

Värdet av ett svenskklingande namn

Såväl anekdotisk evidens som statistik visar att en del utrikes födda byter sitt för- och/eller efternamn till mer svenskklingande namn. *Dagens Nyheter* har t ex granskat de ansökningar om namnbyte som hade kommit in till Patent- och registreringsverket (PRV) t o m mars i år och fann att 55 av 342 ansökningar, alltså 16 procent, rörde byten från ett utländskklingande till ett svenskklingande namn (*Dagens Nyheter* 2017). Det motsvarar ungefär en ansökan om dagen. Om man antar att denna ansökningsfrekvens är konstant över ett givet år skulle denna typ av namnbyte utgöra ungefär 4 procent av alla ansökningar år 2016 (PRV 2017).¹ Under perioden 1991–2001 ansökte i genomsnitt 138 utrikes födda per år om namnbyte (Arai och Skogman Thoursie 2009). Givet antagandet om en ansökan per dag och år innebär det att antalet utrikes födda som byter namn har mer än fördubb- lats sedan dess.

Mycket talar för att detta är en strategi för att komma över de hinder som vissa grupper av utrikes födda möter på den svenska arbetsmarkna- den. Forskning visar t ex att män med arabiskklingande namn riskerar att bli bortsorterade av arbetsgivare när de söker arbete i Sverige; de måste söka dubbelt så många jobb som män med svenskklingande namn för att bli inbjudna till intervju i samma utsträckning (Carlsson och Rooth 2007). Ett namnbyte kan potentiellt mildra den negativa signal som ett utländsk- klingande namn tycks sända, oavsett om den har sitt ursprung i ogillande av den grupp den sökande antas tillhöra eller osäkerhet kring den sökandes kvalifikationer.

Att byta namn i syfte att komma förbi hinder på arbetsmarknaden är dock inte ett nytt fenomen. En nyligen publicerad studie visar att det inte var ovanligt i USA under 1900-talets början (Biavaschi m fl 2017). I studien används ett slumpmässigt urval av 3 400 män som invandrade till USA i början av 1900-talet. Av dessa män valde ungefär en tredjedel att byta för- namn, och det var framför allt personer från Ryssland, Italien och Tyskland som bytte till mer amerikansklingande namn.

Med hjälp av ett index som visar hur vanligt en individs namn var i den dåvarande amerikanska befolkningen – där en ökning av index indikerar att en person bytt till ett vanligare namn – studerar författarna hur lönsamt det var att amerikanisera sitt namn. Resultaten visar att ett namnbyte i

¹ En jämförelse med den andel av befolkningen som var utrikes född år 2016 indikerar att det är vanligare bland inrikes födda än utrikes födda att byta namn. År 2016 var ungefär 18 procent av befolkningen utrikes född, och drygt 15 procent om personer födda i Norden utesluts (SCB 2017).

genomsnitt ökade inkomsten med 3–5 procent.² Författarna jämför även två personer som först har samma namn men där den ena vid något tillfälle byter namn, dvs två personer som givet att de har i övrigt identiska egenskaper, såsom ålder, utbildning och ambitioner, borde ha liknande inkomst- och yrkesprofiler, och de finner att namnbytet resulterade i en inkomstökning på 22 procent. Vidare pekar resultaten på att en amerikanisering av förnamnet framför allt var en strategi för dem som saknade utbildning och som troligen mötte störst hinder för inträde och avancemang på arbetsmarknaden.

Nu vill man gärna tro att situationen är en annan i dag och i vårt land, men så inte är fallet. Arai och Skogman Thoursie (2009) har studerat utrikes födda i Sverige som bytte till ett mer svenskklingande efternamn under 1990-talet. Studien visar att personer födda i Afrika, Asien och slaviska länder var överrepresenterade bland namnbyterna och att ett namnbyte resulterade i en inkomstökning på hela 141 procent. Detta är en stor effekt vilket indikerar att inkomstökningen i hög grad drivs av att namnbytet ökade chanserna att få ett jobb. Författarna studerar även utrikes födda som bytt till ett efternamn från sin födelseregion – samma regioner som ovan – och finner då att namnbytet inte påverkade inkomsten.

Mycket tyder alltså på att utrikes födda och framför allt de grupper som av olika anledningar möter störst hinder på arbetsmarknaden i dagens Sverige, liksom för 100 år sedan i USA, har ekonomiskt sett mycket att vinna på ett namnbyte: Det förbättrar chanserna att få ett jobb och därmed möjligheterna till avancemang på arbetsmarknaden. En skillnad tycks dock vara att även personer med eftergymnasial utbildning har svårt att få ett jobb i dag och framför allt ett jobb som motsvarar deras kvalifikationer.

I monetära termer kostar det i dag 1 800 kr att byta sitt efternamn i Sverige och 200 kr att byta sitt förnamn. Detta kan ställas mot de offentliga medel som i nuläget läggs på att underlätta för utrikes födda att få en fot in på arbetsmarknaden. I det ljuset tycks en uppenbar policyrekommendation vara att uppmuntra utrikes födda att byta till ett svenskklingande namn. Detta är dock en mycket extrem åtgärd med tanke på att ett namnbyte är förenat med en personlig kostnad i form av förlorad identitet. Det är nedslående att denna åtgärd framstår som så kostnadseffektiv och att en del utrikes födda känner behov av att bära denna kostnad även i dag.

Det tål därför att upprepas: Vi behöver mer kunskap om hur arbetsgivare fattar beslut vid rekrytering, varför etnicitet spelar roll och framför allt hur besluten kan påverkas i en mindre diskriminerande riktning. Försök med anonymiserade ansökningar visar att ett dylikt förfarande förbättrar utrikes föddas chanser att kallas till intervju (Nordström Skans och Åslund 2012). Den positiva effekten återfinns dock inte vid intervjusituationen. En möjlig förklaring är att arbetsgivare inte vill anställa vissa grupper av utrikes födda. Men det skulle också kunna bero på att det är svå-

² I studien används ett indirekt mått på inkomst som utgår från individens yrke. Varje yrke tilldelas poäng utifrån yrkets medianinkomst, där en högre poäng indikerar en högre inkomst.

rare för utrikes födda att förmedla sina färdigheter eller att arbetsgivare har svårt att värdera utrikes föddas kvalifikationer även i denna situation. Om det förra är fallet krävs ett fortsatt utbildnings- och attitydförändringsarbete. Om det senare är fallet skulle en utökad användning av arbetsprov vid rekryteringen – i kombination med anonymiserade ansökningar – kanske kunna vara ett sätt att minska osäkerheten kring utrikes föddas formella kvalifikationer.

Lina Aldén

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.

Biasvaschi, C, C Giulietti och Z Siddique (2017), "The Economic Payoff of Name Americanization", *Journal of Labor Economics*, vol 35, s 1089–1116.

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.

Dagens Nyheter (2017), "Nyanlända byter namn för att lättare få arbete", 3 mars 2017.

Nordström Skans, O och O Åslund (2012),

"Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field?", *Industrial & Labor Relations Review*, vol 65, s 82–107.

PRV (2017), "Nyskapande namn allt vanligare – så många bytte namn i ditt län", pressmeddelande, Patent- och registeringsverket, Stockholm, tt.se/pressmeddelande/nyskapande-efternamn-allt-vanligare-sa-manga-bytte-namn-i-ditt-lan?publisherId=45876&releaseId=1026515.

SCB (2017), "Utrikesfödda efter födelseland och år", Statistiska centralbyrån, www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_BE_BE0101_BE0101E/FodelselandArK/table/tableViewLayout1/?rxid=36f78800-a1ba-4161-8263-0e2e7beeaaad8.

REFERENSER