



Förekommer etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden?

**Does ethnic discrimination occur in the Swedish labour
market?**

Lina Faraj

Kandidatprogram i Mångfaldsstudier

Malmö Universitet VT 2019

Handledare: Anders Wigerfelt

Examinator: Berit Wigerfelt

ABSTRACT

The purpose of this study is to review whether, and if so, why and how ethnic discrimination occurs in the Swedish labor market. My study is based on existing research on the subject, which means previous research, statistics and notifications in the area. To be able to answer my purpose with my study I have chosen to first explain what discrimination means and what forms of discrimination there are and then focus on ethnic discrimination. The theories I use in my study are the stigma concept, different theories of discrimination, categorization and the capital forms. In my analysis I use all the theories and apply it on my material to create an understanding. My result is that discrimination is prevalent in the Swedish labor market, but sometimes it can be about qualifications and competence requirements such as language skills and education that are not met, which leads to the person / persons concerned being screened off by the employer.

Nyckelord: diskriminering, etnisk diskriminering, exkludering, utrikes födda.

FÖRORD

Jag vill rikta ett stort tack till min handledare, Anders S. Wigerfelt som har varit ett otroligt stöd för mig under detta arbete, och som har bidragit med kloka tankar och handledning under processens gång. Slutligen vill jag rikta ett stort tack till Victor Lundberg för sitt engagemang, vägledning, stöd och uppmuntran under hela min studietid.

Ni är fantastiska.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING.....	5
1.1 Syfte och frågeställning.....	6
1.2 Begrepp och definition	7
2. METOD OCH MATERIAL.....	8
2.1 Metod.....	8
2.2 Material och urval.....	8
2.3 Tillvägagångssätt.....	9
2.4 Dataanalys.....	10
2.5 Avgränsning	10
2.6 Etiska aspekter.....	11
2.7 Validitet och reliabilitet.....	11
2.8 Studiens disposition.....	12
3. TEORI.....	13
3.1 Stigma.....	13
3.2 Social kategorisering	13
3.3 Diskriminerings teori.....	14
3.4 Humankapital teorin.....	17
4. TIDIGARE FORSKNING.....	18
5. RESULTAT OCH ANALYS.....	24
5.1 Diskriminering och exkludering av utrikesfödda.....	24
5.2 Intersektionalitet och kategorisering av utrikes födda.....	27
5.3 Utrikes föddas humankapital.....	28
6. DISKUSSION OCH SLUTSATSER	33
KÄLLFÖRTECKNING.....	

INTRODUKTION

”När Rebin Solevani söker ett jobb som målare får han höra att tjänsten är tillsatt. Tjugofem minuter senare söker Fredrik Dahlström samma jobb och blir kallad till intervju”

Dagens nyheter, 2004-09-05

1. INLEDNING

”I samtliga västländer har utrikes födda i genomsnitt lägre arbetsinkomster än inrikes födda som har motsvarande utbildning och arbetslivserfarenhet. Detta i sig utgör inte bevis för förekomsten eller graden av diskriminering på arbetsmarknaden. Det finns dock gott om indikationer på att diskrimineringen av de personerna av utländskt ursprung är relativt omfattande” (Ruist 2016).

Ett allvarligt samhällsproblem vi har idag är att det finns stor arbetsbrist på arbetsmarknaden inom olika sektorer, oftast är det personer med utländsk bakgrund som är arbetslösa. Utrikes föddas låga sysselsättning har under en lång tid varit en politisk fråga i Sverige.

Sysselsättningsgapet mellan utrikes födda och inrikes födda är väldigt stor, och har bidragit till att skapa utanförskap bland olika etniska grupper. utanförskapet har även bidragit till en försvårad integration i det svenska samhället. Till skillnad från inrikes födda har utrikes födda personer en svagare ställning på arbetsmarknaden och generellt i samhället. De ojämlika förhållandena på arbetsmarknaden mellan de båda grupperna förklaras ofta med brister hos utrikesfödda. Det har bland annat pekats på brist i humankapital som orsak till arbetslöshet och segregation på arbetsmarknaden. I integrationspolitiken diskuteras i lägre grad diskriminering som en av orsakerna till utrikesföddas utsatthet och exkludering på arbetsmarknaden. Forskning på området har lyft fram olika faktorer och förklaringar som bland annat diskriminering och humankapital som kan vara orsaker till utrikes föddas utsatta position på arbetsmarknaden. (SOU 2005:56:253–254).

I statistik från diskrimineringsombudsmannen finns indikationer på vilka grunder individer uppfattar sig bli diskriminerade och inom vilka områden som diskriminering upplevs vara mest förekommande. Statistiken bygger på anmälningar mellan åren 2012–2014. Dock vill jag poängtera att det endast är anmälningar som diskrimineringsombudsmannen har fått in. I statistiken framgår det endast att det är anmälningar och inte det totala antalet ärenden. I en av tabellerna framgår det att den diskrimineringsgrund som hade flest anmälningar är etnisk diskriminering. År 2012 fick DO 450 anmälningar, 2013 var det 659 anmälningar och år 2014 var det 601 anmälningar. I den en annan tabell framgår det att under år 2014 gjordes 180 anmälningar som handlade om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden (Statistik, DO 2014). Som jag skrev ovan behandlar tabellerna endast anmälningar, men det är en indikation på att många personer har upplevt diskriminering. Den diskrimineringsgrund som har fått flest

anmälningar enligt tabellerna rör etnisk diskriminering. Längre fram i min studie kommer jag att förklara vad som menas med diskriminering samt vad de bakomliggande faktorerna tros bero på.

I levnadsnivåundersökningar från LNU 2010 har det undersökts hur anställning och levnadsvillkor har sett ut för utrikes födda som har varit bosatta i Sverige i minst fem år. Enligt vissa undersökningar och beräkningar som LNU har gjort, har det visat sig att sysselsättningsgapet är störst bland utrikes födda mäns första tid i Sverige. Samma undersökning har visat att utrikes födda kvinnor ha lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda kvinnor med fem hela procent, medan utrikes födda män har åtta procent lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda män. Till skillnad från utrikes födda kvinnor finner utrikes födda män att i samband med att deras vistelsetid ökar, ökar deras chanser till ett arbete på den svenska arbetsmarknaden (Le Grand m.fl. 2013, 41–42). I samma undersökning framgår det även att utrikes födda män som har haft en vistelsetid i Sverige i mer än tio år har cirka tretton procent högre chans att få ett arbete än de män som endast varit bosatta i Sverige mellan 5–10 år (Le Grand m.fl. 2013, 55). Sysselsättningsgraden mellan utrikes födda personer påverkas också av personernas födelseregion. Personer som har en bakgrund från Afrika och Asien har en lägre sysselsättningsgrad än personer från Latinamerika. Personer med en bakgrund från exempelvis Jugoslavien har högre sysselsättning än personer med bakgrund från Somalia (Eriksson, 2010, 261–265).

Trots att det finns en mängd studier och statistik som visar på att det troligtvis förekommer etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden, finns det även forskning som menar på att exkluderingen och utsattheten av dessa grupper beror på andra faktorer. I exempelvis studier av Helgesson (2000), Alden och Hammarstedt (2014), Arai (1999), Chiswick (2014), Dustman och Fabri (2003) betonas att det är brister i humankapital och otillräckliga kvalifikationer hos utrikes födda som bidrar till exkludering på arbetsmarknaden. I några studier förklarar forskare att bristerna kan bland annat vara otillräckliga kunskaper i språket, otillräckliga betyg, eller utländska examen som inte valideras som en svensk utbildning (SOU: 2011:88). I denna studie kommer jag att diskutera om etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden förekommer och vilka faktorer det i så fall kan bero på.

1.1 SYFTE & FRÅGESTÄLLNING

Syftet med denna studien är att undersöka om, och i så fall varför och hur etnisk diskriminering förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Studien bygger på befintlig forskning kring ämnet där jag kommer att med hjälp av olika teorier undersöka vilka resultat redan befintlig forskning har kommit fram till i ämnet, men även hur forskare har förklarat vad och varför den etniska diskrimineringen som utrikes födda utsätts för kan tros bero på. Mitt mål är att få en inblick i om etnisk diskriminering förekommer på den svenska och i så fall varför och i vilka former. För att kunna besvara nedanstående frågeställningar har jag valt att först och främst förklara vad diskriminering innebär samt vilka former av diskriminering det finns och sedan fokusera på etnisk diskriminering. Min studie grundar sig på redan befintligt material och statistik som jag kommer att analysera och utgå ifrån och sedan koppla det till eventuell etnisk diskriminering. Målet med denna studie är att för att kunna besvara studiens syfte kommer jag att använda mig av följande frågeställningar:

- Vad innebär diskriminering och vilka typer av diskriminering finns det?
- Förekommer etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden?
- Vilka diskrimineringsformer påverkar utrikes födda?

1.2 BEGREPP OCH DEFINITION

Runt 1960-talet skapades "invandrar" begreppet av den svenska staten och begreppet syftar på individer som kommer från ett annat land och har kommit till Sverige för bosättning. "Invandrar" begreppet är ofta kopplat till negativa föreställningar och stereotypa bilder som skapar exkludering av etniska grupper. "Invandrar" begreppet innefattar även "andra generationens invandrare" dvs, inrikes födda personer som har utrikes födda föräldrar, immigranter, samt utrikes födda personer (Ne.se). "Invandrar" begreppet är väldigt problematiskt och känsligt för många samhällsgrupper, och tenderar till att generalisera alla individer med utländskt påbrå enligt Diaz (2006). Begreppet skapar ett "vi" och "dom" mellan etniska svenskar och andra etniska grupper. I media används begreppet väldigt mycket och ofta, samt syftar till 86 procent på de grupper som antingen är flyktingar eller asylsökande. Användning av begreppet tenderar till att vissa etniska grupper tystas ner vilket bidrar till en förvrängd bild av "invandrare" som inte är sanningsbaserad (Strömbäck m.fl. 2017:35–37). Då begreppet är problematiskt, kommer jag inte att använda mig av det, jag har istället valt att använda mig av begreppet *utrikes födda* i denna studie. Med utrikes född, menar jag individer som är födda utanför Sverige och som har migrerat till Sverige för bosättning.

Diskriminering är ett begrepp som syftar till att skapa en förståelse för de problem som associeras med etnisk ojämlikhet. I kap. 1, 1§ i diskrimineringslagen (2008:567) står följande:
”Främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”

National encyklopedin definierar diskriminering på följande sätt: *”Särbehandling (av individer eller grupper) vilken innebär ett avsteg från principen att lika fall ska behandlas lika”* (Ne.se).

2. METOD OCH MATERIAL

2.1 METOD

Min forskningsöversikt baseras på litteraturstudie och statistik från SCB:s databas samt anmälningar från DO om utrikes föddas sysselsättningsgrad på den svenska arbetsmarknaden. Enligt Forsberg och Wengström (2008) är litteraturstudie en kritisk och metodisk granskning av litteratur som utgörs av vetenskapliga publikationer som exempelvis vetenskapliga artiklar, avhandlingar och så vidare. Litteraturstudie är alltså en litteraturundersökning. Begreppet litteratur i sig omfattar tryckt material, det vill säga rapporter, böcker, uppsatser, artiklar med mera. När man letar material brukar man oftast använda sig av bibliotekens databaser, för att få fram det material man söker, brukar man använda sig av antingen nyckelord eller sökord. Som författare är det viktigt att tänka på lämpliga sökord eftersom sökorden oftast blir nyckelord som används i uppsatsen senare (Ejvegård, 2009:47–48).

2.2 MATERIAL OCH URVAL

Det är lätt att samla på sig material, därför är det viktigt att välja ut det material som är mest relevant till det ämne man ska skriva om. När jag har valt ut material till mitt arbete har jag tittat på innehållsförteckning, abstract, register, nyckelord, sammanfattning för att på så sätt kunna göra en bedömning av vilket eller vilka material som är lämplig till min studie. I min studie har jag även valt att använda mig av statistik för att på ett mer tydligt sätt kunna klargöra för de tidigare forskning som jag använder mig av, vilket jag kommer att presentera senare i analysdelen. När man använder sig av kvalitativt tillvägagångssätt utgår man oftast ifrån intervjuer som ger forskaren en inblick på enskilda individers upplevelser och erfarenheter kan inte säkra generaliseringar göras (Ejvegård, 2009:48–49). Anledningen till att jag istället valde att utgå ifrån befintlig forskning och statistik i min studie är för att jag inte endast vill belysa enskilda individers upplevelser och erfarenheter av diskriminering och exkludering. Mitt syfte med denna studie är att ge läsaren en inblick i utrikes föddas ställning på den svenska arbetsmarknaden. Då det är en aktuell samhällsfråga, publiceras ett stort antal artiklar kring ämnet årligen, vilket har skapat en bred databas. På grund av den omfattande publikationen kring ämnet har jag fått göra ett urval. Jag har gjort ett urval av tidigare forskning genom att endast fokusera på forskning och statistik om utrikes födda personer, det vill säga personer som är födda utanför Sverige, vilket jag även har redogjort för ovan i min studie (Ejvegård, 2009:49).

2.3 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

Jag har använt mig av databasen Google Scholar och Malmö Universitetets bibliotekssida när jag har sökt material. Då min studie handlar om eventuell etnisk diskriminering av utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden, har jag sökt på utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden, sysselsättningsgrad mellan inrikes födda och utrikes födda, strukturell diskriminering, kapitalteorierna samt etnisk diskriminering. När jag fick upp sökträffar på Google Scholar, läste jag in mig i de rapporterna och forskningsstudier som jag kände var relevanta till min studie, detta avgjordes genom rubriken på de olika studierna som gav sökträff. Anledningen till att jag valde fler än en databas var för att öka trovärdigheten för min studie och även för att med hjälp av mina sökord få flera träffar på relevant forskning.

När jag inte fick upp det material jag var ute efter på Google Scholar, använder jag mig även av Malmö Universitets biblioteksdata. Jag använde även bibliotekets databas till att söka litteratur till min studie, då använde jag samma sökord som jag använde mig av i Google Scholar. Många gånger fick jag fram forskningsrapporter och avhandlingar när jag använde mig av sökorden i bibliotekets databas. För att få fram statistik som jag har använt mig av i min studie har jag använt mig av sökord som: "invandrare och minoriteter", rekrytering i arbetslivet, rekrytering i arbetslivet + utrikes född, diskriminering i arbetslivet, kön som diskrimineringsgrund, kön som diskrimineringsgrund + exkludering, kön som diskrimineringsgrund + svensk arbetsmarknad, utrikes föddas etablering på den svenska arbetsmarknaden, statistik på diskriminering, arbetets etniska delning. Jag har även använt mig av enskilda sökningar på (IFAU), Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

Den forskning som jag använder mig av har i de flesta fall behandlat skillnader i sysselsättningsgrad mellan utrikes födda och inrikes födda. I några enstaka studier har det skrivits om utrikes födda och inrikes födda, dock har forskaren inte redogjort för vad, vilken eller vilka grupper inrikes födda inkluderar. En ytterligare avgränsning, som jag även presenterar längre fram i min studie är humankapitals teorier. Enligt den tidigare forskning som jag har använt mig av i min studie finns det olika faktorer som kan förklara utrikes föddas ställning på den svenska arbetsmarknaden. Nämligen: diskriminering, krav för anställningsbarhet och kvalifikationer, kategorisering och exkludering samt humankapital. Jag fick även väldigt många träff på studier om utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden i

andra europeiska men även utomeuropeiska länder, vilket jag har sållat bort på grund av bland annat tidsbrist.

2.4 DATAANALYS

När jag har samlat in data till min studie har jag försökt hitta kategorier, mönster och teman i de data som jag har valt till min studie. När jag valde ut mitt material började jag med att läsa igenom alla artiklar var för sig för att se om de var relevanta till min studie eller ej. När jag hittade ett stycke eller en mening i artiklarna gjorde jag understrykningar för att hitta teman och mönster som var relevant till studiens syfte. I steg två sammanfattade jag understrykningarna i ett tomt Word dokument för att se om det verkligen fanns tydliga mönster i artiklarna. I steg tre valde jag att ännu en gång läsa igenom artiklarna för att se om jag hade fått med rätt understrykningar under all viktig information som var relevant till min studie och verkligen se till så att jag inte hade missat någon information i artiklarna. I steg fyra sammanställde jag all mitt material som är både statistik och redan befintlig forskning och delade upp min studie i sex kapitel varav jag valde att dela upp kapitel fem i tre teman som sammanställdes till ett enda resultat.

2.5 AVGRÄNSNING

I denna studie har jag valt att avgränsa mig till att undersöka utrikes födda män och kvinnor som diskrimineras på den svenska arbetsmarknaden. Mitt första urvalskriterie av undersökningsmaterialet har varit att avgränsa mig till utrikes födda individer och mitt andra urvals kriterie har varit utrikes födda individer på den svensk arbetsmarknaden. Jag har valt att inte avgränsa mig i tid för att mitt syfte med denna studien har inte varit att undersöka hur utrikes födda personers situation på den svenska arbetsmarknaden har förändrats över tiden. Syftet har istället varit att undersöka om etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden förekommer och vilka faktorer det i så fall kan bero på.

Undersökningsmaterialet kommer att analysera studiens teoretiska utgångspunkter där jag har valt att utgå ifrån diskriminerings teorier för att få ett perspektiv på om och i så fall hur olika diskrimineringsteorier eventuellt bidrar till diskriminering av utrikes födda och försvårar deras position på den svenska arbetsmarknaden. Ett viktigt perspektiv kommer att vara kategoriseringsperspektivet, stigma begreppet och humankapitalteorin för att skapa en förståelse för hur kategorisering positionerar och exkluderar utrikes födda utifrån deras humankapital och om och i så fall hur humankapital kan påverka utrikes föddas position.

2.6 ETISKA ASPEKTER

Som forskare är det viktigt att beakta etiska aspekter i sin undersökning. Som forskare ställs man inför olika krav etiska och moraliska frågor som man ska ta hänsyn till. Det finns fyra forskningsetiska principer som en forskare ska ta hänsyn till och som ska uppfyllas i en undersökning (Ahrne & Svensson, 2015:29). Kraven innebär att forskningens metoder ska förbättras och kunskaper ska utvecklas. De fyra forskningsetiska principerna är: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Syftet med principerna är till för att skapa normer för relationen mellan forskaren och deltagarna. Eftersom mitt material är offentlig är inte dessa krav relevanta i min undersökning. Däremot finns det andra etiska aspekter som jag måste tillämpa som forskare, en sådan aspekt är användningen och tillämpningen av olika begrepp i min studie som kan syfta till att producera och reproducera maktordningar som skapar över- och underordning samt gränsdragningar mellan människor (Patel & Davidson, 2014:63).

2.7 STUDIENS VALIDITET OCH RELIABILITET

Validitet och reliabilitet står i förhållande till varandra och deras uppgift är att säkerställa om en mätning, som görs under en forskning, är tillförlitlig eller ej. Båda begreppen behövs för att en undersökning ska vara fullständig. Skillnaden mellan validitet och reliabilitet är att validitet granskar om vårt mätinstrument mäter det vi avser att mäta, dvs att mätningen måste ha god validitet. Reliabilitet granskar om informationen vi får genom våra mätinstrument är tillförlitlig eller ej, vilket vi får genom att göra om samma undersökning och på så sätt kontrollera om undersökningen ger samma resultat eller ej. Om undersökningen får samma resultat anses den ha hög reliabilitet. Forskningens resultat och material bygger till stor del på forskarens tolkningar, därför är det viktigt att forskaren tydligt och konkret argumenterar för sina tolkningar för att på så sätt säkerställa forskningens validitet och reliabilitet (Patel & Davidson, 2014:101).

Materialet som jag använder mig av i min studie är redan befintlig forskning och statistik från SCB:s databas som finns publicerade på nätet, vilket betyder att mitt material är tillgänglig för allmänheten att ta del av. På så sätt blir det viktigt för mig som forskare att redogöra objektivt för tidigare studier och argumentera för mina tolkningar och resultat på ett tydligt och korrekt sätt. Genom att tydligt presentera mitt resultat, underlättar jag även för läsarens orientering i mitt material. Reliabiliteten och reliabilitet är viktig för denna studien för att öka både trovärdigheten och kvalitén för min forskning. Å andra sidan är det svårt eftersom jag

använder mig av redan befintlig forskning och statistik från databaser, vilket gör det svårt att tolka materialet eftersom det redan finns slutsatser i de tidigare forskningarna (Patel & Davidson, 2014:101–102)

2.8 STUDIENS DISPOSITION

Studien innehåller sju kapitel. I det första kapitlet presenteras inledningen till studien, syfte och frågeställning, personlig anknytning till forskningsområdet samt begrepp och definition. I kapitel två redogörs metod och material som beskriver vilken metod och tillvägagångssätt som har använts för att besvara studiens syfte, studiens validitet och reliabilitet, samt de etiska aspekter som jag har förhållit mig till. I kapitel tre redogörs teorier som beskriver val av teoretiker och hur det är relevant till mitt ämne, samt hur de olika teorierna förklarar etnisk diskriminering och vad det kan bero på.

I kapitel fyra presenteras tidigare forskning som består av vetenskaplig forskning som berör det ämne som studien handlar om. Kapitel fem består av analys och resultat som innefattar resultatet av mitt material, metod och teorier. Kapitel sex består av slutsatser och diskussion. Det sista kapitlet innefattar resultatet av min studie, diskussion samt förslag till vidare forskning.

3. TEORI

I detta kapitel kommer jag att redogöra för de olika teorierna och teoretikerna som jag kommer att använda mig av i min studie. De teorier som jag kommer att använda mig av är kapitalformer, stigmabegrepp, humankapitals teorin och olika diskrimineringsteorier som består av olika former av diskriminering. Slutligen kommer jag även att skriva om kategoriseringsperspektivet för att belysa hur kultur och beteende exkluderar individer och grupper. Valet av dessa teorier är på grund av att jag anser att de bidrar till att skapa förståelse för utrikes föddas exkludering och eventuell diskriminering på den svenska arbetsmarknaden.

3.1 STIGMA BEGREPPET

Erving Goffman som är en kanadensisk författare och professor i antropologi och sociologi, har skrivit om stigma begreppet i en av sina verk: *Stigma - den avvikandes roll och identitet*, där han skriver hur olika samhällsgrupper exkluderas genom att deras avvikelser synliggörs av majoritetssamhället för att sedan exkluderas på basis av det (Goffman, 2014:9). Goffman definierar stigma begreppet med utgångspunkt i dagens samhälle där han talar om hur nation, "ras" och religion som tribala och anses därmed vara stigma. Goffman anser att då denna typen av stigma överförs från generation till generation, bidrar den till att drabba den stigmatiserade individens familjemedlemmar. På så sätt blir den stigmatiserade individen, genom sin avvikelse från "normen", avvikande. Goffmans stigma begreppet är kopplad till föreställningar och fördomar om en viss grupp, i denna studien, utrikes födda som ofta hamnar i utanförskap i dagens samhälle på grund av det stigma de anses bära på (Goffman, 2014:14).

3.2 SOCIAL KATEGORISERING

Socialpsykologen John C. Turner skriver att social kategorisering är när en social grupp tillskrivs en eller flera gemensamma egenskaper. Han menar att det krävs sociala grupper för att kunna kategorisera både grupper och sig själv inom kategoriseringen. Människor tillskrivs sociala kategorier utifrån egenskaper eller attribut, dessa kan vara kultur, attityd, beteende och så vidare. På så vis sker en stereotypisering av individerna i samhället. Genom Turners definition av social kategorisering vill jag visa hur stereotypisering och exkludering sker av olika samhällsgrupper (Turner, 1999:27). En annan forskare som skriver om social kategorisering är sociologen och historikern Charles Tilly som skriver att kategorisering bidrar till exkludering och inkludering av olika sociala grupper. Tilly menar att individers

olikheter skapar kategoriseringar som sedan bidrar till ojämlikheter bland annat på arbetsmarknaden. Kategorier skapar gränsdragningar som stänger ute vissa grupper som inte anses passa inom ramen för majoritetssamhället. Då de sociala kategorierna bygger på maktrelationer och skapar gränsdragningar mellan ”vi” och ”dom”, tenderar det till att exkludera etniska grupper (Tilly, 2000:19–26, 95–98).

3.3 DISKRIMINERINGS TEORIER

Etnisk diskriminering kan förekomma genom institutionaliserad diskriminering vilket innebär att individer exkluderas och fråntas positioner, privilegier och möjligheter som är tillgängliga för majoritetssamhället. Denna diskrimineringsform uppstår när majoritetssamhället tillämpar institutionella och organisatoriska lagar, arbetsmetoder, regler och förordningar. Det finns två typer av institutionell diskriminering, ren institutionell diskriminering och diskriminering som utförs av institutionella aktörer (Burns, 2005:5). Ren institutionell diskriminering innebär att personer med annan etnisk bakgrund än svensk exkluderas genom rutinmässiga eller automatiska regler och arbetsmetoder. I denna form spelar institutioner en avgörande roll då det handlar om makt. Makt har en viktig roll i samhället då det både inkluderar och exkluderar olika samhällsgrupper. Den statliga makten används på ett sätt som normaliserar exkluderande och diskriminerande handlingar. Institutionell exkludering och diskriminering handlar om genom vilka mekanismer som individer exkluderas samt diskrimineras. ”De andra” definieras av institutionaliserade modeller, kategoriseringssystem och stereotyper. Resurser och möjligheter fördelas på ett sätt som systematiskt exkluderar och inkluderar vissa samhällsgrupper (Burns, 2005:5–9). Studier av bland annat Kamali (2005), Castles (1984), Knocke och Hertzberg (2000) visar att upprepad diskriminering förekommer både inom privata och offentliga verksamheter både i Sverige och i Europa. Dock är diskriminering på arbetsmarknaden mest förekommande. Studier av Nergaard (2002), De los Reyes (2001), De los Reyes och Wingborg (2002) visar att arbetslösheten är högre bland utrikesfödda än den etniska befolkningen både i Sverige och i övriga Europa.

Den andra formen av institutionell diskriminering heter diskriminering som utförs av institutionella aktörer och innebär att personer som har makt fattar diskriminerande beslut gentemot personer med annan etnisk tillhörighet (Burns, 2005:5–6). Samhällets makthavare skapar gränser för vad som anses vara norm och avvikande. Genom olika typer av kategoriseringar, fördomar och stereotyper missgynnas olika samhällsgrupper på grund av bland annat hudfärg och etnicitet. När samhällets elitgrupper diskriminerar minoriteter och

utrikes födda individer skapar det konsekvenser för dessa grupper genom att de inte får samma möjligheter till arbete eller sällas bort vidbefordran. På grund av dessa olika faktorer spelar maktavarnas position en väldigt avgörande roll för skapandet av både jämlika och ojämlika resurser i samhället. Personer med annan etnisk tillhörighet tenderar att bemötas av kategoriska och stereotypiserade förväntningar som att de exempelvis saknar kulturell kompetens, eller att de är oärliga och opålitliga. De här bedömningarna skapar exkludering och uteslutning av olika etniska samhällsgrupper vilket även minskar de olika gruppernas möjligheter och tillgångar till arbeten. Diskriminerande bedömningar och kategoriseringar tenderar till att missgynna vissa samhällsgrupper och individer. De institutionella mekanismerna sätter grunden för vad som anses vara norm och avvikande, exkludering och inkludering, kategorisering och stereotypa sorteringar av individer och grupper. Dessa aktörer tilldelar individer och olika samhällsgrupper positioner som i sin tur påverkar individens tillgång till resurser i samhället (Burns, 2005:10–12).

Burns (2005) diskuterar två typer av institutionell diskriminering, preferensbaserad diskriminering och statisk diskriminering. Den först nämnda, möjliggör diskriminering av personer med annan etnisk tillhörighet genom institutionell makt. Preferensbaserad diskriminering uppstår när arbetsgivare har en negativ inställning mot etniska grupper, detta bidrar till att arbetsgivare ger majoritetssamhället företräde i olika sociala rum. Detta särskiljande från arbetsgivarens sida är en medveten diskriminering och behöver inte innebära att arbetsgivaren har rasistisk attityd mot personer med annan etnisk bakgrund än svensk, utan det kan istället handla om arbetsgivarens oro över att kunder och anställda kan ge en negativ reaktion om personer med annan etnisk tillhörighet anställs (Burns, 2005:12–13).

Till skillnad från preferensbaserad diskriminering sker statisk diskriminering när arbetsgivares beslut baseras på uppfattningar om vissa gruppers egenskaper som exempelvis att utrikesfödda individer har hög sjukfrånvaro på arbetsplatsen. Med andra ord utgår statisk diskriminering utifrån stereotypa uppfattningar om grupptillhörighet. Medlemmarna i gruppen belastas med generaliserade egenskaper som de antas ha, vilket drabbar alla individer som tillhör de olika etniska grupperna. Statisk diskriminering sker genom stereotypa antaganden och fördomar om etniska grupper. Nackdelen med statistiskt stereotypbaserad diskriminering fokuserar endabart på iögonfallande gruppkaraktäristiska drag som exempelvis etnicitet och försummar andra karaktäristiska drag så som klass. Oftast är statisk diskriminering baserad på

felaktiga uppfattningar (Burns, 2005:15–17).

Stereotypisk diskriminering sker när arbetsgivare fattar beslut utifrån stereotypa uppfattningar om vissa grupperns egenskaper som exempelvis att vissa etniska grupper saknar vissa kvalifikationer. Stereotypa uppfattningar innebär att man på förhand dömer en individ utifrån individens etniska tillhörighet och de egenskaper och attribut som anses vara gemensam för individens grupp tillhörighet. Individen tillskrivs egenskaper utifrån hårfärg, namn och hudfärg. I många fall brukar stereotypa uppfattningar grundas på ålder, utbildning, ras, kön eller religion. Stereotypa uppfattningar kan bli problematiska när de stereotypiska uppfattningarna blir legitima för de institutioner som utövar makt i samhället då de inkluderar och exkluderar individer och samhällsgrupper från olika sociala rum (Burns, 2005:13–14).

Även Masoud Kamali delar upp diskriminering i tre kategorier, nämligen: individuell, institutionell och strukturell diskriminering. Individuell diskriminering syftar på individuella handlingar av enskilda medlemmar av etniska grupper som avsiktligt särskiljer mellan olika samhällsgrupper. Institutionell diskriminering handlar om de dominerande institutionernas policy som har en negativ påverkan på underordnade grupper. Strukturell diskriminering syftar på samhällets normer som diskriminerar personer och/eller grupper med olika etniska bakgrunder. Den sistnämnda diskrimineringsformen både normaliserar och legitimerar en negativ särbehandling av ”dom andra” från olika sociala rum i samhället. Den strukturella diskrimineringens åtskiljande negativa särbehandling har en skadlig effekt på etniska grupper och leder till en reproduktion av en etnifierad underordning (SOU 2005:41:31–32).

Paul Lappalainen definierar strukturell diskriminering som rutiner, regler, beteenden och normer som utgör ett hinder för underordnade grupper att uppnå lika möjligheter och rättigheter som majoritetsbefolkningen. Lappalainen anser att strukturell diskriminering orsakar att principen om människors lika rättigheter och värde inte upprätthålls vilket skapar ett allvarligt demokratiskt problem i vårt samhälle. Han menar att samhällets strukturer formar individerna och vice versa, kan fördomar ses som en strukturell diskriminering. Lappalainen menar att då strukturell diskriminering baseras på kultur, etnicitet och religion som skapar det ett systematiskt över- och underordning mellan olika samhällsgrupper, där den underordnade grupper exkluderas. Diskriminering sker på så sätt genom dolda handlingar som drabbar vissa samhällsgrupper (SOU 2005:56:21–22).

Etnisk diskriminering kan bland annat innebära att utbildning, arbetsförmåga och andra meriter inte valideras lika mycket som etniska svenskars. Diskriminering kan exempelvis bero på främlingsfientlighet där samhället och/eller arbetsgivare skapar föreställningar och kategoriseringar utifrån exempelvis namn, utseende eller andra faktorer. När forskare har studerat förekomsten av etnisk diskriminering har det fokuserats på utrikes föddas kunskaper i svenska, kön, betyg och utbildning. Det finns studier som visar att trots justeringar av dessa faktorer, kvarstår det skillnader i inkomster och sysselsättningsgrad hos utrikes födda (Eriksson, 2010:297–299). Många studier har visat att diskriminering sker mest och oftast på arbetsmarknaden. En av de studierna som visar på detta är integrationsverkets diskrimineringsundersökning som visade att hela 22 procent av deltagarna i studien hade blivit utsatta för diskriminering i arbetslivet. Deltagarna som deltog i undersökning hade bakgrund i Asien, Östeuropa, Latinamerika, Mellanöstern och Afrika. Ett av de experiment som undersökt etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden är correspondence testing (fiktiva undersökningar) där forskarna skickar ut jobbansökningar med liknande meriter men som skiljer sig i etnicitet (Se bl.a. Carlsson & Rooth 2007, Bursell 2012).

3.4 HUMANKAPITAL TEORIN

Humankapitalteorin är utvecklad av en ekonom vid namn Gary Becker (1994). Begreppet humankapital avser individers färdigheter och kunskaper som genereras av arbetslivserfarenhet och utbildning. Investeringar i utbildning leder till högre lön och arbetsmöjligheter på arbetsmarknaden. Kunskaperna och färdigheterna kan även vara inlärd eller medfödda (Långtidsutredningen, 2011, 272). Humankapitalets värde kan minska vid flytt till ett annat land. Dustmann och Fabbri (2003) delar upp humankapital i tre delar, humankapital som är specifikt för hemlandet, humankapital som är specifikt för värde landet, humankapital som är lika produktivt i båda länderna (Dustmann & Fabbri, 2003, 697). När en individ migrerar minskar individens landspecifika humankapital eftersom kunskaperna och färdigheterna kan bli svåra att validera i värde landet. Det finns därmed risk för att individens utbildning från hemlandet minskar i värde i värde landet (Långtidsutredningen, 2011, 272). I Dustmann och Fabbri (2003) undersökning framgår det att kunskaper i det engelska språket leder till arbete med 22 procent (Dustmann & Fabbri, 2003, 696). Eftersom migration till ett annat land har en negativ påverkan på humankapitalet, bland annat språk och utbildning, leder detta till att migranter behöver spendera sin tid på att återuppbygga sitt humankapital din första tid i värde landet (Långtidsutredningen, 2011, 272).

4. TIDIGARE FORSKNING

I detta kapitel kommer jag att redogöra för vad tidigare forskning säger om exkludering av utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden med betoning på diskriminering. Jag kommer även att förklara vad strukturell diskriminering innebär och hur begreppet används inom forskning.

Enligt Knocke och Hertzberg (2000) utmålas etniska grupper som ”hot” och ”problem” vilket är problematiskt då det generaliserar alla utrikes födda och svenskfödda med en eller två föräldrar som är födda i ett utomeuropeiskt land. Den svenska arbetsmarknaden präglas av föreställningar kring olika samhällsgrupper som bidrar till exkludering och stigmatisering av de utsatta grupperna. Utomeuropeiska utrikes födda personer befinner sig långt ner på arbetsmarknadshierarkin. Etnicitet, kön och klasstillhörighet påverkar utrikes föddas socioekonomiska position, därmed anses de inte ha samma kvalifikationer som etniska svenskar, vilket skapar ett hinder för deras position på arbetsmarknaden (Knocke & Hertzberg, 2000:11). Tidigare forskning betonar vikten av den sociala kompetens för individer men även för samhället, vilket man får genom att integreras på arbetsmarknaden. När diskriminering sker i rekryteringsprocessen uppstår ett samhällsproblem eftersom det exkluderar och diskriminerar utrikes födda individer, vilket dels försämrar deras livsvillkor men även den svenska välfärden, då exkluderingen leder till minskad arbetskraft i landet (Peterson & Hjelm, 2002:96). Olika studier visar att diskriminering av utrikes födda personer är vanligt förekommande på arbetsmarknaden. Ett exempel på detta är Dan-Olof Rooth och Magnus Carlsson forskningsstudie som grundar sig på en empirisk metod som kallas för correspondence testing. Metoden går ut på att skicka ut jobbansökningar till olika rekryteringsföretag med personer som har svensk klingande och utländska namn, med likvärdiga kvalifikationer. Det visade sig att personer med svenskklingande namn har 50 procent större chans att bli kallade till intervju, jämfört med personer med utländska namn (Carlsson & Rooth, 2007:66).

En annan forskare som använde en liknande metod som Carlsson och Rooth för att undersöka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden är Moa Bursell (2012) som utförde ett experiment för att se om det finns skillnader mellan utrikes födda och etniska svenskars möjligheter på arbetsmarknaden. Experimentet gick ut på att skicka iväg fiktiva ansökningar där hon använde sig av nordafrikansk, svensk- och arabiskt klingande namn. Hon skickade

ansökningar till cirka 1800 arbetsgivare i 16 olika yrkeskategorier i Stockholmsregionen. Bursells experiment visade att personer med svenskt klingande namn kallades till intervju i 80 procent av fallen än de sökande med nordafrikansk- eller arabiskt klingande namn. Experimentet visade även att utrikesfödda män diskriminerades i större utsträckning i mansdominerande yrken än vad utrikes födda kvinnor i kvinnodominerande yrken gjorde. Bursell menar att individer med arabiskt- eller nordafrikanskt klingande namn måste skicka in nästan mer än dubbelt så många jobbsökningar än individer med svenskt klingande namn för att bli kallad till intervju (Bursell, 2012:30–33).

En annan tidigare forskning som belyser diskriminering av utrikesfödda är Anna Sjögren och Yves Zenous artikel, där de redogör för utrikes föddas utanförskap. Sjögren och Zenou utgår från humankapitals begreppet där de redogör för hur möjligheter på arbetsmarknaden är kopplade till socialt nätverk och information. När en individ väljer att emigrera från sitt hemland, förlorar den individen en del av sitt humankapital som exempelvis språkkunskaper. Genom att investera i sitt humankapital "försäkras" man sin position i samhället genom att exempelvis lära sig det nya landets språk, kontakter osv. Vidare skriver författarna att en individs erfarenheter och kunskaper påverkas av den miljö den vistas i. Exempelvis påverkas individers socialbidragsberoende och arbetsmöjligheter av det bostadsområde den befinner sig i (Sjögren & Zenou, 2007:7–8). Sjögren och Zenou skriver att olika egenskaper och attribut blir en bidragande faktor till diskriminering av vissa grupper, en arbetsgivare kan diskriminera utifrån olika attribut hos en individ. Exempel på attributen kan bland annat vara kön, etnisk tillhörighet och utseende (Sjögren & Zenou, 2007:13).

Sjögren och Zenou föreslår två olika sätt att lösa utrikes föddas utanförskap på den svenska arbetsmarknaden. Det ena förslaget är att arbetsmarknaden ska vara tillgänglig för alla samhällsgrupper, vilket sker genom att arbetsgivare inte baserar individers kvalifikationer på föreställningar om etniska gruppers kvalifikationer. Genom att ha en mer öppen arbetsmarknad skapar det möjligheter för alla individer att visa sina kunskaper. Det andra förslaget är att introduktionsprogrammen i Sverige bör vara kopplade till arbetsmarknaden och på så sätt ge utrikes födda möjligheter att skapa kontakter med arbetsgivare, samt motverka diskriminering på den svenska arbetsmarknaden (Sjögren & Zenou, 2007:18–19).

Forskning om diskriminering på arbetsmarknaden har varit lågt prioriterad i Sverige, istället har det gjorts forskning på arbetslöshet och sysselsättningsgrad av olika utrikes födda

grupper. De etniska ojämlikheterna på den svenska arbetsmarknaden har förklarats med etniska eller kulturella egenskaper. Skillnaderna mellan samhällsgrupperna har skapat ett över- och underordning som har delat upp befolkningen mellan ett "vi" och "dom" där svenskhet ställs mot "invandrat" avvikande (SOU 2005:56:253). En studie som behandlar den etniska uppdelningen på arbetsmarknaden är Schierup och Paulsons studie (1994) *Arbetets etniska delning*, som bygger på en enkätundersökning av Volvoanställda personer. Totalt fanns det 2 777 utrikes födda personer vilket motsvarade 30 procent av alla anställda i företaget. Schierup och Paulson menar att arbetsmöjligheter avgörs av tillgång till nätverk som i sin tur skapar ojämlikheter på arbetsmarknaden eftersom olika samhällsgrupper har olika tillgång till sociala nätverk då dessa nätverk är etniskt specifika. Utrikes föddas kontaktnät är begränsad till den egna gruppen vilket leder till att utrikes födda blir kvar i ensidiga arbeten oftare än svenskar, och detta i sin tur resulterar i att utrikes födda blir fastlåsta till slitsamma arbeten och riskerar större arbetsskador (Schierup & Paulson, 1994:76–78).

Utrikes föddas integration på den svenska arbetsmarknaden är en viktig samhällsfråga då tusentals utrikes födda och deras barn antingen är underbetalda eller saknar sysselsättning i Sverige. Forskning visar på att utrikes födda inte kallas till intervju i lika hög grad som inrikes födda (Vernby & Dancygier, 2018:3). En korrespondensstudie har gjorts i Sverige där jobbansökningar skickat tills restauranger och caféer i de sju största städerna i Sverige, anledningen till att forskarna fokuserat på café- och restaurangbranschen är för att många utrikesfödda jobbar inom dessa två branscher. Forskarna i denna studien använder sig av faktoriell design som innebär att en mängd olika faktorer testas i studien för att visa vad diskrimineringen och/eller exkluderingen av utrikes födda kan bero på. Forskarna prövar om stereotyper om olika etniska grupper påverkar arbetsgivares anställningsprocess av etniska grupper. Studien undersöker även om bristen på arbetslivserfarenheter hos utrikes födda leder till färre arbetsintervjuer eller ej (Vernby & Dancygier, 2018:4). Studien visar att personer som är födda i Irak endast får positiva svar 10 procent av fallen, och personer födda i Somalia får positiv svar i 5 procent av fallen. Det finns även skillnad mellan könen som visar att kvinnor kallas till intervju i högre utsträckning än män (Vernby & Dancygier, 2018:5).

Enligt forskaren Emilia Johansson är diskriminering är vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden, den diskrimineringsgrund som studerats mest är etnicitet. Johansson skriver att anledningen till att många forskare har intresserat sig för diskriminering på den svenska

arbetsmarknaden är på grund av att diskriminering kan förklarar de skillnader som finns i både lönenivåer och sysselsättningsgrad på arbetsmarknaden utifrån etnicitet och kön (Johansson, 2012:9). Johanssons forskningsrapport undersöker: ”*Diskriminering vid rekrytering i det svenska arbetslivet*” (Johansson, 2012:6). I sin forskning använder Johansson litteraturundersökning som metod där hon utgår ifrån två olika källor som grund, DiVA (Digitala Vetenskapliga Arkivet) och svenska högskolor och universitets publikations databaser (Johansson, 2012:5–6). Johansson hänvisar till Behtouis (2004) forskning som studerade utfallet på arbetsmarknaden för utrikes födda och etniska svenskar genom att använda regressionsanalys som metod. Behtouis regressionsanalys studerade om svensk eller utländsk bakgrund påverkade sannolikheten för anställning eller en lönebaserad inkomst på över 100 000 SEK (Behtoui, 2004:633). Behtouis studie visade att personer med utländsk bakgrund löpte större risk att inte vara anställd och hade en lägre årlig inkomst jämfört med etniska svenskar. Behtouis resultat visade att det fanns skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan personer med utländsk bakgrund och svensk bakgrund, Han slog fast att skillnaden inte berodde på utbildningsnivån mellan de båda grupperna (Behtoui, 2004:650).

En annan forskning som studerar bland annat etnicitet och kön är Eriksson, Langenskiöld och Johanssons (2012) studie som undersöker arbetsgivares rekryteringbeteende utifrån ett experiment som gick ut på att arbetsgivare skulle beskriva en anställd vars anställning nyligen avslutats, därefter välja mellan två olika kandidater till arbetsintervju. Forskarnas studie visade att arbetsgivare sållade bort personer på grund av ålder, etnicitet och trosuppfattning. Arbetssökande som hade bakgrund från Sydamerika eller Mellanöstern hade 28 procent lägre sannolikhet att bli erbjudna arbete än personer födda i Sverige. Arbetssökande som var muslimer hade 30 procent lägre sannolikhet att bli erbjudna arbete än andra arbetssökare. Studien visade att diskriminering av etnicitet, religion och ålder förekom vid rekrytering (Eriksson, Johansson & Langenskiöld, 2012:6).

Alden och Hammarstedt (2016) skriver i *Spelar kultur någon roll för utrikesfödda kvinnor sysselsättning?* om utrikes födda kvinnors svårigheter på den svenska arbetsmarknaden. Alden och Hammarstedt skriver att utrikes födda kvinnor har sämre anknytning till arbetsmarknaden än utrikes födda män. Forskarna har gjort en uppskattning på vistelsetid och sysselsättningsgrad som visar att 40 procent av utrikes födda kvinnor har sysselsättning och 60 procent utrikes födda män, efter en vistelsetid på sju år i Sverige. Vidare skriver forskarna att även utrikes födda kvinnor med eftergymnasial utbildning har en låg sysselsättningsgrad.

Alden och Hammarstedt (2014) visar i en forskningsöversikt att det som bidrar till exkludering och kategorisering av utrikes födda kvinnor på den svenska arbetsmarknaden är språkkunskaper, diskriminering, utbildningsnivå och socialt nätverk, men att även kultur har blivit aktuell för integrationen på den svenska arbetsmarknaden

Emma Neuman (2015) har med hjälp av svenska data gjort en studie som visar att föreställningar om kultur påverkar utrikes födda kvinnors position på den svenska arbetsmarknaden. Dock framkommer det i Naumans studie att utrikes födda "anpassar" sig till det svenska samhällets kultur efter cirka en vistelsetid på 11 år. I Neumans studie framkommer det att efter 11 års vistelsetid i Sverige är könsgapet lika stort mellan utrikes födda män och kvinnor som mellan inrikes födda män och kvinnor. Neuman skriver att en förklaring till att könsgapet är mindre i Sverige, vilket hon förklarar med att det kanske är på grund av att Sverige arbetar mer effektivt med etablering på arbetsmarknaden. Utifrån Neumans studie går det att se att föreställningar om kultur påverkar möjligheter till arbete för utrikes födda kvinnor på den svenska arbetsmarknaden.

Dan-Olof Rooth och Olof Åslund undersöker i "*Orsakar främlingsfientlighet diskriminering på arbetsmarknaden? Erfarenheter från 11 september*" om terrorattackerna i USA har lett till en förändrad attityd mot vissa etniska grupper eller ej, och om attityderna påverkar gruppernas möjligheter på arbetsmarknaden. Tidigare forskning har visat att attentaten mot USA har bidragit till negativa attityder mot olika etniska grupper påverkar deras situation på arbetsmarknaden, i synnerhet muslimer. Författarna undersöker utflödet i olika etniska grupper från arbetslöshet till arbete före och efter terrorattacken mot USA. Rooth och Åslund finner inga tecken på att attityderna bidragit till en ökad etnisk diskriminering. Istället menar författarna att den diskrimineringen som tidigare forskning har kommit fram till istället handlar om ofullständig information om individers produktivitet, det vill säga statisk diskriminering som exempelvis språkkunskaper (Rooth & Åslund, 2005:5–6). Dock skriver författarna att det finns stora indikationer på att terrorattacken den 11 september försämrade attityder mot vissa etniska grupper i Sverige (Rooth & Åslund, 2005:13).

Enligt flera internationella studier är goda språkkunskaper i det land man befinner sig i av betydelse för utrikes föddas tillträde och position på arbetsmarknaden. Möjligheten till arbete avgörs av kunskaper och förmåga i att kunna kommunicera i både tal och skrift. I Underlagsrapport nr 14 till Globaliseringsrådet från 2008 skriver Dan-Olof Rooth och Per

Strömblad i sin studie om om sambandet mellan arbetssökandes språkkunskaper och deras möjlighet till anställning på arbetsmarknaden. Studien gjordes i ett antal europeiska länder. Rooth och Åslund använder sig av tre svenska datamaterial och studien belyser åren 1993 till 2003 och innehåller information om språkkunskaper. Resultaten i studien visar att sannolikheten att vara sysselsatt i Storbritannien var sju procent högre för arbetssökande med goda kunskaper i språket. I resultaten för Danmark visade det sig att sannolikheten att vara sysselsatt var tolv procent högre för arbetssökande med goda språkkunskaper. I Sverige visade det sig att arbetssökanden som hade goda språkkunskaper, tio procent högre sannolikhet att vara sysselsatt (Rooth & Strömblad, 2008:12). Utrikes födda personer med en akademisk utbildning och goda kunskaper i det svenska språket får en löneförhöjning med hela trettio procent. Resultaten visar att utrikes födda personer som tillägnar sig kunskaper i språk, har större möjligheter till arbete på arbetsmarknaden (Rooth & Strömblad, 2008:14).

Enligt en forskning av Dan-Olof Rooth m.fl. har det visat sig att stereotyper och fördomar kan vara en av anledningarna till att diskriminering sker vid anställningsprocessen. Studien undersöker om arbetsgivare associerar arabiska muslimer med låg produktivitet. Rooth och Carlsson (2007) har undersökt om arbetssökande med muslimskt och arabiskt klingande namn som exempelvis Mohammed och överviktiga personer väljs bort vid rekrytering gentemot personer med svenskt klingande namn och normalviktiga. Många forskare, bland annat Bertrand (2005) menar på att arbetsgivare medvetet gör detta val vid rekryteringsprocessen. I Rooths (2007a) studie framgår det att arbetsgivares negativa stereotyper av muslimska arabiska män ligger till grund för vilken kandidat arbetsgivaren väljer att kalla till intervju (Rooth m.fl. 2007a:239–240). Resultaten från Rooths studie stämmer överens med internationella studier som visar samma resultat, det vill säga att stereotyper och fördomar kan vara en bidragande faktor till diskriminering (Bertrand et al. 2005, Greenwald et al. 2007).

5. RESULTAT OCH ANALYS

I den här delen kommer jag att analysera mitt material med hjälp av stigma begreppet, olika diskrimineringsteorier, kategoriserings perspektivet samt humankapitals teorin. Jag kommer även att använda statistiskt material för att lyfta upp tidigare forskning som förklarar utrikes föddas utsatta ställning på den svenska arbetsmarknaden.

5.1 DISKRIMINERING OCH EXKLUDERING AV UTRIKES FÖDDA

Genom att exkludera olika etniska grupper från delaktighet i olika sociala sammanhang, i detta fall, arbetsmarknaden, tilldelas de exkluderade grupperna ett stigma från majoritetssamhället. Goffman skriver att stigmat utgörs genom nation, "ras" som i detta fall är etnicitet och religion. Goffman skriver vidare att det som avgör om individer eller grupper blir exkluderade eller ej, bygger oftast på föreställningar och fördomar som majoritetssamhället har om en viss grupp, eller personer med ett visst utseende (Goffman, 2014:13). Detta mönster framgår tydligt i ett par studier av bland annat Schierups (1994) forskningsstudie som tydligt visar på detta då hans slutsats blir att kulturella stereotyper fungerar som uteslutningsmekanismer. Kulturella stereotyper kan även vara namn på personer som direkt blir synligt för en arbetsgivare. När arbetsgivare får jobbansökningar från personer med icke svenska namn, kan arbetsgivaren på ett ungefär avgöra om personen som skickat in sin jobbansökning har en annan etnicitet än en svensk, genom både för- och efternamn.

Forskning som fokuserat på detta tema är Moa Bursells forskning som visat att det kan vara nästan dubbelt så svårt för personer med afrikansk- eller arabiskt klingande namn att bli kallade till en intervju jämfört med personer som har svenskt klingande namn, trots likvärdiga meriter. Bursells studie gick ut på att skicka in två liknande jobbansökningar på platsbanken och skillnaden var att den ena jobbansökningen innehöll ett svenskt namn och den andra antingen ett arabiskt eller afrikanskt namn. Bursells studie berörde yrken inom städ, vård, lärare, säljare. Det skickades ut 3636 jobbansökningar, 1035 av ansökningarna det vill säga 28 procent resulterade i call-backs. Av de 1035 jobbansökningar gick 65 procent till personer med svenskt klingande namn, 17,6 procent skickades till personer med arabiskt klingande namn och 17,4 procent skickades till personer med afrikanskt klingande namn. Sammantaget visar studien att personer med svenskt klingande namn fick "call-back" dubbelt så mycket som afrikansk- eller arabiskt klingande namn (Bursell, 2012:59). I Bursells forskning framgår det även att personer med Sydamerika, Afrika och Mellanöstern drabbas väldigt mycket under

rekryteringsprocessen, vilket resulterar i att grupperna hamnar i dåliga arbetsmiljöer och låga löner (Bursell, 2012:56). Detta kan tydligt kopplas till fördomar och stereotyper som majoritetssamhället har om utrikes födda grupper, de då kategoriserar, stigmatiserar personer som inte passar in i majoritetssamhället.

I Statens offentliga utredningar, (SOU 1995:76) framkommer det att sysselsättningsgraden mellan utrikesfödda och svenskar i åldrarna 20–64 hade ökat mellan 1990 och 1994. Under 1990-talet hade ungefär 4,4 miljoner människor i Sverige sysselsättning och av dessa var 248 000 personer utländska medborgare. Under 1994 hade sysselsättningen för den totala befolkningen sjunkit till 3,9 miljoner varav 168 000 var utländska medborgare. I statistik kan vi läsa att sysselsättningen för den totala befolkningen minskade med hela 12 procent. Sysselsättningen för de utrikes födda grupperna minskade med hela 33 procent, vilket visar att utrikes födda drabbats hårdare av 1990-talets lågkonjunktur.

Det finns en del undersökningar om etniska relationer på den svenska arbetsmarknaden. I de flesta studier framgår det att diskriminering på grund av etnicitet är mer förekommande på arbetsmarknaden än någon annan form av diskriminering. I en av Behtouis¹ studier är målet att undersöka om svensk eller utländsk bakgrund påverkar anställning eller ej. Bethoui kommer fram till att personer med utländsk bakgrund har lägre sysselsättningar än majoritetsbefolkningen. Dock var han tydlig med att peka på att bristen mellan grupperna inte berodde på utbildningsnivån (Bethoui, 2004:650). Studier av Eriksson, Langenskiöld och Johansson (2012), Knocke och Hertzberg (2000) samt Peterson och Hjelm (2002) framkommer det att utrikes födda personer blir strukturellt diskriminerade och exkluderade från olika sociala rum då arbetsgivare valde bort personer bland annat på grund av etnicitet. När arbetsgivare väljer bort individer på grund av etnicitet ger det majoritetssamhället företräde i olika sociala rum som exempelvis arbetsmarknaden. När detta sker, utsätts individen för preferensbaserad diskriminering vilket innebär att arbetsgivare utesluter individer på grund av en negativ inställning gentemot individens etniska tillhörighet. Preferensbaserad diskriminering kan även lika institutionell diskriminering i den mån att det är makthavare som både inkluderar och exkluderar individer i samhället. Arbetsgivare som innehar en maktposition på arbetsmarknaden ger företräde åt vissa individer, i detta fall ges företräde till inrikes födda personer och utrikes födda personer exkluderas från arbetsmarknaden. Exkluderingen sker som tidigare nämnt på grund av bland annat stereotyper, kategorisering, fördomar, egenskaper, kvalifikationer och etnicitet. När

makthavare exkluderar individer utsatta de för institutionell diskriminering. Samhällets elitgrupper besitter en väldigt viktig position vilket inte bara diskriminerar vissa etniska grupper, utan stigmatiserar och kategoriserar grupperna också (Burns, 2005:10–11).

Goffman skriver att exkluderingen sker på grund av föreställningar eller fördomar som majoritetssamhället har om minoritetsgrupper eftersom de med sitt stigma, det vill säga avvikelse, vilket kan exempelvis vara etnicitet, kultur, utseende, namn, traditioner som avviker från majoritetssamhället. De etniska grupperna synliggörs genom sina avvikelser som de anses bära på av samhället. Den avvikande gruppen blir stigmatiserad endast genom sin avvikelse från majoritetssamhället. I likhet med stigma begreppet exkluderas även individer genom stereotypisk diskriminering, då stereotypa uppfattningar utesluter individer utifrån kvalifikationer och egenskaper som bland annat utseende, namn och hårfärg (Burns, 2005:13). Både Kamali (2005) och Lappalainen (2005) skriver att strukturell diskriminering sker genom att det skapas normer i samhället som i sin tur skapar gränser för vad som anses vara avvikande och ”norm”. Diskriminering av utrikes födda både legitimerar och normaliserar en negativ särbehandling av personer som faller utanför samhällets norm. I likhet med Goffman skriver även Lappalainen att den strukturella diskrimineringen baseras på fördomar, kultur, etnicitet och religion (SOU 2005:56:21–22). Detta framgår tydligt i studien *Arbetets etniska delning* där Schierup och Paulson (1994) belyser möjligheter, arbetsvillkor och kvalifikationskrav för arbetare med utländsk bakgrund. Studiens slutsats är att etnisk diskriminering utgör ett hinder för arbetare med utländsk bakgrund. Kulturella stereotyper fungerar i många avseenden som etniska uteslutningsmekanismer (Schierup & Paulson, 1994:23).

Billy Ehns (1981) studie *Arbetets flytande gränser* belyser hur det är att vara utrikes född i en svensk industri. Hans studie visar att det redan på förhand finns negativa uppfattningar om vissa etniska grupper, dessa uppfattningar fungerar som uteslutningsmekanismer för personer som inte anses passa in i ”normen”. Personer med bakgrund från Grekland, Jugoslavien och Turkiet stämplades allt som ofta som ”svartskallar”. Enligt bland annat Lappalainens (2005) forskning, framgår det att stereotyper kan leda till exkludering och diskriminering av utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden. Med detta menas alltså att den bilden som samhället har målat upp av utrikes födda skapar hinder för deras arbetsposition i Sverige. Vernby och Dancygiers (2018) studie visar tydligt på detta då de skriver att stereotyper om etniska grupper påverkas arbetsgivares anställningsprocess då arbetsgivare verkar på förhand bestämt

sig för att inte anställa vissa etniska grupper. Dancygiers (2018) studie liknas Burns (2005) studie om statisk diskriminering. Burns (2005) skriver att statisk diskriminering sker av arbetsgivare som baserar beslut om anställning på uppfattningar om vissa grupper egenskaper. Både stereotypisk och statisk diskriminering baseras på stereotypa antaganden och fördomar om etniska grupper kvalifikationer och egenskaper (Burns, 2005:13–17).

Knocke och Hertzberg (2000) skriver att etnicitet påverkar utrikes föddas position på arbetsmarknaden och att namn och etnicitet skapar hinder för utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden. Kamali (2005) skriver att den strukturella diskrimineringen bidrar till en skadlig effekt på samhället etniska grupper då det reproducerar en etnifierad underordning av minoritetsgrupper. Detta bidrar i sin tur till att underordnade grupper exkluderas genom dolda handlingar (SOU 2005:56:21–22). Genom att analysera de resultat som presenteras i samtliga studier och Goffmans teori om uteslutning, Lappalainen och Kamalis definition av diskriminering av utrikes födda samt statistik, framgår det på ett tydligt sätt hur det förekommer etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden och vad de bakom liggande faktorerna kan tros bero på som exempelvis föreställningar, kategorier, kultur.

5.2 SOCIAL KATEGORISERING AV UTRIKES FÖDDA

Enligt John C. Turner (1999) sker social kategorisering när en grupp tillskrivs gemensamma egenskaper som exempelvis kultur, beteenden och attityd. När dessa egenskaper skiljer sig från egenskaper som majoritetssamhället bär på, skapas det exkludering och kategorisering av olika sociala grupper. Charles Tilly (2000) håller med Turner och menar att de sociala gruppernas olikheter skapar ojämlika på bland annat arbetsmarknaden. Kategorisering är problematiskt eftersom det bygger på maktrelationer och skapar ett ”vi” och ”dom” både på den svenska arbetsmarknaden men även i det övriga samhället. Social kategorisering ligger till grund för värderingar och tolkningar som vi har om oss själva och vår omgivning. Genom att dela in individer i olika kategorier sker en stereotypisering det vill säga att individerna som tilldelas kategorier blir representanter för en social grupp och inte för sig själva som individer (Tilly, 2000:19–26).

En ”vanlig” egenskap som tillskrivs individer som tillhör majoritetssamhället är att personen har ett arbete, vilket blir en norm i samhället. När en person är arbetslös faller personen ur kategorin ”vanlig” och normen. På så sätt blir den arbetslösa personen en individ som avviker från kategorin och samhällsnormen. Turner (1999) skriver att begreppet ”vanlig” och

”ovanlig” är förbundet till en individs sociala grupp, eftersom olika sociala grupper innehar olika normer uppfattas även begreppet ”vanlig” olika i olika sociala grupper. Utrikes födda personer har generellt oftast svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden på grund av bland annat språkkunskaper eller för att de saknar utbildning. Detta bidrar till att utrikes födda faller utanför kategorin ”vanlig” då majoritetssamhället delar in utrikes födda in i kategorin arbetslös, då de tolkar hela den sociala gruppen som arbetslös och inte enstaka individer (Turner, 2000:27–30).

Arbetsuppgifter som utrikes födda har fått ta, har oftast varit sådana uppgifter som majoritetsbefolkningen inte velat ha (SOU 2005:56:262). I Statens Offentliga Utredningar (SOU 2012:9) framkommer det att utrikes födda kvinnors har en mer utsatta position än utrikes födda män på den svenska arbetsmarknaden. Utrikes födda kvinnors utsatta position beror bland annat på att dessa kvinnor ofta arbetar inom lågavlönade yrken. Då de oftast arbetar inom lågavlönade branscher är även efterfrågan på de större inom lågkvalificerade yrken som exempelvis inom städyrken. Som vi ser i samtliga utredningar framgår det tydligt att utrikes födda kvinnor exkluderas från arbetsmarknaden vilket bidrar till deras svaga ställning. I samtliga utredningar kan man se hur klass, etnicitet och kön, både utesluter och diskriminerar utrikes födda kvinnor. De grupper som innehar en ”auktoritär” position i samhället är även de som innehar makt och skapar olika mekanismer som exkluderar och inkluderar individer och grupper i olika sociala sammanhang.

Föreställningar om kön i kombination med etnicitet kan ha betydelse för hur en individ blir bemött av samhället. Lagen definierar kön som antingen kvinna eller man, och förbjuder könsdiskriminering inom såväl arbetsliv som utbildning. Genus problematiserar relationen mellan könen eftersom man skiljer mellan det biologiska och det kulturella könet (Ericsson, 1993:146–156). Yvonne Hirdman (1993) skriver att mannen framställs som norm och anses därmed vara ”normal” vilket på så sätt underordnar kvinnan. Genom att mannen legitimeras, hamnar kvinnan i en utsatt position, speciellt när olika faktorer samverkar som exempelvis kön, klass och etnicitet. Göran Ahrne (2016) analyserar hur olika former av maktrelationer och social skiktning samverkar. Samspelet mellan olika sociala skiktningar positionerar och ger olika individer olika möjligheter i samhället (Ahrne, 2016:180–181). I denna del av min studie går det att se med hjälp av den forskning som presenterats att diskriminering förekommer på den svenska arbetsmarknaden i form av att utrikes födda kvinnor underordnas och utestängs från arbetsmarknaden, och de bakom liggande faktorerna av diskrimineringen

och exkluderingen har varit på grund av deras kön, klass och etnicitet.

5.3 UTRIKES FÖDDAS HUMANKAPITAL

Enligt Gary Becker (1994) genererar humankapitalteorin avser individers färdigheter och kunskaper genom arbetslivserfarenhet och utbildning. Becker menar att genom att investera i utbildning ger det större möjligheter till både arbetsmöjligheter och högre lön (Långtidsutredningen, 2011, 272). När utrikes födda väljer att flytta till ett annat land kan humankapitalet minska i värde eftersom individens landspecifika humankapital förändras. För utrikesfödda som har högskoleutbildning i hemlandet kan valideringen av utbildningen minska i mottagarlandet (Långtidsutredningen, 2011:272). Till skillnad från andra forskare som menar att kunskaper som är en del av humankapitalet, kan vara problematiskt vid ankomst till ett nytt land, skriver Chiswick m.fl. (2014) att språket kan föra med sig fördelar eftersom det kan bidra till ett socialt nätverk inom den egna gruppen i mottagarlandet vilket kan bidra till möjligheter på arbetsmarknaden. Som tidigare nämnt lyfter många forskare fram att diskriminering och exkludering av utrikesföddas på den svenska arbetsmarknaden bland annat beror på etnicitet, kön, klass och namn (svensk klingande samt arabisk klingande). Lappalainen skriver i sin studie att utrikes föddas ojämlika förhållanden på arbetsmarknaden förklaras med brister ibland annat språk, utbildning och humankapital. Han skriver vidare att istället för att undersöka de ojämlika och diskriminerande strukturer i samhället eller den svenska integrationspolitiken beskylls utrikes föddas utsatta arbetsposition och exkludering på de själva och inte på brister i samhället (SOU 2005:56:253–254).

Individer och grupper försöker ständigt att antingen öka eller bevara värdet av sitt humankapital. Dock finns det en nackdel med detta, och det är att kapitalformerna skapar uteslutningar av grupper som inte innehar samma kapitalform som en själv eller ens egna grupp (Broady, 1990:181). Eftersom en del av humankapitalet går förlorad vid migration till ett annat land, behöver nyanlända personer försöka återuppbygga det förlorade humankapitalet i mottagarlandet. Studier som på olika sätt undersökt utrikes föddas språkkunskaper på arbetsmarknaden utgör en viktig aspekt i arbetsmarknadsutfall. Resultaten som presenteras i studierna pekar på vilken avgörande roll humankapitalet har på arbetsmarknaden (Långtidsutredningen, 2011:272). Forskning om arbetsmarknadens diskriminerande praktiker har inte varit högt prioriterad i Sverige, istället har svenska forskare valt att fokusera på arbetsmarknadsstatistik som har undersökt skillnader i sysselsättningsgrad och arbetslöshet mellan olika etniska grupper och majoritetsbefolkningen, samt hur olika

kategorier har underordnat etniska grupper. De etniska ojämlikheterna på den svenska arbetsmarknaden har försökt förklaras med etniska och kulturella skillnader eller brister i humankapital. De strukturella ojämlikheterna mellan utrikes- och inrikes födda kvinnor på den svenska arbetsmarknaden har manifesterats i ett ”vi” och ”dom” tänkande svenskhet blir det ”normativa” och ställs mot ett ”avvikande” som utgörs av olika etniska grupper (SOU 2005:56:253).

I en rapport från SCB:s databas om integration framkommer det att utrikes föddas kompetens inte tas tillvara på den svenska arbetsmarknaden. I rapporten framkommer det även att utrikes födda har en lägre sysselsättningsgrad på grund av bland annat om utbildningen är utländsk eller ej, vilken etnisk bakgrund man har. I rapporten har det undersökts om det finns skillnader mellan svensk och utländsk utbildning, samt vilken av utbildningarna som får matchning på den svenska arbetsmarknaden. I rapporten studeras fem utbildningsgrupper, nämligen: sjuksköterskor, civilingenjörer lärare, naturvetare och ekonomer. Inom samtliga utbildningsgrupper är matchningen sämre för utrikesfödda. Som jag tidigare nämnt skriver bland annat Chiswick m.fl, (2014), Dustman och Fabri (2003) att utrikes födda personer måste investera i sitt humankapital sin första tid i mottagarlandet eftersom det anses bidra till möjligheter på den svenska arbetsmarknaden.

Som jag tidigare nämnt, påverkas utrikes föddas möjligheter på den svenska arbetsmarknaden av deras humankapital enligt en del forskning. Genom att investera i bland annat språk och utbildning har utrikes födda större sannolikhet till både arbete och även höger lön. Detta stämmer inte riktigt enligt: *Rapport Integration 2003*, samt *Yrke och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad*. I båda rapporterna granskas skillnader och arbetsmarknadssituationen mellan utrikes födda och inrikes födda som har en akademisk examen. Det framkommer att utrikes födda som har höga utbildningsmeriter har svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden, många upplever även att de blir utsatta för diskriminering (SOU 2005:56:271). I en studie skriven av Linda Helgesson (2000) *Högutbildad, men diskvalificerad – några invandrades röster om den svenska arbetsmarknaden och vägen dit*, handlar om exkludering av högutbildade utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden. Studien bygger på empiriskt material med intervjuer av cirka tio högutbildade utrikes födda personer, några handläggare på arbetsförmedlingen samt tre personalrekryterare. Deltagarna i Helgessons studie upplever att arbetsgivare ställer alldeles för högra krav på språkkunskap i förhållande till arbetsuppgifterna vilket de menar på minskar deras möjligheter till arbete.

Arbetsförmedlarna pekar på att många arbetsgivare ställer krav på att arbetstagarna ska vara bra på kundkontakter vilket anses vara fel då det finns en dold föreställning om att inrikes födda personer har den kompetensen och ej utrikes födda. Arbetsförmedlarna menar på att det inte går att koppla social kompetens till etnicitet (Helgesson, 2000:17).

Att språkkunskaper ligger som grund för utrikes föddas utsatta position på den svenska arbetsmarknaden tyder på att den svenska arbetsmarknaden inte har acceptans för brytning i det svenska språket. Att utrikes födda har brytningar i det svenska språket kan tyda på diskriminering eftersom det enligt lag inte får vara grund för kvalifikationer eller kompetens så länge personen i fråga kan kommunicera och om kommunikationen inte påverkar arbetet. Det finns personer som talar svenska men bryter på exempelvis engelska, norska eller finländska men som inte utgör hinder för deras anställning på arbetsmarknaden. Detta tyder på att det finns en attityd mot vilka brytningar som anses vara acceptabla, vilket skapar en hierarkisk uppdelning (SOU 2005:56:281). Enligt Arai m.fl. (1999) *Är arbetsmarknaden öppen för alla?* kan inte brister i det svenska språket förklara arbetslösheten för personer som har betyg i det svenska språket. Ett sätt att åtgärda utrikesföddas humankapital är att validera utrikesfödda yrkeskvalifikationer så att de får sina utbildningar erkända. Genom att utrikes föddas kompetens och utbildning inte valideras som etniska svenskars skapar det gränser för utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden. I både Lappalainens (2005) och Arais (1999) och Helgessons (2000) forskning framgår det att arbetsgivare ställer allt för höga krav på språkkunskaper som arbetet i sig inte kräver. Detta är en av mekanismerna som inte ger utrikes födda möjligheter till arbete, vilket enligt forskarna kan tolkas som både diskriminering och exkludering av utrikes födda.

6. DISKUSSION OCH SLUTSATSER

I denna studien har syftet varit att undersöka om, hur och i så fall varför etnisk diskriminering förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Jag hade en förförståelse om att de motgångar och hinder som utrikes födda får möta på den svenska arbetsmarknaden delvis kunde bero på etnisk diskriminering. Som jag har visat i tidigare forskning finns det många forskare som forskat kring ämnet och kommit fram till att etnisk diskriminering är en av de mest förekommande faktorerna som bidrar till att utrikes födda marginaliseras på den svenska arbetsmarknaden. Jag har även presenterat forskning som menar på att utrikes föddas utsatthet inte enbart beror på diskriminering och exkludering utan på kvalifikationer som saknas hos utrikesfödda som exempelvis är det svenska språket. Som jag har diskuterat i min studie borde inte en viss brytning i det svenska språket utgöra ett hinder för utrikes födda eftersom det finns individer med annan etnisk bakgrund vars brytningar i det svenska språket accepteras. Jag har även i studien visat att det ställs alldeles för höga krav på det svenska språket i förhållande till vad arbetet i sig kräver. Vilka brytningar som accepteras och inte accepteras verkar arbetsgivaren avgöra. Vilka brytningar eller etniska grupper som får en chans på den svenska arbetsmarknaden beror på arbetsgivaren attityd och föreställningar gentemot olika samhällsgrupper. Arbetsgivaren sammankopplar språkkunskaper med föreställningar om olika etniska gruppers kompetens inom andra områden.

I studien har jag även visat att utrikes födda personer sällas bort av arbetsgivare på grund av arabiskt eller afrikanskt klingande namn vilket grundar sig på föreställningar om kulturella skillnader. Genom namnen avgör arbetsgivaren om en person är lämpas för en tjänst eller inte. Hur kan man på basis av namn utesluta människor från arbete? Om namnet är så avgörande vilket många forskningar som jag presenterat har visat, verkar det inte spela någon roll om man är utrikes född eller inrikes född med annan etnisk bakgrund. Innebär detta att även om vi som är svenska medborgare, eller i många fall är födda i Sverige, och har de kvalifikationer, kompetens och humankapital som efterfrågas, blir utsorterade på grund av namn? Med andra ord, utgör föreställningar om kulturella skillnader en väldigt viktig punkt i anställningsprocessen eftersom chansen eller uteslutningen på arbetsmarknaden ligger i arbetsgivares förutfattade meningar (Carlsson & Rooth, 2007:66, (Bursell, 2012:30–33, Sjögren & Zenou, 2007:7–8).

Sammanfattningsvis har jag i denna studien kommit fram till att olika former av diskriminering och exkludering kan förekomma på den svenska arbetsmarknaden. En stor del av den forskningen som jag presenterat i kapitlet tidigare forskning, visar på att utrikesfödda möter på stora hinder på den svenska arbetsmarknaden. Det handlar om allting från att de döms på förhand utifrån stereotyper, föreställningar om olika etniska grupper, deras namn, kultur, beteenden och så vidare. Trots att den svenska lagen förbjuder diskriminering på grund av etnicitet, kön och religionsuppfattning har forskning visat på att etnisk diskriminering är den mest förekommande former av diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Men det finns också forskning som visar att det inte alltid handlar om diskriminering. En del forskning visar på att utrikes föddas missgynnande och exkludering på arbetsmarknaden kan vara en fråga om kvalifikationer eller kompetens som utrikes födda saknar. Med kvalifikationer har jag visat att det kan handla om att utrikes föddas eftergymnasiala utbildning inte valideras som en svensk utbildning. Många gånger kan exkludering av utrikes födda handla om att handlar det sociala nätverket saknas vilket även många studier anser utgör ett stort hinder för utrikes födda (Se bla. Helgesson, 2000:17, Dustman & Fabbri 2003:696, Rooth & Åslund, 2006:72).

Som svar på mina frågeställningar har jag under studien redogjort för vad som menas med olika diskriminerings teorier men framför allt strukturell diskriminering och hur det kan upplevas samt hur arbetsgivare indirekt utsätter personer med annan etnisk bakgrund för strukturell diskriminering. Genom tidigare forskning, samt i min analysdel har jag redogjort för på vilka faktorer som bidrar till att utrikes födda blir diskriminerade och hur det går till. Correspondence testingarna som jag presenterat i studien har givit mig en bild av hur utrikes födda positioneras på den svenska arbetsmarknaden utifrån etnicitet, "ras", klass, kultur och kön. Med hjälp av tidigare forskning har jag sett att arbetsgivare har gett företräde till etniska svenskar vilket eventuellt kan bero på föreställningar om kulturella skillnader. Jag kan emellertid inte helt slå fast att utrikes födda utsätts för etnisk diskriminering eller omfattningen av diskriminering, utan exkludering och utsattheten kan bero på andra faktorer som jag nämnt i både analysen och i tidigare forskning (Carlsson & Rooth, 2007:66).

Trots att exkludering av utrikes födda på arbetsmarknaden kan ha olika orsaker menar jag att det hade varit av betydelse för både det svenska samhället med även för olika etniska grupper är om det vidtas åtgärder mot diskriminering. Diskrimineringen bidrar till att många utrikes föddas kompetens inte tillvaratas i Sverige på grund av föreställningar om kulturella

skillnader och stereotypa uppfattningar. Många utrikes födda exkluderas från arbetsmarknaden när de istället hade kunnat bidra till den svenska välfärden. Sverige lägger extremt mycket resurser på att integrera utrikes födda i det svenska samhället men trots detta misslyckas ofta arbetsmarknadsintegrationen eftersom deras utbildning inte valideras. Istället hade kanske satsning endast på det svenska språket behövts för de utrikes födda som har eftergymnasial utbildning. Som forskning visar är en av uteslutningsmekanismerna språket (Rapport integration 2003:106).

Förslag till framtida forskning

I tidigare forskning framkommer det att utrikes föddas position på den svenska arbetsmarknaden är svag och vilken position de ska förvänta sig. Det finns studier som visar att utrikes födda redan på förhand har blivit kategoriserade av majoritetssamhället genom etniska och kulturella stereotyper. En bredare framtida studie om olika etniska gruppers utsatthet hade gett en intressant inblick och tydligare förståelse på hur olika etniska grupper bemöts på arbetsmarknaden men även om och i så fall hur exkluderingen mellan olika etniska grupper skiljer sig och vad det i så fall kan bero på. Kan det kanske bero på rasistiska stereotyper? Som jag nämnde i den första delen av min studie, är forskning om olika etniska grupper på arbetsmarknaden väldigt begränsad.

KÄLLFÖRTECKNING

LITTERATUR

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.

Ahrne, Göran (2016). Intersektionalitet. I Edling, Christofer & Liljeros, Fredrik (red.). *Ett delat samhälle: makt, intersektionalitet och social skiktning*. 2. rev. och utök. uppl. Stockholm: Liber.

Behtoui, Alireza & Jonsson, Stefan (2013). "Rasism – särskiljandet och rangordningens praktik". I Dahlstedt, Magnus & Neergaard, Anders (red.). *Migrationens och etnicitetens epok: kritiska perspektiv i etnicitets- och migrationsstudier*. Stockholm: Liber.

Behtoui, Alireza (2004). "Unequal Opportunities for young people with immigrant background in the Swedish labour market". *Labour* 18(4), 633–600.

Bertrand, Marianne, Chugh, Dolly & Mullainathan, Sendhil (2005) »New approaches to discrimination: Implicit discrimination«. *American Economic Review* vol. 95, s. 94–98.

Broadly Donald, (1990). *Sociologi och epistemologi: Om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. Stockholm: Gotab.

Burns, Tom. R (2005). *Institutionell diskriminering: Makt, kultur och kontroll över invandrares livsvillkor*. Centrum for Multietnisk Forskning, Uppsala Universitet/ International Studies Institute, Stanford University.

Bursell, Moa (2012). *Ethnic Discrimination Name Change and Labor Market Inequality. Mixed approaches to ethnic exclusion in Sweden*. Doktorsavhandling, sociologiska institutionen, Stockholms universitet.

Carlsson, Magnus & Rooth, Dan-Olof (2007) Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics* vol. 14, s. 716–729.

- Chiswick, Barry & Miller, Paul (2014). "The international transferability of immigrant's human capital". *Economics of Education Review*, vol. 28, s. 162-169.
- De los Reyes, Paulina (2000). "Folkhemmet paradoxer: genus och etnicitet i den svenska modellen". *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. 2000 (21:2) s. 27-47.
- De los Reyes, Paulina & Wingborg, Mats (2002). *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige: en kunskapsöversikt*. Norrköping: Integrationsverket.
- Diaz, Jose Alberto (2006). *Upplevelser av etnisk diskriminering hos utrikesfödda personer i Sverige 2005*. Norrköping: Rapport från Integrationsverket.
- Dustmann, Christian & Fabbri, Francesca (2003). "Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK". *Economic Journal*, vol. 113, s. 695-717.
- Ehn, Billy (1981). *Arbetets flytande gränser: en fabriksstudie*. Stockholm: Prisma
- Ejvegård, Rolf (2009). *Vetenskaplig metod*. Uppl. 4:1. Lund: Studentlitteratur.
- Ekberg, Jan & Rooth, Dan-Olof (2004). *Yrke och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad: skillnader mellan inrikes och utrikes födda personer*. Norrköping: Integrationsverket.
- Ericsson, Christina 1993: *Genus i historiskforskning*, Lund: Studentlitteratur.
- Eriksson, Stefan, Johansson, Per & Langenskiöld, Sophie (2012). "Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen". IFAU rapport 2012:13. Uppsala: IFAU.
- Forsberg, Christina & Wengström, Yvonne (2008). *Att göra systematiska litteraturstudier: värdering, analys och presentation av omvårdnadsforskning*. 2. uppl. Stockholm: Natur & Kultur.

Greenwald, Anthony, Poehlman, Andrew, Uhlmann, Eric Luis & Banaji, Mahzarin (2007) *Understanding and using the implicit association test: III. Meta-analysis of predictive validity*. Unpublished manuscript, Yale University.

Goffman, Erving (2011). *Stigma – den avvikandes roll och identitet*. 3 uppl. Stockholm: Norstedts.

Helgesson, Linda. (2000). *Högutbildad, men diskvalificerad - Några invandrares röster om den svenska arbetsmarknaden och vägen dit*, Umeå universitet: Gerum Kulturgeografi.

Hirdman, Yvonne (1997). "Genussystemet: reflexioner kring kvinnors sociala underordning". *Litteratursociologi* (Lars Furuland & Johan Svedjedal (red.). S. 400–418. Lund: Studentlitteratur.

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

Knocke, Wuokko & Hertzberg, Fredrik (2000). "Integration or segregation? Immigrant population facing the labour market in Sweden". *Economic and Industrial Democracy* (21): 361–380.

Le Grand, Carl, Ryszard Szulkin, Andrey Tibajev & Michael Tåhlin (2013), *Vid arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning, barriärer 1974–2010, Underlagsrapport nr 12 till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen*.

Mark, Eva (2007). *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur. (Finns även som e-bok).

Neuman, Emma (2015). *Essays on Segregation, Gender Economics, and Self-Employment*, doktorsavhandling, Linnéuniversitetet, Växjö.

Patel, Runa & Davidson, Bo (2014). *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Uppl. 4.1. Lund: Studentlitteratur.

Rooth, Dan-Olof (2007a) *Evidence of unequal treatment in hiring against obese applicants – a field experiment* (IZA Discussion Paper. no. 2775). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).

Rooth, Dan-Olof & Carlsson, Magnus (2007). "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data". *Labour Economics*, vol. 14, (4) s. 716–729.

Rooth, Dan-Olof & Strömblad, Per, (2008) *Språk, krav och medborgarskap*. Underlagsrapport nr. 14 till globaliseringsrådet. Regeringskansliet.

Rooth, Dan-Olof & Åslund, Olof (2005) *Orsakar främlingsfientlighet diskriminering på arbetsmarknaden? Erfarenheter från 11 september*, nr 1 årgång 33.

Rooth, Dan-Olof & Åslund, Olof (2006). *Utbildning och kunskaper i svenska. Framgångsfaktorer för invandrare*. Stockholm: SNS-förlag.

Schierup, Carl-Ulrik. & Paulson, Sven., red. (1994). *Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik*, Stockholm: Carlssons.

Sjögren, Anna & Zenou, Yve (2007). "Integration eller utanförskap? En teoretisk översikt", *Ekonomisk debatt*, 2007:3.

Strömbäck, Jesper, Andersson, Felicia & Nedlund, Evelina (2017). *Invandring i medierna – Hur rapporterade svenska tidningar åren 2010–2015?* Stockholm: Delmi rapport 2017:6.

Tilly, Charles (2000). *Beständig ojämlikhet*. Lund: Arkiv.

Turner, John C. (1987). *Rediscovering the Social Group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.

ELEKTRONISKA KÄLLOR

Aldén, Lina & Hammarstedt, Mats (2014). "Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden – en översikt och en internationell jämförelse". Underlagsrapport, forskningskommission, Stockholm: Socialdemokraternas

<https://www.nationalekonomi.se/sites/default/files/NEFfiler/43-3-lamh.pdf> (Hämtad 2019.05.21)

Aldén, Lina & Hammarstedt, Mats (2016). "Flyktinginvandring – sysselsättning, förvärvsinkomster och offentliga finanser", rapport 2016/1, Finanspolitiska rådet, Stockholm. <http://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:929305/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2019.05.20)

Arai, Mahmood, Schröder, Lena, Skogman- Thoursie Peter & Thoursie, Anna (1999). *Är arbetsmarknaden öppen för alla?* Bilaga 6 till 2000 års Långtidsutredning. https://www.ne.su.se/polopoly_fs/1.216026.1418981154!/menu/standard/file/lu99_6.pdf (Hämtad 2019.05.19)

Eriksson, Stefan (2010). *Utrikesfödda på den svenska arbetsmarknaden: Vägen till arbete – arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration*. Bilaga 4. Långtidsutredningen 2011. SOU 2010:88. <https://www.regeringen.se/49bb36/contentassets/dd303e8dfe24477cbded3eccac15f88e/vagen-till-arbete---arbetsmarknadspolitik-utbildning-och-arbetsmarknadsintegration-sou-201088-hela-betankandet> (Hämtad 2019.05.20)

Johansson, Emilia (2012) *Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet*, Stockholm: <https://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-forskningsoversikt-diskriminering-rekrytering.pdf> (Hämtad 2019.05.19)

Vernby, Kåre & Dancygier, Rafaela (2018). "Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden. Resultat från ett faktoriellt fältexperiment" Rapport 2018:21. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2018/r-2018-21-etniska-hierarkier-och-diskriminering-pa-arbetsmarknaden.pdf> (Hämtad 2019.05.19)

Ruist, Joakim. *Diskriminering på arbetsmarknaden*. Migrationsinfo. 2016 april 13. <https://www.migrationsinfo.se/arbetsmarknad/diskriminering/> (Hämtad 2019.04.01)

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/andra-generationens-invandrare> (Hämtad 2019.04.15)

<http://www.regeringen.se/regeringens-politik/demokrati-och-manskliga-rattigheter/> (Hämtad 2019.04.01)

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/statistiknyhet/yrkesregistret-med-yrkesstatistik-2014/> (Hämtad 2019.04.16)

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/levnadsforhallanden/integration--analys/pong/statistiknyhet/integration--matchning-pa-arbetsmarknaden/> (Hämtad 2019.04.22)

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/statistiknyhet/yrkesregistret-med-yrkesstatistik-2014/> (Hämtad 2019.04.26)

<https://www.ifau.se/sv/Press/Forskningsammanfattningar/kvinnor-och-man-pa-arbetsmarknaden/> (Hämtad 2019.04.27)

Diskrimineringsombudsmannen, DO, Statistik, 2014

<https://www.do.se/globalassets/om-do/arsredovisning-statistik-2014.pdf> (Hämtad 2019.05.10)

FÖRFATTNINGAR

Diskrimineringslagen (2008:567)

SFS 1994:134 Lag mot etnisk diskriminering.

Offentligt tryck

Proposition 1993/94:101 *Åtgärder mot rasistisk brottslighet och etnisk diskriminering i arbetslivet.*

SOU 1995:76 *Arbete till invandrare. Delbetänkande från Invandrapolitiska kommittén.*

SOU 1967:18 *Invandringen: problematik och handläggning: Utlänningsutredningens betänkande, 2.*

SOU 1974:69 *Invandrarutredningen.*

SOU 2005:41 *Bortom vi och dom: teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering.*

SOU 2005:56 *Det blågula glashuset: strukturell diskriminering i Sverige.*

SOU 2012:9 *Förmån och fälla - Nyanländas uttag av föräldrapenning.*

SOU 2011:88 *Vägen till arbete Arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration. Statens offentliga utredningar.*