005:52). Detta gör att även den tid valideringen tar är betydelsefull. Efter två år i Sverige hade endast ca 26 % fått sin

utbildning värderad (Rapport Integration 2003:142). Detta kan givetvis hänga samma med svårigheter att få fram kompletteringar från det tidigare hemlandet eller med ofullständiga examenshandlingar.

Men det är också fallet att det saknas kunskap bland flyktingmottagande tjänstemän om att det går att få sin examen validerad och var detta kan ske (Rapport Integration 2003:142). Det har inte heller funnits några klara kriterier eller standardiserade metoder för hur valideringen skall gå till utan det har lämnats åt dem som utfört valideringen (ibid s.155). Erfarenheter från valideringsprojekt har visat att *”där har validerarna, dvs. rektorerna tolkat gällande förordning så att de satt högst Godkänd på utländska betyg”* (Rapport Integration 2003:156). En undersökning gjord av Högskoleverket visade att hur hård bedömningen var också berodde på varifrån personen kom, kom personen från t.ex. länder i Afrika eller Asien blev bedömningen hårdare (ibid s.156). Personer från övriga EU länder behöver inte genomgå lika omfattande prövningar som personer från Asien eller Afrika (Rapport Integration 2003:156) vilket kan ses som diskriminerande.

Det behövs fungerande institutioner för en rättvis och legitim validering av utländska utbildningar och yrkeserfarenheter, och så länge detta inte fungerar tillfredställande påverkar detta de utlands födda akademiker negativt. Denna institution utgör så länge den inte fungerar en del av den strukturella diskrimineringen.

3.7 Stereotyper

Mycket av det som jag tar upp i uppsatsen kan kopplas till ett skapande av ett ”vi” och ett ”dem”, där stereotyper blir ett centralt begrepp. Även om olika avsnitt i texten berör detta mer eller mindre tycker jag det är av intresse att här behandla detta ytterligare om än ytterst kort, då den etniska diskrimineringen ofta legitimeras genom åberopandet av stereotyper.

Föreställningen är att människors egenskaper kan kopplas till kultur eller födelseland och därmed skapas stereotyper grundade på invandrares kollektiva drag. Man använder sig alltså av lättobserverbara faktorer som t.ex. hår och hudfärg för att skapa sig en bild om personen i fråga (Rydgren 2004:708). Problemet är att man bortser från individens individuella kompetens och istället ser honom/henne som både en representant för den grupp vilken man redan ”vet allt om” och som en självklar bärare av de egenskaper ”man vet att gruppen har” (Rydgren 2004:708). Dessa förutfattade meningar kan fungera ganska omedvetet och används utan någon större reflektion i den vardagliga interaktionen med andra människor (ibid s.708)

Exempel på hur stereotypa föreställningar tar sig uttryck på arbetsmarknaden tycker jag att följande citat i hög grad visar. Båda är från en Volvo fabrik i Göteborg där två personer med chefspositioner uttalar sig:

You could put it like this, as a foreman you'll get a lot of preconceived ideas about immigrants, and about certain immigrant groups. Because it is always the fact ...that if you have had two persons of a nationality that haven't been good, then I, as a foreman, do not want to have two new ones of the same nationality (Augustsson i Rydgren 2004:709).

Inom all typ av stereotypiseringar ser man den egna gruppen som mycket mer heterogen jämfört med "de andra" vilka ses som en mycket mer homogen grupp (Rydgren 2004:709). Att två personer som förmannen anser tillhöra en och samma grupp inte skötte sig får alltså som konsekvens att han i framtiden inte kommer att anställa någon som han uppfattar tillhöra samma grupp. Detta är en väldigt tydlig form av diskriminering. Förmannen har garanterat stött på minst två "svenskar" som inte heller utfört ett bra jobb under hans år i företaget utan att han för den sakens skull låtit bli att anställa några ytterligare "svenskar". Paulsson uttrycker det så här i Rydgren "*[I]f Johansson is late for work, he is a problem. If Stojanovski is similarly late, the Yugoslavs are a problem*" (2004:708).

Även följande citat visar på förekomsten av stereotypa föreställningar på den svenska arbetsmarknaden.

I have been a work manager for 11 years, and I haven't employed a single Yugoslav in my whole life. ... [...] You get so tired of these Yugoslavs we had here, so we didn't want to bring in any new Yugoslavs [...]. There are sons of those Yugoslavs who have worked here, who have applied for jobs. They have been rejected because of their fathers' bad record (Augustsson i Rydgren 2004:709).

Mycket tyder enligt mig på att denna typ stereotypiseringar är förhållandevis vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden och jag tror inte på något sätt att detta skulle vara specifikt för just den här arbetsplatsen. Stereotyperna kopplas ihop med t.ex. låg produktivitet eller andra förväntade svårigheter och för de arbetsgivare som innehar denna föreställning blir det skäl nog att inte anställa någon enbart för att han/hon upplevs tillhöra en viss grupp.

4. Ungdomar med invandrarbakgrund och adopterade

4.1 Ungdomar med invandrarbakgrund

Även om fokus för denna uppsats ligger på hela gruppen utrikes födda kan det vara intressant att undersöka speciellt invandrarungdomars situation, och då även personer som är födda i Sverige med minst en förälder född i utlandet. Detta för att se om skillnaderna för vuxna utrikes födda försvinner för deras barn eller om de överförs till nästa generation. Möjligen kan man också dra några slutsatser angående språkets och ”kulturella skillnaders” betydelse när man undersöker just ungdomar med utländskbakgrund.

Ungdomar med invandrarbakgrund har en utsatt position på den svenska arbetsmarknaden. Oavsett om man jämför inrikes födda med utländska föräldrar eller om man jämför de som är födda i utlandet och som kommit till Sverige i tidig ålder finns det skillnader gentemot inrikes födda med inrikes födda föräldrar (Rapport Integration 2002:49). Skillnaderna finns precis som när det gällde hela gruppen utrikes födda inom en rad områden på arbetsmarknaden som t.ex. när det gäller sysselsättning, arbetslöshet och inkomst (Rydgren 2004:703). Detta gäller även när man kontrollerat för faktorer som utbildningsnivå, kunskaper i svenska språket och i vilken ort man bor i (Knocke 2000:371).

Alla ungdomar har en utsatt position på arbetsmarknaden då man jämfört med vuxna ofta saknar t.ex. referenser och arbetslivserfarenhet. Detta gör att speciellt ungdomar är beroende av de nätverk som diskuterades ovan för att lyckas få ett arbete och som ung och ny på arbetsmarknaden är det främst föräldrarnas nätverk som spelar en avgörande roll (Rapport Integration 2002:48). Som jag tidigare visat har utrikes födda personer ofta inte ett lika omfattande nätverk som inrikes födda och detta får då som en ytterligare konsekvens att även deras barn får en svårare utgångs position på arbetsmarknaden (ibid s.48).

Alla ungdomar med invandrarbakgrund har en sämre position på arbetsmarknaden men den minskar något om en av föräldrarna är född i Sverige (speciellt om modern är född i Sverige), men även om en av föräldrarna är född i Sverige är det t.ex. ändå 30 % högre risk att vara arbetslös än om man är född i Sverige med inrikes födda föräldrar (Knocke 2000:371). Återigen finns det största skillnaderna när man jämför dem som har föräldrar födda utanför Europa med gruppen inrikes födda med inrikes födda föräldrar (Rydgren 2004:704).

Vad som också kan förväntas spela roll för en framtida arbetsgivare då ungdomar ofta saknar arbetslivserfarenhet kan vara om personen gjort någon sorts praktik. Speciellt då för de ungdomar som läser en yrkesinriktad linje på gymnasiet där det skall ingå minst 15 veckors praktik i utbildningen för varje elev. Det har visat sig att ungdomar med

invandrabakgrund har betydligt svårare att få tillgång till praktik. För pojkar som inte är födda i Sverige är det hälften så stor chans att man fått praktik jämfört med inrikes födda pojkar, detta även om man tar hänsyn till vilket yrkesprogram man gått, föräldrarnas ställning på arbetsmarknaden och arbetslöshet i kommunen (Rapport Integration 2005:78). För flickor finns det också skillnader men för dem är de inte lika stora (ibid s.78). Att skolan inte lyckas ordna en praktikplats till alla elever drabbar alltså invandrarungdomar hårdast vilket kan ses som diskriminerande och det kan komma att påverka deras framtida chanser på arbetsmarknaden.

Jag har tidigare diskuterat betydelsen av språkkunskaper och såkallad ”kulturell skillnad” som faktorer vilka skulle kunna påverka en persons chanser på arbetsmarknaden. Här reflekterar jag kort över detta i relation till just invandrarungdomar. När det gäller ungdomar med invandrabakgrund kvarstår skillnaderna även när man kontrollerar för språkkunskaper och betyg i svenska från grundskolan jämfört med ungdomar med inrikes födda föräldrar (Rapport Integration 2002:49), så även när man jämför personer som alla genomgått svensk grundskola och inhämtat likvärdiga kunskaper i svenska språket försvinner inte skillnaderna.

Om ”svenskspecifikt humankapital” t.ex. ”svensk” social kompetens är något man lär sig, något man socialiseras in i (både för inrikes och utrikes födda) så borde ungdomar födda i Sverige, som växt upp här och som gått igenom hela den svenska grundskolan menar jag kunnat tillägna sig denna kunskap i alla fall till i en sådan grad att man skulle fungera på en svensk arbetsplats. Men trots allt finns det som sagt skillnader mellan ungdomar som har utlandsfödda föräldrar och dem som har inrikes födda föräldrar. Motsatsen till detta resonemang skulle vara att man utgår ifrån att denna kompetens är något ”svenskar” har i blodet och att det inte går att lära sig det om man inte fått det från födseln vilket enligt mig är ett grovt rasistiskt påstående. Att ungdomar med invandrabakgrund inte får samma chanser på arbetsmarknaden trots att det inte borde kunna förklaras av brister i ”svensk” social kompetens enligt mitt resonemang ovan och trots likvärdiga kunskaper i svenska och utbildningsnivå menar jag är ett tecken på förekomsten av etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden.

Att ungdomar med invandrabakgrund utestängs från arbetsmarknaden får som följd förutom den kränkning detta innebär att man även i framtiden står utan referenser eller arbetslivserfarenhet. Även tilltron till arbetsmarknaden minskar då man utestängs och ett flertal studier visar på att negativa erfarenheter i början av ens yrkesverksamma liv i väldigt hög grad påverkar ens framtida utsikter på arbetsmarknaden (Knocke 2000:370).

4.2 Adopterade svenskar

En annan grupp som är ytterst intressant att undersöka är personer som adopterats till Sverige i tidig ålder. Denna grupp kan hjälpa till att kontrollera hur viktiga faktorer som svenska språket och ”Sverigespecifikt human kapital” är på den svenska arbetsmarknaden då adopterade i många avseenden inte skiljer sig från inrikes födda. De adopterade delas in i två grupper för att se vilken betydelse utseende/hudfärg kan tänkas ha. En grupp som

antas ha ett utseende som överensstämmer med ”bilden av vad ett svenskt utseende är” tex. adopterade från Norden eller norra Europa och en grupp som inte antas ha ett ”svenskt” utseende, adopterade från t.ex. Asien eller Afrika.

Adoptivbarn som adopterats av inrikes födda föräldrar har precis som övriga inrikes födda med inrikes födda föräldrar svenska som första språk och talar därmed flytande svenska. Adoptivbarn har vidare oftast ett ”svensk” klingande namn, har gått igenom det svenska skolsystemet, har tillgång till minst lika omfattande nätverk, bor oftast i områden med övervägande del ”svenskar” och har i genomsnitt lika hög utbildning som inrikes födda (Rooth 2001:536-537). I några avseende skiljer sig de adopterade från de inrikes födda och det är främst i avseende på föräldrarna. I Sverige adopteras barn till familjer där föräldrarna i genomsnitt tillhör en högre social klass än befolkningen i stort. Adopterade har alltså i genomsnitt föräldrar som har en högre inkomst och högre utbildning än vad infödda svenskar har (Rooth 2001:543) vilket gör att adopterade borde ha tillgång till väldigt fördelaktiga nätverk på arbetsmarknaden. De skillnader som finns borde alltså vara till fördel för de adopterades chanser på arbetsmarknaden och de borde därmed sannolikt ha en lägre grad av arbetslöshet.

Dock visar det sig att inrikes födda har den lägsta graden av arbetslöshet och de adopterade med ”svenskt” utseende endast 1 % högre medan adopterade som har inte har ett ”svenskt” utseende uppvisar ca 10 % högre arbetslöshet än inrikes födda (Rooth 2001:545).

Dessa skillnader kan inte förklaras av brister i svenska språket, nätverk ”Sverigespecifikt humankapital” eller med några ”kulturella skillnader”. Den enda observerbara skillnaden mellan dessa grupper är en skillnad i utseende, vilket enligt mig är ett väldigt starkt bevis på att det förekommer etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Rooths slutsats är att ett ”utländskt” utseende medför ca 6 % högre risk att vara arbetslös (2001:545). Man kan bara spekulera i hur många procent denna risk ökar med om man även har ett ”utländskt” namn, brytning eller upplevs tillhöra en annan kultur.

5. Avslutande diskussion

I uppsatsens första del ställde jag mig frågan varför det fanns så stora skillnader mellan utrikes och inrikes födda och jag hade en förståelse om att diskriminering kunde vara en starkt bidragande orsak till varför arbetsmarknaden ser ut som den gör. Som jag visat i min uppsats finns det stora skillnader mellan utrikes och inrikes födda inom en rad olika områden. Jag har även gått igenom ett flertal förklaringsmodeller eller påståenden som kan tänkas bidra med kunskap om varför dessa skillnader finns. Ett flertal av dessa har tidigare använts för att förklara de rådande skillnaderna och jag tycker mig i analysen både ha visat på ett antal brister dessa modeller tidigare haft, för att därefter tillföra dem ytterligare en dimension vilket varit den strukturella diskrimineringen. Som exempel kan nämnas betydelsen av svenska språket. Tidigare har man endast använt denna förklaringsmodell för att påvisa invandras briser i språket vilket i sin tur menade man skulle förklara skillnaderna på arbetsmarknaden. Som jag visat i uppsatsen kan enbart brister i svenska inte förklara de skillnader som finns och jag hävdar att man även måste ta med den strukturella diskrimineringens aspekter när man diskuterar språkets betydelse.

Makten att bedöma vad som anses vara en tillräcklig nivå i svenska språket, vilket varierar över tid, är förbehållet arbetsgivaren. Detta gör att arbetsgivarens personliga attityd gentemot olika grupper blir direkt avgörande för deras chanser på arbetsmarknaden. Kravet på kunskaper i svenska övervärderas och ställs även när arbetet i sig inte kräver det. Detta kan till viss del härledas till att arbetsgivaren associerar kunskaper i svenska med ”kulturell kompetens” vilket som sagts ovan innefattar föreställningar om produktivitet, social kompetens och samarbetsförmåga.

Om tesen angående betydelsen av ”kulturella skillnader”, svenska språket och övriga ”Svenskspecifika kompetenser” skulle stämma borde det inte finnas skillnader mellan adopterade och inrikes födda. Förmodligen inte heller för de flesta ungdomar med invandrabakgrund men för adopterade blir det ännu tydligare. Även om dessa faktorer spelar roll kan dem som setts här långt ifrån förklara dem skillnader som finns. Mina resultat i den här uppsatsen undergräver därmed tesen om dessa faktorer betydelse vilket i sin tur förstärker tesen om en omfattande strukturell diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. För t.ex. en arbetsgivare är det endast utseendet som skiljer de adopterade och de inrikes födda åt vilket tyder på att utseende eller rättare sagt hudfärg spelar roll för en persons chanser till arbete. Om då diskrimineringen och stereotyperna till viss del grundar sig på utseende kan det vara en del av förklaringen till varför det gång på gång är personer födda utanför Europa som oavsett vilka områden man undersöker uppvisar de största skillnaderna gentemot den inrikes födda befolkningen. De som är födda utanför Europa har sannolikt ett utseende som skiljer sig mer ifrån ”vad som antas vara ett svenskt utseende” än personer från Norden eller övriga Europa.

Jag menar att det verkliga problemet när det gäller så kallade kulturella skillnader – sanna eller inbillade – ligger hos de personer som innehar olika nyckel positioner i

anställningsprocessen och att det är deras förutfattade meningar om betydelsen av det ”kulturella avståndet” och inte i några faktiska skillnader i sig som utgör det största hindret. Att avfärda personer bara för dem är födda utanför Europa med hänvisning till stereotypa föreställningar om att speciellt dessa invandrare överlag skulle sakna ”Sverigespecifika” egenskaper utan att ta hänsyn till individens individuella kompetens är solklar diskriminering, tyvärr verkar detta inte vara särskilt sällsynt i Sverige.

De formella kraven på t.ex. utbildning och erfarenhet kan ses som objektiva medan krav på samarbetsförmåga och social kompetens mer blir en fråga om rekryterarens ”känsla”. Detta kan få som konsekvens att rekryteraren väljer någon han/hon känner igen sig i och samtidigt väljer bort dem som uppfattas som främmande (Rapport Integration 2003:110). Då de flesta personer i dessa nyckelpositioner är inrikes födda borde det följaktligen bli de utrikes födda som väljs bort, vilket stämmer överens med hur arbetsmarknaden ser ut. Detta gäller inte enbart i anställningsprocessen utan påverkar även t.ex. vem som blir både befordrad och uppsagd.

Ingen förklaringsmodell kan ensam förklara alla skillnader men jag tycker att jag utan tvekan har visat att det förekommer en strukturell diskriminering på den svenska arbetsmarknaden och även visat vilka följder det får. Jag tycker mig kunnat visa att utrikes och inrikes födda behandlas annorlunda och därmed inte har samma möjligheter på arbetsmarknaden.

Det finns i Sverige idag ca en miljon utrikes födda och räknar man även in personer födda i Sverige med utländskbakgrund stiger siffran till ca 1,7 miljoner (Popoola 2002:9) och det är av största vikt att alla oavsett bakgrund ges lika möjligheter till inträde och utveckling på arbetsmarknaden. Att diskrimineringen upphör är av stor betydelse inte bara för dem som drabbas utan för hela samhället, det är ett enormt slöseri med resurser att utestänga en så stor del av befolkningen. Många av invandrarna sitter inne med en otrolig kompetens som inte tas till vara, som exempel kan nämnas de ca 30 000 icke sysselsatta eller fel sysselsatta invandrare med högskoleutbildning (Rapport Integration 2003:106). Det räcker inte bara med att ha ett arbete för att man ska anses vara integrerad i arbetslivet enligt mig, när t.ex. en läkare eller ingenjör tvingas köra taxi på grund av diskriminerande strukturer är det en förlust för hela det svenska samhället. Istället för att tala om vad invandringen kostar samhället borde man tala om vad diskrimineringen kostar samhället.

Referenser

Arai, Mahmood – Regner, Håkan – Schröder, Lena 1999. *Är arbetsmarknaden öppen för alla?* Bilaga 6, Långtidsutredningen 2000. Fritzes.

Bevelander, Pieter – Carlson, Benny – Rojas, Maruricio 1997. *I krusbärslandets storstäder – Om invandrare i Stockholm, Göteborg och Malmö*. Kristianstad: Kristianstads Boktryckeri AB

Dahlstedt, Magnus – Hertzberg, Fredrik 2005. *Demokrati på svenska? Om strukturell diskriminering och politiskt deltagande*. Stockholm: Elanders Gotab AB

de los Reyes, Paulina. – Wingborg, Mats. 2002 *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige - En kunskapsöversikt*. Integrationsverkets rapportserie 2002:13.

de los Reyes, Paulina 2002. "Diversity at Work: Paradoxes, Possibilities and Problems in the Swedish Discourse on Diversity" *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 21. s.253-266

de los Reyes, Paulina – Kamali, Masoud (red) 2005. *Bortom Vi och Dom Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Edita Nordstedts Tryckeri

de los Reyes, Paulina (red) 2006. *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet*. Stockholm: Edita Sverige AB.

Integrationsverket, 2003. *Rapport Integration 2002*. Norrköping: Integrationsverket.

Integrationsverket, 2004. *Rapport Integration 2003*. Norrköping: Integrationsverket.

Integrationsverket, 2006. *Rapport Integration 2005*. Norrköping: Integrationsverket.

Kamali, Masoud 2005 "Ett europeiskt dilemma - Strukturell/institutionell diskriminering" i De los Reyes, Paulina – Kamali, Masoud (red). *Bortom Vi och Dom Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Edita Nordstedts Tryckeri.

Knocke, Wuokko 2000. "Integration or segregation? Immigrant populations facing the labour market in Sweden" *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 21. s.361-380

Knocke, Wuokko 2003. *Rekrytering för mångfald*. Stockholm: Elanders digitaltryck.

Lappalainen, Paul, 2005. *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*. Stockholm: Elanders Gotab AB.

Popoola, Margareta 2002. *Integration, en samtidsspegling - Begrepp, historia, politik och boende i ett delat samhälle*. Stockholm: Edita Nordstedts Tryckeri.

Rooth, Dan Olof. 2001. ”Etnisk diskriminering och ’Sverige-specifik’ kunskap – vad kan vi lära från studier av adopterade och andra generationens invandrare”, *Ekonomisk Debatt*. Årg 29. nr 8

Rydgren, Jens 2004. “Mechanisms of Exclusion: Ethnic Discrimination in the Swedish Labour Market”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 30, No. 4, s 697- 716.

Sveriges Rikes Lag 2004 (red) Hermansson, Gabriella. Stockholm: Nordstedts Juridik AB.

van Dijk, Teun A 2005. ”Elitdiskurser och institutionell rasism” i De los Reyes, Paulina – Kamali, Masoud (red) 2005. *Bortom Vi och Dom Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Edita Nordstedts Tryckeri

Internet källor:

www.regeringen.se 2006. <http://www.regeringen.se/sb/d/2279>

Nationalencyklopedin 2006 www.ne.se

Carlgren i DN debatt 2005. www.integrationsverket.se