

Etnisk diskriminering – vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra?

ALI AHMED
är professor i nationalekonomi vid Linköpings universitet, Pro Futura Scientia Fellow vid Swedish Collegium for Advanced Study samt anknuten forskare vid Institutet för forskning om migration, etnicitet och samhälle. ali.ahmed@liu.se

Diskriminering är ett avsevärt hinder på arbetsmarknaden, bostadsmarknaden och andra marknader för personer med utländsk bakgrund. I Sverige finns lagstiftning som förbjuder diskriminering och en myndighet som har tillsyn över problematiken. Men vad säger forskningen om etnisk diskriminering i Sverige? Denna översikt redogör för nationalekonomiska undersökningar som entydigt har funnit belägg för etnisk diskriminering. I ljuset av denna översikt förs en diskussion kring det vi känner till och det vi behöver känna till. Slutligen framförs förslag om hur arbetet mot etnisk diskriminering kan förbättras.

Etnisk diskriminering bryter mot den grundläggande mänskliga rättigheten till likabehandling, antagen i FN:s *Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna* 1948. Diskriminering är ett hot mot sammanhållningen i samhället och leder till att människor hamnar i utanförskap. För att bekämpa diskriminering måste vi ha kunskap om dess omfattning, vilka uttryck den tar sig och hur den på bästa sätt kan motverkas. Sådan kunskap har ackumulerats av forskare i Sverige under det senaste decenniet. Syftet med följande framställning är att ge en övergripande bild av denna kunskap. Forskningsresultat presenteras från arbetsmarknaden och bostadsmarknaden samt från andra delar av samhället. Därefter förs en diskussion kring resultaten med fokus på att identifiera kunskapsluckor. Uppsatsen avslutas med några förslag om hur arbetet mot etnisk diskriminering kan förbättras.

Översikten koncentrerar sig främst på otvetydig ekonomisk forskning och utgår från den ekonomiska definitionen av diskriminering. Med etnisk diskriminering avses således olikbehandling av en person med utländsk bakgrund trots att personen har samma egenskaper som en infödd svensk. Vad som menas med etnicitet är en forskningsfråga i sig. Här avses utländsk bakgrund – vare sig en individ är första eller andra generationens invandrare, hindu eller muslim, kurd eller turk etc.

1. Översikt

Jag är tacksam för värdefulla synpunkter på ett utkast till denna uppsats från Niclas Berggren, Jan Ekberg och Mats Lundahl.

Den största delen av forskningen om etnisk diskriminering har genomförts på arbetsmarknaden. Jag börjar därför översikten med dessa studier. Därefter presenteras studier på bostadsmarknaden och andra marknader. Slutligen redogör jag för några experimentella studier som har testat etnisk diskriminering på studentpopulationer.

Arbetsmarknaden

De flesta undersökningar på arbetsmarknaden har använt sig av fältexperiment för att dokumentera etnisk diskriminering. Noggrant matchade ansökningshandlingar för två likvärdiga arbetssökande skickas till arbetsgivare som har utannonserat lediga tjänster. Etnicitet signaleras genom de sökandes namn, och utfallsvariabeln är sannolikheten att bli kallad till en intervju. De första fältexperimenten på svensk arbetsmarknad genomfördes ungefär samtidigt över en period från 2005 till 2007.

The International Labour Organization utförde ett *situationstest*, vilket går ut på att verkliga arbetssökande används i experimentet (Attström 2007). Sökande födda i Sverige med svenska föräldrar och med föräldrar från Mellanöstern värvades, och ansökningar genomfördes i tre steg bland 1 500 arbetsgivare inom sex olika sektorer i Göteborg, Malmö och Stockholm. Först tog testpersonerna kontakt med arbetsgivare per telefon, därefter skickades skriftliga ansökningar till arbetsgivarna och slutligen gick testpersonerna på intervjuer. Resultaten visade att den svenska testpersonen i jämförelse med testpersonen med bakgrund i Mellanöstern hade 6 procent högre sannolikhet att bli inbjuden till att skicka en skriftlig ansökan efter telefonkontakten och fick mer än 2,5 gånger fler kallelser till intervju efter brevkontakten. Intervjusteget innehöll för få observationer för en säker slutsats.

Ett problem med situationstester är att man inte har tillräcklig experimentell kontroll. Därför har alla andra fältexperiment i Sverige använt sig av *korrespondentstester*, där skriftliga ansökningar för fiktiva arbetssökande skickas till arbetsgivare. Carlsson och Rooth (2007) skickade ansökningar för arbetssökande med svensk- och arabisk klingande namn till mer än 1 500 arbetsgivare i tolv olika yrkeskategorier i Göteborg och Stockholm. Undersökningen visade att sökande med svensk klingande namn fick omkring 50 procent fler inbjudningar till en jobbintervju än sökande med arabisk klingande namn. Diskriminering förekom i större utsträckning i lågkvalificerade yrken. Forskarna kombinerade dessutom sina data med information om arbetsgivarna från andra källor. Av detta framkom bl a att sökande med arabisk klingande namn hade lägre sannolikhet att bli kallade till en intervju när den rekryteringsansvarige var en man, arbetsplatsen hade färre än 20 anställda och företaget var lokaliserat i en kommun med relativt hög andel invandrare.

Bursell (2014) utförde ett liknande experiment i Stockholmsregionen, där hon skickade fiktiva ansökningar till över 1 800 arbetsgivare i 16 olika yrkeskategorier. Hon använde sig av svensk-, arabisk- och nordafrikansk klingande namn och fann att sökande med ett svenskklingande namn blev kallade till en intervju i 80 procent fler fall än sökande med ett arabisk- eller nordafrikanskklingande namn. Även i detta experiment förelåg diskriminering i större utsträckning i lågkvalificerade yrken. Studien visade dessutom att manliga sökande med utländsk klingande namn var mer diskriminerade i mansdominerade yrken än vad kvinnliga sökande med utländsk-

klingande namn var i kvinnodominerade yrken.

Efterföljande fältexperiment har stärkt den dokumenterade diskrimineringen i de tre förstnämnda studierna. Carlsson (2010) ådagalade att sökande födda i Mellanöstern och i Sverige med arabisklingande namn hade lägre sannolikhet att bli kallade till en jobbintervju än sökande med svensklingande namn. Studien visade dessutom att sökande födda i Sverige med arabisklingande namn löpte lika stor risk att bli diskriminerade som sökande födda i Mellanöstern med arabisklingande namn. Arai m fl (2008) genomförde ett fältexperiment där sökande med arabisklingande namn gavs ett övertag i form av två års extra yrkeserfarenhet jämfört med sökande med svensklingande namn. Övertaget medförde att kvinnliga sökande med olika bakgrund hade likvärdig chans att bli kallade till intervju. Bland män förelåg det dock fortfarande diskriminering mot sökande med arabisklingande namn. Carlsson och Rooth (2012) kombinerade ett fältexperiment med data från en attitydundersökning och visade att sökande med arabisklingande namn diskriminerades i större utsträckning i regioner med relativt mer negativa attityder mot personer med utländsk bakgrund. Rooth (2010) observerade att sannolikheten att kalla en arbetsökande med arabisklingande namn minskade ju mer negativa omedvetna attityder arbetsgivarna hade om män med bakgrund i Mellanöstern. I ett annat fältexperiment fann Agerström m fl (2012) att signaler om ömsinhet och kompetens förbättrade chanserna att bli kallad till en intervju men att sökande med arabisklingande namn behövde signalera ömsinhet och kompetens i en mycket större utsträckning än sökande med svensklingande namn för att ha likvärdiga chanser till en intervju.

Utöver forskning som använder sig av traditionella fältexperiment finns studier som har undersökt etnisk diskriminering på andra sätt. Eriksson och Lagerström (2012) nyttjade data för 18 167 arbetssökande från Arbetsmarknadsstyrelsens Internetbaserade sök- och matchningskanal Mitt cv. De visade att sökande med icke-nordisk- och framför allt arabisklingande namn fick betydligt färre kontakter från arbetsgivare än övriga sökande och därmed även färre chanser till jobberbjudanden. Eriksson m fl (2013) genomförde ett sk hypotetiskt valexperiment bland 426 rekryterare i Stockholm. Rekryterarna fick först i uppgift att beskriva en anställd som nyligen självmant lämnat företaget. Därefter fick de välja mellan två hypotetiska sökande i avsikt att ersätta den tidigare anställde. Undersökningen visade att rekryterarna bl a var benägna att välja bort judiska och muslimska sökande. Åslund och Skans (2012) utvärderade ett försök med avidentifierade jobbsökningar i Göteborgs kommun. Datamaterialet bestod av omkring 3 500 ansökningar till över 100 tjänster. Studien visade att avidentifierade ansökningar ökade chanserna att bli kallad till intervju både för kvinnor och för personer med icke-västerländsk bakgrund. Dessutom visade utvärderingen att avidentifierade ansökningar medförde större sannolikhet att få jobbet för kvinnor men inte för personer med icke-västerländsk bakgrund.

Med regressionsanalys på data från Arbetsmarknadsstyrelsen och Statis-

tiska centralbyrån jämförde Rooth (2002) sannolikheten att vara sysselsatt för 23 930 utlandsfödda adopterade personer med svenskfödda adoptivföräldrar med en jämförbar grupp bestående av 62 274 infödda svenskar. Han observerade en skillnad i sannolikheten att vara sysselsatt mellan infödda svenskar och adopterade personer från Asien och Latinamerika, vilket tyder på att personer med ett icke-europeiskt utseende har sämre möjligheter på arbetsmarknaden. Slutligen undersökte Arai och Skogman Thoursie (2009) genom ekonometriska metoder hur utländskklingande till svensklingande efternamnsbyten påverkade årsinkomstutvecklingen för personer med asiatisk, afrikansk och slavisk bakgrund. Data över 641 efternamnsbyten från Patent- och registreringsverket kombinerades med registerdata från Statistiska centralbyrån. De fann att i genomsnitt medförde namnbytet en inkomstökning på över 10 000 kr per år.

Bostadsmarknaden

Etnisk diskriminering på bostadsmarknaden har genomgående studerats med hjälp av fältexperiment. Det första fältexperimentet på bostadsmarknaden utfördes av Ahmed och Hammarstedt (2008). De skickade ut matchade fiktiva ansökningar till 500 privata hyresvärdar som hade utanannonserat lediga lägenheter på Blocket.se under månaderna februari och mars 2007. Resultaten visade att en manlig sökande med ett svenskklingande namn erhöll mer än dubbelt så många inbjudningar till lägenhetsvisning från hyresvärdarna än en manlig sökande med ett arabiskklingande namn. Ahmed m fl (2010) undersökte vidare om mängden information om den sökande i intresseanmälan har någon inverkan på diskrimineringen på hyresmarknaden. Experimentet på 1 032 hyresvärdar visade att en informationsrik bostadsansökan ökade sannolikheten att bli inbjuden till en visning för både sökande med arabisk- och svenskklingande namn men i ungefär lika stor utsträckning, vilket innebar att diskrimineringen kvarstod.

Bengtsson m fl (2012) genomförde en undersökning, som även innehöll kvinnliga bostadssökande, bland 1 213 hyresvärdar i Stockholmsområdet. De kunde inte finna att en manlig sökande med arabiskklingande namn fick färre svar än en manlig sökande med svenskklingande namn. Däremot fann de att kvinnliga sökande med arabiskklingande namn erhöll ungefär 6 procentenheter färre svar från hyresvärdarna än kvinnliga sökande med svenskklingande namn.

Carlsson och Eriksson (2014) har genomfört det mest omfattande fältexperimentet på bostadsmarknaden. I sex månader under 2010 och 2011 skickades nästan 6 000 bostadsansökningar till privata hyresvärdar över hela Sverige. Sökandes egenskaper genererades slumpmässigt, och experimentella data kombinerades ihop med kommundata från Statistiska centralbyrån. Forskarna fann att manliga sökande med arabiskklingande namn blev utsatta för diskriminering i mindre utsträckning när hyresvärderna hade ett utländskklingande namn. Dessutom blev både manliga och kvinnliga

sökande med arabisk klingande namn diskriminerade i mindre utsträckning i storstadsområden och när det gällde mindre lägenheter.

Andra marknader och sammanhang

Aldén och Hammarstedt (2014) baseras på en enkätundersökning under 2011 som utforskar företagens erfarenheter från kreditmarknaden. Av enkätsvar från 2 170 utrikesfödda och 671 infödda företagare framkom att icke-europeiska företagare löpte stor risk att få sina låneansökningar avslagna och att de i genomsnitt erlade betydligt högre ränta än infödda företagare. Författarna argumenterar för att diskriminering är en trolig förklaring. Liknande indikationer påträffas även i Bos (2012). Hon kombinerade data från olika källor för omkring 135 000 pantbankskunder. Genom ekonomisk analys visade hon bl a att banker hade lägre benägenhet att bevilja lån till personer med afrikansk bakgrund jämfört med personer med nordisk bakgrund.

Med ett fältexperiment undersökte Ahmed m fl (2009) om det förelåg diskriminering på marknaden för företagsöverlåtelser. Matchade intressebrev skickades till över 500 företagsägare som hade utannonserat sina företag till försäljning på Blocket.se under september och oktober 2008. I likhet med många ovan diskuterade fältexperiment påvisades diskriminering för ännu en marknad.

Hinnerich m fl (2015) visade att etnisk diskriminering även förekommer i det svenska utbildningssystemet. Forskarna samlade in uppgifter för 1 622 elever för det obligatoriska nationella provet i svenska språket på gymnasiet för läsåret 2005–06. Forskarna studerade skillnaden i betygsättning vid oidentifierad respektive namngiven rättning. Den namngivna rättningen erhöles direkt från datainsamlingen. För att erhålla en anonym rättning lät forskarna ett 40-tal lärare från Lärarförbundet rätta om samtliga insamlade prov efter att identiteter hade avlägsnats från proven. Undersökningen visade att en namngiven rättning ökade provresultaten med 16 procent för infödda svenska elever och endast med 4 procent för elever med utländsk bakgrund.

Experimentella studier med studenter

Holm (2000) och Ahmed (2010a) var de första ekonomiska experiment som avsåg att direkt påvisa förekomsten av etnisk diskriminering. Holm utförde sin studie 1999 bland 225 gymnasieelever i Malmö och Ahmed sin 2003 bland 182 studenter från Södertörns högskola och Växjö universitet. I olika typer av förhandlingsspel parades deltagarna ihop med motspelare som antingen hade svensk- eller utländsk klingande namn. Resultaten från båda undersökningarna visade en tendens att motspelare med utländsk klingande namn bestraffades hårdare än motspelare med svensk klingande namn av deltagarna i olika spelsituationer. Någon påtaglig diskriminering förekom dock inte i studierna.

I en något annorlunda studie testade Ahmed (2010b) om det förelig-

ger diskriminering mot personer med arabisk klingande namn genom ett sk borttappat brev-experiment. I en av situationerna placerades 100 kuvert innehållande 60 kr i 20-kronors sedlar i klassrum före schemalagda föreläsningar. Kuverten var oförseglade, frankerade och adresserade. Avsikten var ge studenterna intryck av att någon i en föregående klass oavsiktligt lämnat efter sig brevet. Resultaten visade att 58 procent av de brev där mottagaren hade ett svensk klingande namn lades på posten och återficks med hela beloppet. Endast 36 procent av breven där mottagaren hade ett arabisk klingande namn återfanns.

Slutligen utförde Rödin och Özcan (2011) ett labbexperiment som involverade 226 studenter vid Stockholms universitet och Kungliga Tekniska högskolan. Det gick ut på att en del av deltagarna gissade olika kandidaters prestationsförmåga på ett kunskapstest genom att lägga bud på den kandidat de antog hade bäst resultat i kunskapstestet. Forskarna visade att deltagare var mer benägna att lägga ett bud på kandidater som såg stereotypiskt svenska ut än på kandidater som såg stereotypiskt osvenska ut. När kandidaterna presenterades genom både bild och meddelande försvann dock den positiva effekten av ett stereotypiskt svensk utseende. I stället fann forskarna en betydande ogynnsam effekt för kandidater som talade svenska med utländsk brytning.

2. Reflektion

Forskningssammanställningen visar tydligt på förekomsten av etnisk diskriminering. Resultaten är tillförlitliga då diskrimineringen i de flesta fall har studerats genom experimentella metoder där olikbehandlingen har dokumenterats *in flagrante delicto*. Översikten uppvisar att diskrimineringen är allmänt utspridd i det svenska samhället. Det bör tilläggas att utöver de undersökningar som har diskuterats i forskningsöversikten finns dessutom ett stort antal studier som har dokumenterat inkomst- och sysselsättningskillnader mellan infödda och personer med utländsk bakgrund genom att använda kvalificerad ekonometrisk analys på registerdata (Ekberg och Hammarstedt 2002) och som belyst segregeringsproblematiken i olika delar av samhället (Skans och Åslund 2010).

Det är inte enkelt att utröna vad som ligger bakom diskrimineringen. Alltsomoftast lyfter forskare fram flera förklaringsmodeller. Jag vill påstå att resultaten i ett stigande antal studier i dag levererar ett påtagligt stöd för Beckers (1957) teori om *smakbaserad diskriminering*, dvs att diskriminering av individer är ett resultat av animositet. Sambandet mellan negativa attityder och diskriminering i Carlsson och Rooth (2012), likheten vid diskrimineringen av arbetssökande födda i Mellanöstern och i Sverige med arabisk klingande namn i Carlsson (2010), ökade chanser till intervju men inte till jobb vid anonyma ansökningar i Åslund och Skans (2012) och oförändrad diskriminering trots minimerad osäkerhet om hyresgästernas egenskaper i Ahmed m fl (2010) är exempel på resultat som pekar på smakbase-

rad diskriminering. Detta skiljer sig från de förklaringar till diskriminering som tar sin utgångspunkt i Phelps (1972) och Arrows (1973) idéer om *statistisk diskriminering*, dvs att diskriminering uppträder när bristande information eller osäkerhet föreligger om individer och när uppfattningen om en enskild individ formas helt eller delvis baserat på egenskaper för den grupp individen tillhör. Med detta är det inte sagt att statistisk diskriminering inte förekommer. Många studier finner stöd för statistisk diskriminering. Faktum är att de flesta studier inte kan skilja mellan olika bakomliggande faktorer. Min poäng är att diskriminering sällan beror endast på osäkerhet om den enskilda individens egenskaper. Främlingsfientlighet förekommer i Sverige.

Man bör emellertid vara aktsam med att dra alltför allmängiltiga slutsatser. Forskningssammanställningen uppdragar att det dessvärre finns kunskapsluckor. Låt mig belysa några av dem. För det första är det viktigt att poängtera att samtliga fältexperiment på både arbets- och bostadsmarknaden uteslutande har undersökt om det föreligger diskriminering mot personer med arabisk klingande namn. Undantaget är Bursell (2014), som även använde nordafrikansk klingande namn i sitt experiment. Även större delen av de experiment som har utförts på studentpopulationer har enbart undersökt förekomsten av diskriminering mot personer med arabisk klingande namn. Kunskapen är således bristfällig vad gäller diskriminering av andra grupper av människor med en bakgrund från exempelvis Sydeuropa, Östeuropa, Sydamerika, Ostasien etc. Det är viktigt att kartlägga diskrimineringen mot olika grupper så att man kan identifiera vilka grupper som är mer eller mindre utsatta och för att kunna rikta eventuella åtgärder på ett effektivt sätt.

För det andra är det svårt att avgöra om den dokumenterade diskrimineringen är ett uttryck för främlings- eller islamfientlighet. Många av de arabisk klingande namn som har använts i de experimentella undersökningarna signalerar inte enbart en utländsk bakgrund utan även religionstillhörighet. Namn som Ahmed, Fatima och Muhammed är tydliga exempel på detta. Sannolikt handlar det om en kombinerad effekt, men det är ur policysynpunkt viktigt att undersöka betydelsen av olika drivkrafter. Inte minst i en tid då islam och muslimer allt oftare tenderar att hamna i fokus i Europa. För det tredje är forskningen med få undantag begränsad till att studera möjligheterna till att få till stånd en jobbintervju eller lägenhetsvisning. Minst lika intressant vore att utforska följande frågor: Om en person med utländsk bakgrund blir kallad till en intervju, hur ser då chanserna ut att bli erbjuden ett jobb? Förekommer diskriminering vid lönesättning, befordringar och avsked? Om en hyresgäst blir inbjuden till en visning hur sannolikt är det att han eller hon i slutänden blir erbjuden bostaden?

För det fjärde har diskriminering på bostadsmarknaden endast undersökts bland privata hyresvärdar. En betydande andel lägenheter förvaltas av kommunala bolag. Det återstår därför att utreda huruvida diskriminering förekommer även beträffande kommunalägda lägenheter. För det femte

bör forskningen undersöka om det föreligger svårigheter för personer med utländsk bakgrund vid bostadsköp. I likhet med de hinder som uppdagades i Aldén och Hammarstedt (2014) på kreditmarknaden för företagare med utländsk bakgrund kan man inte utesluta att liknande hinder även föreligger vid bolån.

För det sjätte menar Hinnerich m fl (2015) att det finns anledning att fortsätta undersöka förekomsten av diskriminering i det svenska utbildningssystemet. Det är problematiskt om personer med utländsk bakgrund förutom att bli diskriminerade på arbets- och bostadsmarknaden dessutom blir olikbehandlade i utbildningssystemet. För den skull behöver vi veta hur vanligt förekommande diskrimineringen är i skolsystemet. Slutligen vill jag lyfta fram att det saknas studier kring huruvida diskriminering förekommer bland myndigheter. Myndigheter har en central roll i att få utsatta människor att bli integrerade i samhället. Hur fungerar exempelvis arbetsförmedlingen i behandlingen av människor från olika grupper när det gäller att förmedla information om lediga jobb, tillgängliggöra och erbjuda aktiviteter och program samt att hjälpa till med att etablera kontakt med potentiella arbetsgivare?

3. Förslag

Det finns en mängd policyåtgärder som kan vara till hjälp för att bekämpa etnisk diskriminering. I Sverige har vi en lagstiftning som förbjuder diskriminering. Den omfattar sju diskrimineringsgrunder, där diskriminering av personer med utländsk bakgrund inbegrips av diskrimineringsgrunderna etnicitet och trosuppfattning. Vi har dessutom Diskrimineringsombudsmannen (DO), som är en myndighet som utövar tillsyn över att lagen följs. Om arbetsgivare inte lever upp till lagens krav kan DO ta ärendet vidare till Nämnden mot diskriminering, som sedan prövar eventuellt vitesföreläggande. DO tar även emot anmälningar från diskriminerade personer och kan driva ärenden om diskriminering i domstol.

Det är svårt att säga hur effektiv lagstiftningen och DO är. Forskningssammanställningen visar dock att diskriminering förekommer i stor utsträckning. Många individer vet sannolikt inte om att de har blivit utsatta för diskriminering, då exempelvis arbetssökande normalt inte känner till vilka andra som har sökt jobbet och hur arbetsgivaren har agerat. Det finns dessutom en god anledning att anta att diskriminerade personer inte alltid anmäler att de har blivit diskriminerade, eftersom de flesta anmälningar till DO inte hamnar i någon domstol utan i bästa fall slutar i en förlikning. Förlikningar är ineffektiva eftersom diskrimineringsaspekten oftast blir otydlig i vanligtvis gynnsamma uppgörelser. En rapport från European Commission against Racism and Intolerance (2012) visar att DO tar emot omkring 900 anmälningar per år om diskriminering på grund av etnicitet eller trosuppfattning men att endast en procent leder till rättegång. I många fall är det givetvis svårt att bevisa att diskriminering har

förekommit. I andra fall kan det emellertid handla om att DO:s resurser inte räcker till, varför man endast går vidare med de fall som kan tänkas få störst genomslag. Ökade resurser till DO är således nödvändigt för att myndigheten ska kunna driva fler fall till domstol.

DO:s förlikningar och domstolsärenden finns dokumenterade på myndighetens webbsida. I de få fall diskriminering anmäls och påvisas, visar sig påföljderna vara ytterst tandlösa vid både dom och förlikning. Detta är ett allvarligt problem. Å ena sidan är det förbjudet att diskriminera enligt lag; å andra sidan är det tämligen smärtfritt för exempelvis ett företag att sortera bort oönskade personer. Faktum är att om diskrimineringen åsamkas av animositet, då kommer den som diskrimineras i enlighet med Beckers (1957) teori om smakbaserad diskriminering per definition att vara villig att betala för det. Eftersom risken att bli anmäld är liten till att börja med och påföljderna uddlösa vid fällande dom medför detta att diskrimineringslagstiftningen blir verkningslös. Påföljderna måste sålunda omdanas från att vara enbart symboliska till att bli direkt kännbara.

Tidigare har jag argumenterat för att det fortfarande finns åtskilliga kunskapsluckor i forskningen. Av den anledningen är viktigt att genomföra specifika satsningar på forskning gällande etnisk diskriminering. Forskning är en förutsättning för att kunna utveckla effektiva och välgrundade åtgärder mot diskriminering. Ett område är exempelvis dokumentation av diskriminering mot andra etniska grupper än personer med bakgrund i Mellanöstern. Satsningar måste dessutom göras på forskning som undersöker vilka åtgärder som är effektivast för att bekämpa diskriminering och som identifierar vilka insatser som är bäst för olika etniska grupper och olika yrkeskategorier. Denna forskning är nödvändig för att säkerställa att åtgärderna är beprövade och baserade på kunskap. Exempelvis visade Åslund och Skans (2012) att avidentifierade ansökningar hjälpte både kvinnor och personer med utländsk bakgrund att bli kallade till intervju men att chanserna att bli erbjuden ett jobb endast ökade för kvinnor. Detta innebär att en åtgärd med anonyma ansökningar endast skulle vara effektiv vid bekämpning av könsmen inte etnisk diskriminering. Åslund och Skans (2012) förklarar detta med att diskriminering mot kvinnor verkar vara statistisk medan diskrimineringen mot personer med utländsk bakgrund verkar vara smakbaserad. Det är sannolikt att diskrimineringen varierar i karaktär även mellan olika etniska grupper och olika yrkeskategorier. Det är viktigt att aktiva åtgärder prövas i en begränsad omfattning innan de implementeras i allmänhet.

De lagförslag om aktiva åtgärder som presenteras i den statliga offentliga utredningen *Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering* (SOU 2014:41) är därför ogenomtänkta och problematiska. Kort sagt föreslår betänkandet krav på åtgärder som i grova drag liknar en allomfattande mirakelkur mot all form av diskriminering utan hänsyn till diskrimineringsgrund eller kontext. Detta bör kontrasteras med att jag här har argumenterat för att samma åtgärder inte nödvändigtvis kan användas för olika utsatta etniska grupper. Om lagförslagen genomförs kommer de att medföra ett ineffektivt använ-

dande av resurser eftersom insatserna kommer att riktas lika mycket mot områden där diskriminering ej förekommer som mot områden där den är omfattande. Huvudorsaken till utredningens tafatthet ligger i att den inte har tagit till hjälp av den kunskap som existerar.

Arbetet mot diskriminering måste dessutom utvärderas kontinuerligt. Hur ska vi annars veta om lagstiftningen, DO och andra medel fungerar? Ett exempel är att utföra återkommande fältexperiment på olika marknader, så att man kan följa diskrimineringen över tiden på liknande sätt som man har gjort i USA på bostadsmarknaden. Vi måste veta om diskrimineringen faktiskt minskar och inte bara döljs i välformulerade mångfaldsplaner. Ansvar för återkommande studier skulle DO kunna ha som en del av en självutvärdering.

Avslutningsvis har politiker och andra offentliga personer ett betydande ansvar för i vilken riktning fördomsfulla och främlingsfientliga vindar blåser. Exempelvis visar debattartiklarna från partiordförandena för Kristdemokraterna och Folkpartiet hur man helt utesluter diskriminering som en del av integrationsproblematiken (Hägglund 2014; Björklund m fl 2015). Inte i någon av artiklarna nämns termer som diskriminering, stereotyper och intolerans. Diskrimineringsproblematiken måste diskuteras mer aktivt i den politiska debatten i samband med integrationsfrågor. När debatten kring personer med utländsk bakgrund hamnar i fokus handlar det oftast om vilken kostnad de utgör för samhället. Än så länge är det ingen som har tagit upp frågan om hur stor del av denna kostnad som beror på diskriminering. För närvarande saknas kunskap om omfattningen av de ekonomiska förlusterna från etnisk diskriminering. Det är på tiden att frågan lyfts upp.

Agerström, J, F Björklund, R Carlsson och D-O Rooth (2012), "Warm and Competent Hassan = Cold and Incompetent Erik: A Harsh Equation of Real-Life Hiring Discrimination", *Basic and Applied Social Psychology*, vol 34, s 359-366.

Ahmed, A M (2010a), "What Is in a Surname? The Role of Ethnicity in Economic Decision Making", *Applied Economics*, vol 42, s 2715-2723.

Ahmed, A M (2010b), "Muslim Discrimination: Evidence from Two Lost-letter Experiments", *Journal of Applied Social Psychology*, vol 40, s 888-898.

Ahmed, A M, L Andersson och M Hammarstedt (2009), "Ethnic Discrimination in the Market Place of Small Business Transfers", *Economics Bulletin*, vol 29, s 3050-3058.

Ahmed, A M, L Andersson och M Hammarstedt (2010), "Can Discrimination in the Housing Market be Reduced by Increasing the Information about the Applicants?", *Land Economics*, vol 86, s 79-90.

Ahmed, A M och M Hammarstedt (2008), "Discrimination in the Rental Housing Market: A Field Experiment on the Internet", *Journal of Urban Economics*, vol 64, s 362-372.

Aldén, L och M Hammarstedt (2014), "Diskriminering på kreditmarknaden? En enkätundersökning bland utrikes födda egenföretagare", *Ekonomisk Debatt*, årg 42, nr 6, s 50-59.

Arai, M, M Bursell och L Nekby (2008), "Between Meritocracy and Ethnic Discrimination: The Gender Difference", SULCIS Working Paper 2008:2, Stockholms universitet.

Arai, M och P Skogman Thoursie (2009), "Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Change and Earnings", *Journal of Labor Economics*, vol 27, s 127-147.

Arrow, K J (1973), "The Theory of Discrimination", i Ashenfelter, O och A Rees (red), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, NJ.

REFERENSER

- Attström, K (2007), "Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment: A Research Study on Stockholm, Malmö and Gothenburg, Utilizing the ILO Discrimination Practice Testing Approach", rapport, International Labour Organization, Genève.
- Becker, G S (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Bengtsson, R, E Iverman och B T Hinnerich (2012), "Gender and Ethnic Discrimination in the Rental Housing Market", *Applied Economics Letters*, vol 19, s 1–5.
- Björklund, J, G Avci, R Haddad och R Hannah (2015), "Effektivare integration med försörjnings- och språkkrav", *Dagens Nyheter*, 28 januari 2015, www.dn.se/debatt/effektivare-integration-med-forsorjnings-och-sprakkrav/.
- Bos, M (2012), "Accept or Reject: Do Immigrants Have Less Access to Bank Credit? Evidence from Swedish Pawnshop Customers", SULCIS Working Paper 2012:1, Stockholms universitet.
- Bursell, M (2014), "The Multiple Burdens of Foreign-Named Men: Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden", *European Sociological Review*, vol 30, s 399–409.
- Carlsson, M (2010), "Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-Generation Immigrants", *Labour*, vol 24, s 263–278.
- Carlsson, M och S Eriksson (2014), "Discrimination in the Rental Market for Apartments", *Journal of Housing Economics*, vol 23, s 41–54.
- Carlsson, M och D-O Rooth (2007), "Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data", *Labour Economics*, vol 14, s 716–729.
- Carlsson, M och D-O Rooth (2012), "Revealing Taste-Based Discrimination in Hiring: A Correspondence Testing Experiment with Geographic Variation", *Applied Economics Letters*, vol 19, s 1861–1864.
- Ekberg, J och M Hammarstedt (2002), "20 år med allt sämre arbetsmarknadsintegrering för invandrare", *Ekonomisk Debatt*, årg 30, nr 4, s 343–353.
- Eriksson, S, P Johansson och S Langenskiöld (2013), "Vad är värst – dålig hälsa, utländsk bakgrund eller 55+?", *Ekonomisk Debatt*, årg 41, nr 5, s 14–26.
- Eriksson, S och J Lagerström (2012), "Detecting Discrimination in the Hiring Process: Evidence from an Internet-Based Search Channel", *Empirical Economics*, vol 43, s 537–563.
- European Commission against Racism and Intolerance (2012), *ECRI Report on Sweden: Fourth Monitoring Cycle*, Europarådet, Strasbourg.
- Hinnerich, B T, E Höglin och M Johannesson (2015), "Discrimination against Students with Foreign Backgrounds: Evidence from Grading in Swedish Public High Schools", under utgivning i *Education Economics*.
- Holm, H J (2000), "What's in a Name? An Ethnical Discrimination Experiment", Working Paper 2000:3, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet.
- Häggglund, G (2014), "Så kan vi minska kostnaden för flyktingmottagandet", *Dagens Nyheter*, 18 december 2014, www.dn.se/debatt/sa-kan-vi-minska-kostnaden-for-flyktingmottagandet/.
- Phelps, E S (1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, vol 62, s 659–661.
- Rooth, D-O (2002), "Adopted Children in the Labour Market – Discrimination or Unobserved Characteristics?", *International Migration*, vol 40, s 71–98.
- Rooth, D-O (2010), "Automatic Associations and Discrimination in Hiring: Real World Evidence", *Labour Economics*, vol 17, s 523–534.
- Rödin, M och G Özcan (2011), "Is It How You Look or Speak That Matters? An Experimental Study Exploring the Mechanisms of Ethnic Discrimination", SULCIS Working Paper 2011:3, Stockholms universitet.
- Skans, O N och O Åslund (2010), "Etnisk segregation i storstäderna – bostadsområden, arbetsplatser, skolor och familjebildning 1985–2006", rapport 2010:4, IFAU, Uppsala.
- SOU (2014:14), *Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering*, betänkande från Utredningen om aktiva åtgärder mot diskriminering, Stockholm.
- Åslund, O och O N Skans (2012), "Do Anonymous Job Applications Procedures Level the Playing Field?", *Industrial and Labor Relations Review*, vol 65, s 82–107.