

Integration eller utanförskap? En teoriöversikt

I denna översikt diskuteras ekonomiska teorier som bidrar till förståelsen av utanförskapets mekanismer och svårigheterna för invandrade och deras barn att genom arbete integreras i det svenska samhället. Vi fokuserar på faktorer som kan förklara varför invandrare och minoriteter ibland besitter mindre produktivt humankapital och varför deras humankapital ibland värderas lågt. Vi tar också upp teorier som tydliggör hur ett ogynnsamt utgångsläge, boendese-segregering och diskriminering resulterar i bristande incitament att investera i humankapital och hur sociala normer och beteenden som hör utanförskapet till kan föras vidare från en generation till nästa.

I de flesta västländer har invandrade individer och deras barn en svag ställning på arbetsmarknaden. Det finns också en tydlig etnisk segregation i boendet, med hög arbetslöshet och utbredd bidragsberoende i områden dominerade av invandrare och minoriteter. Ett antal möjliga förklaringar till sambandet mellan bostadssegregation och problem på arbetsmarknaden framförs återkommande i den svenska debatten: de som bor i invandrartäta områden diskrimineras och har få kontakter med arbetsgivare på den reguljära arbetsmarknaden. Isoleringen gör att man inte skaffar sig tillräckliga kunskaper i svenska språket på det sätt som man skulle göra om boendet var mer integrerat, osv.

För att bidra till förståelsen av utanförskapet hos invandrade och deras barn redogör vi i denna översikt för nationalekonomiska teorier som på olika sätt belyser vad som är avgörande för en individs livschanser. Tyngdpunkten i genomgången ligger på de nyare dynamiska teorier som betonar den långsiktiga kopplingen mellan chanser på arbetsmarknaden och individers och familjers humankapitalinvesteringar. Vi fokuserar genomgående på individens arbetsmarknadsutfall och berör särskilt faktorer som är specifika för dem som har invandrat eller som tillhör en etnisk minoritet.

Vår utgångspunkt är humankapitalteorin, vilken härleder individers framgång på arbetsmarknaden till deras produktiva egenskaper: färdigheter, kunnande och tillgång till information och nätverk. Med detta perspektiv ligger det nära till hands att söka förklaringen till invandrades och minoriteters ofördelaktiga position på arbetsmarknaden i att dessa grupper av olika skäl har mindre humankapital – eller att det humankapital de besitter inte är, eller uppfattas som, gångbart på arbetsmarknaden.

I genomgången belyser vi först utbudssidan, dvs på vilket sätt och varför invandrare och minoriteter skulle besitta humankapital som på något sätt

ANNA SJÖGREN OCH YVES ZENOU

Anna Sjögren är doktor i nationalekonomi. Hon är verksam vid Institutet för Näringslivsforskning där hon bedriver forskning om bl a humankapital och kulturöverföring. anna.sjogren@ifn.se

Yves Zenou är professor i nationalekonomi. Han är verksam vid Institutet för Näringslivsforskning och forskar bl a om sociala interaktioner, nätverk, segregation och diskriminering av minoriteter. yves.zenou@ifn.se

Denna artikel bygger på Sjögren och Zenou (2007).

skiljer sig från majoritetsbefolkningen. Förutom generell humankapitalteori tar vi upp teorier kring sociala normer, identitet och kulturöverföring. De senare lyfter fram hur diskriminering på arbetsmarknaden, eller ett på andra sätt ofördelaktigt utgångsläge, kan påverka individer och familjers vilja och förmåga att investera i produktivt humankapital och hur skillnader i arbetsmarknadsutfall därmed kan bestå över generationer.

Därefter utgår vi från ett efterfrågeperspektiv och diskuterar teorier som försöker förklara varför och hur invandrades och minoriteters humankapital värderas annorlunda. Inledningsvis redogörs i korthet för olika diskrimineringsteorier, baserade på informationsbrister eller arbetsgivares preferenser för personliga attribut eller egenskaper som inte påverkar en anställds produktivitet. Vi beskriver också hur ”insider-outsider”-strukturer på arbetsmarknaden särskilt kan missgynna invandrare och minoriteter. Slutligen redogör vi för ett antal teorier som behandlar mötet mellan utbud och efterfrågan och som fokuserar på att matchningen mellan arbetstagare och arbetsgivare kan vara mer komplicerad just för invandrare och minoriteter.

1. Invandrades humankapital

Det finns ett starkt samband mellan skälen till invandring, ursprungsland och en invandrad individs humankapital och framgång på arbetsmarknaden (Borjas 1999). En viktig förklaring står att finna i själva beslutet att emigrera och vem som väljer att göra det. Beslutet att invandra, eller flytta, kan i många avseenden ses som en investering i sitt eget eller sina barns humankapital (Becker 1962; Sjaastad 1962). Den som invandrar av arbetsmarknadsskäl har sannolikt valt att komma just för att den gjorde bedömningen att det egna humankapitalet är särskilt gångbart på det nya landets arbetsmarknad och att utsikterna att hitta ett bra jobb därmed är goda. Att det tenderar att gå bra för dem som invandrar av arbetsmarknadsskäl till Sverige från Norden och övriga EU-länder är därför föga förvånande. För flyktingar och anhöriginvandrare är arbetsmarknadsutsikterna däremot knappast avgörande för migrationsbeslutet och valet av land – i den mån det finns ett val.

Depreciering och nyinvestering i humankapital

En del av en individs humankapital är landspecifikt. Flytten i sig innebär därför att en del av en individs produktiva kapacitet går förlorad eller *deprecierar*. Den som flyttar går miste om sin praktiska lokalkännedom, sina nätverk och kontakter, och inte minst fördelen av att kunna språk, kultur och historia. Det kan också röra sig om skillnader mellan länder i hur ens yrke utövas. Medan visst yrkeskunnande är lätt att flytta och anpassa till vad som krävs i ett annat land, kan andra kunskaper vara svåra att flytta. Den kompetens som tandläkare eller elektriker besitter är sannolikt mindre landspecifik än advokatens eller revisorns, eftersom de senare yrkesgrupperna måste vara väl förtrogna med det enskilda landets lagar och revisionsseder.

Den som kommer som flykting har ofta mindre möjlighet att ta arbetsmarknadsutsikterna i beaktande vid flyttningsbeslutet. Av det skälet är det möjligt att än mer har gått förlorat än för den som valt att flytta uteslutande av arbetsmarknadsskäl. Dessutom kan de omedelbara skälen att fly och själva flykten ha inneburit svåra påfrestningar både på den psykiska och fysiska hälsan, som ju också utgör viktiga komponenter av individens humankapital.

Oavsett skälen till invandring finns det som regel ett behov av att bygga upp sitt humankapital när man kommer till ett nytt land. Det nya landets språk är kanske det mest uppenbara, men kunskap om den lokala arbetsmarknaden, kompletterande yrkesutbildning och generell kunskap om det nya landet ger sannolikt också hög avkastning. Men vem som investerar i vad, och hur mycket, påverkas i hög grad av alternativkostnaden för att ägna sin första tid i landet åt att utbilda sig.

Borjas (1999) beskriver i en enkel modell hur detta investeringsbeslut kan te sig. En nyinvandrad individ har att välja mellan att arbeta och att ägna en andel av sin tid åt att investera i sitt humankapital. Avgörande för hur mycket av sin tid individen väljer att ägna åt humankapitalinvesteringar är hur attraktiv individen direkt är på arbetsmarknaden. Detta bestämmer individens alternativkostnad. Ju mer produktivt humankapital individen har desto högre alternativkostnad. Men även avkastningen på att investera i sitt humankapital kan bero på hur mycket humankapital individen redan har. För den som är ung och t ex redan har en läkarutbildning kan det vara väl värt att lägga ner den tid som krävs för att kunna verka i sitt yrke i Sverige, medan det för en äldre lågutbildad individ kanske är bättre att så snabbt som möjligt hitta ett arbete.¹

Svensk, liksom exempelvis dansk, integrationspolitik har utgått från att dessa humankapitalinvesteringar sker på skolorbänken tillsammans med andra invandrade snarare än på en arbetsplats (OECD 2006). En följd av denna politik är att det tar lång tid för invandrade individer att lära sig den arbetsmarknadsspecifika kunskap som man bäst lär sig i ett arbete. För den som anländer till ett bostadsområde med stor arbetslöshet och där informationen om arbetsmarknadens krav är svårtillgänglig är det dessutom svårt att avgöra vilka investeringsbehov som finns, vad som lönar sig och vilka förväntningar man kan ha.

Sociala normer, gruppträck och etnisk identitet

Framgången på arbetsmarknaden avgörs inte bara av vad man själv besitter för kunskaper och erfarenheter utan också av vilka kunskaper och erfarenheter som finns bland människorna i den miljö där man bor och arbetar. Detta har alltmer kommit att uppmärksammas i nationalekonomisk teori.² Man brukar tala om att det etableras sociala normer, dvs en uppsättning regler som föreskriver hur individer bör agera för att tillhöra en

¹ Se t ex Rooth och Åslund (2007) i detta nummer av *Ekonomisk Debatt*.

² Se bl a Becker och Murphy (2000).

given grupp eller samhälle. Dessa normer har betydelse för hur individer upplever kostnaden och nyttan av olika beslut och handlingar (Coleman 1990; Lindbeck m fl 1999). Det finns t ex en stor litteratur om hur uppväxtmiljö och bostadsområde påverkar en individs socialbidragsberoende, arbetslöshet och utbildningsval (se Durlauf 2004 för en översikt). På skolans område handlar det om skolkvalitet och resurser, men också om elevsammansättningen i skolan och därmed om vilka sociala normer som finns och hur utbildning värderas.

Benabou (1993) beskriver i en enkel modell hur omgivningens betydelse för en individs utbildningsval kan leda till segregering på bostadsmarknaden. I modellen finns två bostadsområden och två möjliga val av utbildningsnivå, hög eller låg. Priserna på bostadsmarknaden bestäms av utbud och efterfrågan. Kostnaden för att utbilda sig beror på var man bor, eftersom utbildningskostnaden minskar ju högre andelen högutbildade individer i bostadsområdet är. Det finns alltså en lokal extern effekt av hög utbildning. En möjlig orsak till sådana externa effekter skulle kunna vara att den enskilde individen upplever läsläsning och pluggande som mindre betungande om det i bostadsområdet är en norm att studera. En följd av de externa effekterna är att den som vill satsa på hög utbildning är redo att betala mer för en bostad i det område som har en hög andel högutbildade än den som vill skaffa sig en låg utbildning.

Benabou (1993) visar vidare att det kan uppstå två jämvikter där bostadspriserna är sådana att ingen skulle vilja flytta. I den ena, segregerade, jämvikten bor alla högutbildade i det ena bostadsområdet och alla lågutbildade i det andra. I den andra, integrerade jämvikten, är sammansättningen av hög- och lågutbildade individer likadan i båda områdena. Den integrerade jämvikten är dock inte stabil. Detta innebär att om en individ skulle flytta utlöses en flyttkarusell som inte upphör förrän den segregerade jämvikten nås. När en högutbildad individ flyttar från det ena området till det andra uppstår nämligen en situation där det är mer attraktivt för andra som vill skaffa sig högre utbildning att bosätta sig i det område där det nu finns en högre andel högutbildade. För den som vill skaffa sig låg utbildning har dock värdet av att bo i området inte ökat lika mycket. Lågutbildade i detta område har alltså att vinna på att sälja sina bostäder till högutbildade som ju värderar högre att bo där. Segregationsprocessen fortgår sedan tills det bara finns högutbildade individer i området eftersom alla lågutbildade har flyttat därifrån.

Analysen visar hur lokala externa effekter av utbildning, som t ex en social utbildningsnorm, kan orsaka segregering på bostadsmarknaden. Konsekvensen är att högutbildade har högutbildade grannar och att lågutbildade har lågutbildade dito och att de sociala normerna som etableras i de två bostadsområdena är vitt skilda. För de barn som växer upp i dessa områden kan konsekvenserna bli stora, eftersom deras utbildningsmöjligheter beror på var familjen bor. I den mån barns sociala identitet och utbildningsambitioner formas av de sociala normer som råder i uppväxtmiljön

blir följderna att den sociala och geografiska rörligheten blir låg. Barn till lågutbildade anammar nämligen en identitet som värderar utbildning lågt medan barn till högutbildade kommer att tillägna sig sin omgivnings höga värdering av utbildning. I förlängningen innebär därmed den segregation på bostadsmarknaden som uppstod till följd av föräldrars olika värdering av utbildning att samhället blir stratifierat.

Akerlof och Kranton (2002) analyserar hur skolelever formar sin identitet och hur denna identitet sedan påverkar utbildningsval och prestationer. Modellen tar sin utgångspunkt i att barn och tonåringar ofta vill vara som sina kompisar. Grupptricket påverkar på gott och ont hur de klär sig, vilken musik de lyssnar på, och hur de uppför sig vad gäller skolarbete, idrottande, rökning och kriminalitet. Avgörande för hur elever utvecklar sin identitet och hur det sedan går i skolan är därför vad andra elever på skolan gör och vad som krävs för att passa in i någon grupp där. På en skola finns oftast flera olika identiteter representerade, ”plugghästarna”, ”tuffingarna”, osv, där vissa är mer tongivande och dominanta än andra.

I USA har det uppmärksammats att vissa svarta elever i utsatta områden väljer att anamma en ”oppositionell identitet”, vilket innebär att de förkastar beteenden de upplever vara uttryck för den vita kulturen och dess sociala normer (Ainsworth-Darnell och Downey 1998). Att vara duktig i skolan blir synonymt med att ”låtsas vara vit” (*acting white*) (Ogbu 1978).

Austen-Smith och Fryer (2005) förklarar hur förekomsten av en sådan oppositionell social identitet kan fortleva. I modellen finns svarta och vita individer. Individer (eller familjer) kan investera i socialt kapital och bygga en social identitet genom att umgås med kompisar. Detta kapital har ett värde i umgänget med kompisarna i den egna gruppen, både nu och i framtiden. Individer kan också investera i humankapital som i framtiden har avkastning på arbetsmarknaden. Bägge aktiviteterna tar tid. En konsekvens av att arbetsmarknadsutsikterna är dåliga där de svarta bor är att en svart individ som vill få avkastning på sina humankapitalinvesteringar antingen måste flytta eller pendla till arbete i ett vitt område. Där är avkastningen på ”svart socialt kapital” låg eftersom där finns så få svarta. Dessutom vet omgivningen i det svarta bostadsområdet att en svart individ som skaffar sig utbildning troligtvis kommer att flytta. Det innebär att intresset för att etablera vänskap och umgänge med en sådan person är begränsat och individen som utbildar sig kan uppleva sig straffad eller utfryst. Ju mer individen bryr sig om att vara accepterad och uppskattad av sina kamrater för stunden, desto kostsammare blir det att satsa på sina framtida arbetsmarknadsutsikter. Ju osäkrare utsikterna på arbetsmarknaden är, kanske till följd av diskriminering eller avsaknaden av kontakter, desto större är den relativa avkastningen på att bygga ”svart socialt kapital”. För en vit individ är det däremot ingen motsättning mellan att bygga socialt kapital och humankapital eftersom utbildningskamrater är framtida arbetskollegor och dessutom grannar.

Kulturöverföring

Vi har diskuterat hur barn och vuxna påverkas av sin omgivning genom sociala normer och gruppsyck. Föräldrar har också en central roll i utvecklingen av sina barns humankapital genom att överföra kunskaper, normer och värderingar. Beslutet att flytta till ett annat land och en annan kulturell miljö är ett drastiskt sätt att påverka sina barns uppväxt och framtid. I den nya miljön ändras förutsättningarna och drivkrafterna för föräldrars vilja och möjligheter att överföra kunskaper, normer och värderingar till sina barn. Språk, religion, normer, värderingar och beteendekoder är ju i olika grad land-, region- och i vissa fall t o m kvartersspecifika. Detta etniska, kulturella och/eller sociala kapital är en del av individens humankapital.

Den överföring av preferenser, normer, värderingar och beteendemönster som är resultatet av social interaktion mellan och inom generationer brukar kallas kulturöverföring (eller tradering). Ekonomers bidrag till förståelsen av kulturöverföring ligger i att se denna som ett resultat av föräldrars medvetna investeringar i sina barns socialisering, genom direkt s k vertikal socialisering, i respons till hur barn socialiseras genom att imitera och lära av andra i sin omgivning. Därmed blir *kulturell persistens*, dvs att olika grupperns egenarter består (eller motsatsen *assimilering*) en följd av (i) hur föräldrar med olika bakgrund bedömer kostnaderna och intäkterna förknippade med att fostra sina barn på det ena eller andra sättet; och (ii) hur barnets socialisering påverkas av samhället runtomkring.

Den ekonomiska teorin för kulturöverföring, först formulerad i Bisin och Verdier (2000), bygger på modeller utvecklade inom evolutionär biologi.³ Dessa modeller beskriver hur förekomsten av en dikotom egenskapsvarianter, låt oss kalla dem A och B, utvecklas över tiden i en given population (Cavalli-Sforza och Feldman 1981; Boyd och Richerson 1985). Anta att de två varianterna befördrar framgång på arbetsmarknaden i olika grad. Drivna av omsorgen om barnets framtida välbefinnande anstränger sig föräldrar för att överföra den variant som gör barnet bäst rustat för vuxenlivet. Avgörande för föräldrar kan därför vara hur framgång på arbetsmarknaden påverkas av den variant barnet anammar, men föräldrar kan också lägga vikt vid t ex status och acceptans i den egna eller andra gruppen (se Austen-Smith och Fryer 2005). Om föräldrarna bedömer att arbetsmarknadsutsikterna för barnet är ogynnsamma på grund av förväntad diskriminering minskar värdet av att överföra beteenden och värderingar som gynnar karriärframgångar.

Ju mer föräldrar anstränger sig för att överföra den variant de vill att barnet ska tillägna sig, desto större sannolikhet är det att de lyckas. Men kostnaderna ökar också på ett sätt som gör att föräldrar aldrig helt kan bestämma vilken variant ett barn anammar. I den mån föräldrarna misslyckas med sin fostran med avseende på en viss egenskap kommer barnet att tillägna sig en variant av egenskapen genom att imitera eller lära av någon annan i samhället runtomkring, genom s k *diagonal* överföring (i litteraturen används ter-

³ För en översikt, se Bisin och Verdier (2007).

men *oblique transmission*). I standardmodellen (t ex Bisin och Verdier 2000) antas att barnet imiterar en slumpvis vald individ eller förebild ur populationen. Det innebär att sannolikheten att barnet imiterar A-varianten är densamma som variantens representation i populationen.⁴

En följd av att barnet socialiseras av samhället, i den mån föräldrar misslyckas i sina ansträngningar att fostra, är att föräldrars kostnader och möjligheter att se sitt barn växa upp med önskad variant är beroende av hur vanlig just den varianten är och hur troligt det är att barnet skulle tillägna sig den varianten genom påverkan från samhället. Precis som i Benabou (1993) finns här alltså en externalitet. Om populationen helt domineras av den önskade varianten kommer barnet att anamma den med stor sannolikhet, även om föräldern misslyckas. I det läget kan en förälder lugnt förlita sig på att omgivningen gör jobbet. Om det däremot är osannolikt att ett barn skulle tillägna sig föräldrarnas önskade variant från omgivningen, kommer föräldern att vara tvungen att anstränga sig mycket för att ha en chans att få sitt barn på rätt köl i livet. Detta samband mellan föräldrarnas och omgivningens påverkan har kallats *kulturell substitution* (Bisin och Verdier 2000).

Sáez-Martí och Zenou (2005) visar hur förekomsten av arbetsgivare som diskriminerar mot en minoritetsgrupp kan göra att föräldrar i en sådan grupp har mindre incitament att överföra värderingar som befördrar en god arbetsmoral till sina barn än de föräldrar i majoritetsgruppen som vet att flitiga barn kommer att gå en god arbetsmarknad till mötes. Förekomsten av diskriminering kan därmed leda till att det i jämvikt blir en lägre andel flitiga i minoritetsgruppen än i majoritetsbefolkningen. Den låga andelen flitiga potentiella arbetstagare i minoritetsgruppen kan sedan vara grogrund för att även från början icke-diskriminerande arbetsgivare ska börja diskriminera sökande från denna grupp.

2. Invandrares arbetsmarknad

I detta avsnitt presenteras diskrimineringsteorier som kan bidra till förståelsen för varför just invandrade personer har det svårt på arbetsmarknaden och varför vissa gruppers humankapital värderas lägre än andras på arbetsmarknaden.⁵

Ren diskriminering

Diskriminering på arbetsmarknaden yttrar sig i att en individ får lägre lön trots likvärdiga meriter eller att denne helt enkelt blir förbigången i anställningsprocessen trots likadana kvalifikationer som andra sökande. När grunden för diskrimineringen är att arbetsgivaren ogillar attribut eller egenskaper som inte påverkar individens produktivitet på jobbet brukar

⁴ I Sáez-Martí och Sjögren (2005) antas i stället att barnet påverkas av en grupp individer, vilket får som konsekvens att sannolikheten att barnet anammar A-varianten endast undantagsvis blir exakt densamma som förekomsten i populationen.

⁵ En översikt av diskrimineringslitteraturen finns i Altonji och Blank (1999).

man tala om preferensbaserad *arbetsgivardiskriminering*. Dessa attribut kan vara utseende, kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning eller politiska åsikter. Becker (1957) visade att det på en marknad med fri konkurrens i längden skulle vara kostsamt att som arbetsgivare diskriminera mot någon viss arbetstagargrupp eftersom icke-diskriminerande konkurrenter skulle kunna specialisera sig på att anställa individer ur denna grupp till en låg kostnad och därmed konkurrera ut de företag som diskriminerar. Diskrimineringen skulle därför inte kunna bestå på sikt. Men många marknader är segmenterade och det är heller inte fritt fram att etablera sig på alla marknader. I ett sådant läge kommer inte den som vill diskriminera mot en viss arbetstagargrupp med nödvändighet att konkurreras ut även om det kan innebära en lägre vinstmarginal. Andra skäl till att diskriminerande företag inte nödvändigtvis konkurreras ut är att arbetsgivarens diskriminering grundar sig i att övriga anställda ogillar att samarbeta med någon med en viss egenskap eller att företagets uppdragsgivare eller kunder ogillar att köpa en tjänst eller vara som producerats av en individ med en viss egenskap. De senare fallen kallas preferensbaserad *arbetstagar-* eller *konsumentdiskriminering* och innebär att det *de facto* inte skulle vara lika lönsamt att anställa en individ med den oönskade egenskapen som en annan individ med i övrigt likvärdiga meriter.

*Statistisk diskriminering*⁶

Diskriminering kan också ha sin grund i bristfällig information eller höga kostnader förknippade med att skaffa en korrekt bild av den enskilde individens produktivitet. I brist på exakt information används grupptillhörighet och känd information om grupperns genomsnittliga egenskaper som en källa till information om individen.

Modeller med statistisk diskriminering bygger på att arbetstagare är heterogena. Olika individer är olika lämpade för olika jobb, men en arbetsgivare kan inte på förhand kostnadsfritt avgöra vem som är kvalificerad. I Coate och Loury (1993) antas att arbetsgivare har lätta och svåra jobb att erbjuda, men att bara den som är kvalificerad klarar av ett svårt jobb. Vidare antas att arbetsgivare kan observera en arbetssökandes grupptillhörighet och en oprecis signal om individens kvalifikationer, t ex ett utbildningsdiplom. Mot bakgrund av sin förhandsinformation om hur vanligt det är att någon ur den aktuella gruppen faktiskt har rätt kvalifikationer, skapar sig arbetsgivaren en uppfattning om hur troligt det är att den aktuella arbetssökande verkligen är kvalificerad. Om det är sällsynt med kvalificerade individer i den arbetssökandes grupp kommer arbetsgivaren att hålla det för mer troligt att individen är okvalificerad än om kvalifikationsnivån är hög bland individer med samma ursprung. Det kommer alltså att behövas en starkare signal, t ex ett finare diplom, för att bli bedömd som kvalificerad för den som tillhör en grupp med få kvalificerade. I denna miljö kommer viljan att skaffa sig kvalificerande utbildning att bero på om kostnaden för utbild-

⁶ Phelps (1972) och Arrow (1973) är två tidiga referenser.

ningen vägs upp av löneskillnaden mellan kvalificerade och andra jobb samt huruvida utbildningen ökar sannolikheten att faktiskt bli bedömd som kvalificerad. Om utbildning inte ökar sannolikheten att bli bedömd som kvalificerad tillräckligt mycket avstår man från att utbilda sig. Följden blir att den förutfattade meningen om gruppen blir självuppfyllande.

Statistisk diskriminering kan förklara hur två initialt identiska grupper får *olika* genomsnittlig kvalifikationsnivå som följd av att vissa arbetsgivare preferensdiskriminerar arbetssökande från den ena gruppen. Den lägre chansen att få ett bra jobb urholkar utbildningsincitamenten och en gruppvis kvalifikationsskillnad uppstår. Denna skillnad kan sedan fortleva trots att ingen längre ägnar sig åt preferensbaserad diskriminering.

Insiders och outsiders på arbetsmarknaden⁷

Bristfällig information om en arbetssökandes produktivitet är inte unikt för invandrare eller minoriteter. För den som söker ett jobb, men som saknar referenser och tidigare arbetslivserfarenhet från en verksamhet som liknar den där jobbet söks, kan det vara svårt att styrka sina kvalifikationer. Arbetsgivaren kommer därför att ta en större risk vid anställning om den som anställs inte har goda vitsord från tidigare jobb eller om rekryteringen inte görs internt. Därtill kommer att många av de produktiva kunskaper och erfarenheter individer får i arbetslivet är *företagsspecifika*. Detta gör att ett byte av jobb, liksom att flytta till ett annat land, är förknippat med att individen går miste om en del av sitt humankapital. Ett företag som anställer en på papperet lika kvalificerad ersättare för en tidigare anställd kommer då att finna att produktiviteten är lägre i början, innan den nyanställde lärts upp. Bägge dessa faktorer innebär att två annars identiska arbetstagare, en som har jobb och en som inte har det, är långt ifrån utbytbara. Den som är *insider* har en fördel gentemot den som är *outsider*, både för att den förre är mer produktiv och för att den senare är ett oprövat kort (Lindbeck och Snower 1989).

Fördelen med att vara insider kan förstärkas ytterligare av att de anställda på en arbetsplats ibland har ett gemensamt intresse av att undvika konkurrens om befordringsmöjligheter och lönepress från eventuella nyanställningar. Fackföreningar har ett intresse av att förhandla sig till höga löner och goda villkor för insiders, men också att hålla ingångslönerna så pass höga att efterfrågan på, och därmed nyanställningar av, outsiders begränsas.⁸

Insider-outsidermekanismer försvårar för både unga och invandrare att ta sig in på arbetsmarknaden. Eftersom den som invandrat som vuxen har en kortare tid på arbetsmarknaden framför sig är dessa inträdesbarriärer särskilt svåra att överkomma eftersom det fordrar en investering både från individens och arbetsgivares sida i att bli insider. Ju äldre individen är, desto kortare är den tid under vilken denna investering kan förränta sig. Precis

⁷ Se Lindbeck och Snower (1989) för en grundlig översikt av insider-outsider teorin.

⁸ Se Blau och Kahn (1999) för en översikt av studier om det fackliga inflytandet över lönebildningen och den fackliga lönepremien.

som i fallet med diskriminering kan man dock vänta sig att företags möjligheter och incitament att gå med på insiders höga lönekrav påverkas av vinstmarginaler, vilka i sin tur delvis påverkas av hur lätt det är att etablera ny verksamhet. Det är kanske inte förvånande att utrikes födda i de flesta OECD-länder är överrepresenterade i t ex serviceyrken. Denna bransch präglas nämligen av att det är lätt att etablera verksamhet och att arbetstagarer är relativt utbytbara.

3. När utbud möter efterfrågan

I detta avsnitt tar vi upp teorier som fokuserar på matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft. Matchningsprocessen kan vara särskilt komplicerad på invandrades och minoriteters arbetsmarknad. Detta kan dels vara en följd av boendesegregering, som innebär att det geografiska eller tidsmässiga avståndet mellan arbets sökande och arbetsgivare är stort, dels bero på att det ”sociala avståndet” till arbetsmarknaden är stort på grund av avsaknad av nätverk och kontakter.

Geografisk felmatchning

Det geografiska eller tidsmässiga avståndet från bostaden till möjliga arbetstillfällen kan ha betydelse för individers arbetsmarknadsutfall. Denna fråga har varit föremål för en mycket omfattande debatt och forskning i USA. Som en bidragande förklaring till svarta amerikaners svaga ställning lanserade John Kain (1968) den s k geografiska felmatchningshypotesen (*spatial mismatch hypothesis*, SMH). Kain observerade att medan jobben flyttade till de amerikanska storstädernas förorter så bodde den svarta befolkningen i stor utsträckning kvar i centrum. Det fanns alltså en tilltagande ”felmatchning” mellan var de svarta bodde och var jobben fanns.⁹ Felmatchningsproblematiken har uppmärksammats även i Sverige, t ex i samband med den s k Hela Sverige-strategin som innebar att flyktingar hänvisades till kommuner där det fanns lediga bostäder, men inte nödvändigtvis någon väl fungerande arbetsmarknad (Zenou m fl 2006).¹⁰

Det är först under senare år som SMH formaliserats (Gobillon m fl 2007). Modellerna bygger på att boendet är segregerat och att arbetstillfällen inte är jämnt fördelade geografiskt. Olika mekanismer lyfts fram i teorierna för att förklara varför tillgången på jobb i närområdet påverkar individers sysselsättning och förvärvsinkomst. En första mekanism är att arbetssökande kan vara ovilliga att ta jobb som ligger långt bort från bostaden om den erbjudna lönen är för låg i förhållande till pendlingskostnaden. Detta resulterar i ett stort arbetsutbud i vissa områden, vilket under vissa

⁹ Sedan Kains uppsats har en omfattande empirisk litteratur försökt fastställa sambandet mellan närhet till jobb och ställning på arbetsmarknaden (se sammanställningen av Ihlanfeldt och Sjöquist 1998 och Ihlanfeldt 2006). En majoritet av studierna har kommit fram till att SMH har en viss giltighet som förklaring till den höga arbetslösheten bland svarta i USA. Under senare år har några studier dragit liknande slutsatser för den europeiska arbetsmarknaden.

¹⁰ Se också Edin m fl (2003).

antaganden om lönebildningen leder till högre arbetslöshet och lägre löner där. Därtill kan sökandet efter jobb vara mindre effektivt om man bor långt från jobben, t ex genom att man helt enkelt inte upptäcker, eller har tillräcklig information om, en del av de jobb som blir tillgängliga. Detta problem kan förvärras genom att de som bor långt från områden där det finns lediga jobb redan har små incitament att söka intensivt. En konsekvens kan bli att arbetssökande ytterligare snävar in sitt sökområde.

Arbetsgivare kan också vara ovilliga att anställa personer som bor långt från arbetsplatsen om det finns skäl att tro att pendlingsavståndet inverkar negativt på produktiviteten hos den enskilde. Så är fallet om det finns bristfälliga kommunikationer som gör att man kommer för sent eller lägger för mycket tid på pendling osv. Bostadsort kan därför utgöra grund för statistisk diskriminering och medföra att arbetsgivare är ovilliga att anställa personer som bor i ett visst område (vilket benämns *redlining* i litteraturen).

Sociala nätverk

En individs sociala nätverk och arbetsgivarkontakter kan ha stor betydelse för chanserna att få jobb.¹¹ Sociala kontakter är ofta den länk som för samman arbetssökande och arbetsgivare. Ett viktigt skäl till detta är att sociala nätverk och kontakter snabbt förmedlar pålitlig information. Ett socialt nätverk fungerar därför både som ett effektivt och billigt sökverktyg, och som en gallringsmekanism för att finna rätt kandidat (arbetsgivare) när det finns informationsbrister om individers (arbetsplatsers) egenskaper. För den som har ett smalt nätverk och få kontakter med individer som kan förmedla information om jobb innebär detta att många potentiella jobbchanser aldrig uppenbaras.

Calvó-Armengol och Jackson (2004) analyserar hur nätverk av arbetstagare och arbetslösa kan fungera på en arbetsmarknad där det i varje period uppstår lediga jobb medan andra jobb försvinner.¹² Det finns i varje ögonblick en pool av arbetslösa och en pool av individer som har anställning. I teorin antas att varje individ tillhör ett nätverk av kontakter med vilka man utbyter information om arbetstillfällen. En arbetssökande kan få tips om jobb från sina anställda vänner och bekanta. De kontakter som är arbetslösa kommer däremot i första hand att använda jobbinformationen för egen del. Sannolikheten att en individ får ett jobb genom sitt nätverk är därför en funktion av att någon av hans eller hennes anställda bekanta har fått information om ett ledigt jobb och att denne i sin tur förmedlar kontakten. Om kontakten har flera arbetslösa bekanta kommer han eller hon att fördela jobbtipsen mellan dessa arbetslösa.

Calvó-Armengol och Jackson (2004) visar att det på lång sikt finns en *positiv* korrelation i sysselsättningsgrad mellan individer som tillhör samma

¹¹ Av de ungdomar som fick sitt första jobb inom ett år efter avslutat gymnasium fick nästan var tionde jobb på den ena förälderns arbetsplats (Åslund m fl 2006).

¹² Se även Calvó-Armengol (2004), Calvó-Armengol och Zenou (2005) och Ballester m fl (2006).

nätverk. Ju fler bekanta och bekantas bekanta som har arbete och tillgång till information om jobb, desto större är nämligen sannolikheten att jobbinformationen når fram. På kort sikt råder det däremot konkurrens om jobben inom samma nätverk och korrelationen kan bli negativ eftersom jobbchanser fördelas bland de arbetslösa i nätverket. Teorin kan därmed förklara arbetslöshetens persistens. Ju längre en individ är arbetslös, desto mer sannolikt är det att individer i dennes sociala nätverk också har en svag ställning på arbetsmarknaden.

Teorin kan vara till hjälp för att förstå invandrares svårigheter att få jobb. Många invandrare bor i segregerade områden där de umgås med individer som har få kontakter på arbetsmarknaden. Detta får som följd att invandrarna förblir arbetslösa och de för bristen på kontakter och jobbuppslag vidare till sina vänner och bekanta. Kopplingen till insiders och outsiders på arbetsmarknaden ligger också nära till hands. De som hör till ”bra” nätverk (insiders eller infödda), dvs nätverk där de flesta är anställda, hjälper varandra att få bra jobb medan de som ingår i ”dåliga” nätverk (outsiders eller invandrare) har liten chans att komma in på arbetsmarknaden eftersom få av deras vänner kan tipsa om jobb.

4. Avslutande kommentarer

Vi har i denna artikel presenterat en rad ekonomiska teorier som alla syftar till att förstå utanförskapets mekanismer och logik. Vari grundar sig bristen på produktivt humankapital? Varför värderas inte det humankapital som finns? Är det en följd av att man flyttat till ett nytt land? Eller är orsaken bristande incitament att investera, exempelvis till följd av förväntad diskriminering eller svåröverkomligt socialt och geografiskt avstånd till arbetsmarknaden?

En gemensam nämnare för flera teorier om utanförskap och segregering är förekomsten av onda eller goda cirklar, av typen ”den som har ska vara givet”. Diskriminering, boendese segregation eller andra inträdesbarriärer på arbetsmarknaden, såsom insider-outsidermekanismer, kan därmed få långsiktiga konsekvenser. Genom social normbildning, individens identitetsutveckling och familjers kulturöverföring kan förväntningar om dåliga arbetsmarknadsutsikter, vare sig de är korrekta eller ej, bli självuppfyllande och självförstärkande. Påtagligt i teorierna är också avsaknaden av tydliga och enkla svar på hur man tar sig från en ofördelaktig jämvikt till en god.

Hur kan man mot bakgrund av ovanstående åstadkomma förändring med de ekonomiska incitamentens och de goda förebildernas makt? Hur öppnar man vägar ut ur segregering, dåliga skolor och isolering? Hur möjliggör man för föräldrar och barn att bryta mönstren så att andra sedan kan följa efter? En viktig del av svaret kan finnas i en öppnare arbetsmarknad, där trösklarna är lägre än i dag, så att fler får en chans att visa sig produktiva. Flexibla ingångslöner och mer arbetsmarknadsanknutna introduktionsprogram för nyanlända invandare kan vara viktiga inslag för att överbrygga

den informationsbrist som särskilt drabbar invandrare på arbetsmarknaden. Bland arbetsgivare, inte minst i offentlig sektor där utrikesfödda är underrepresenterade med undantag för hälso- och sjukvården, finns också anledning att mer aktivt bekämpa slentrianmässig diskriminering i rekryteringsprocesserna.¹³ Diskrimineringen bidrar sannolikt till att upprätthålla onda cirklar på lång sikt.

En viktig insikt från forskningslitteraturen är dock att det inte nödvändigtvis går att bryta utanförskapet enbart genom att bekämpa diskriminering och höga inträdesbarriärer. Sådana åtgärder är nödvändiga men inte tillräckliga, eftersom den sociala dynamiken kan göra att utanförskapet består. Hög kvalitet i förskolor och skolor i utsatta områden och bättre tillgång till information om var de bästa utbildningschanserna och jobben finns är också viktiga faktorer för att föräldrar och barn ska kunna satsa på humankapitalinvesteringar som ger framgång på arbetsmarknaden. En betydelsefull roll för arbetsförmedlingen är därför att agera substitut för det arbetsmarknadsnätverk som många invandrade och deras barn saknar. Särskilt angeläget förefaller det vara att ge ungdomar från utsatta områden tillgång till nätverk och kontakter utanför deras bostadsområde.

Ainsworth-Darnell, J W och D B Downey (1998), "Assessing the Oppositional Culture Explanation for Racial/Ethnic Differences in School Performance", *American Sociological Review*, vol 63, s 536-553.

Akerlof, G A och R E Kranton (2002), "Identity and Schooling: Some Lessons for the Economics of Education", *Journal of Economic Literature*, vol 40, s 1167-1201.

Altonji, J G och R M Blank (1999), "Race and Gender in the Labor Market", i Ashenfelter, O och D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, vol 3, North Holland, Amsterdam.

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

Austen-Smith, D och R D Fryer, Jr (2005), "An Economic Analysis of 'Acting White'", *Quarterly Journal of Economics*, vol 120, s 551-583.

Ballester, C, A Calvó-Armengol och Y Zenou (2006), "Who's Who in Networks. Wanted: the Key Player", *Econometrica*, vol 74, s 1403-1417.

Becker, G S (1957), *The Economics of Discrimi-*

nation, Chicago University Press, Chicago.

Becker, G S (1962), "Investment in Human Capital: Effects on Earnings", *Journal of Political Economy*, vol 70, s 9-49.

Becker, G S och K M Murphy (2000), *Social Economics. Market Behavior in a Social Environment*, Harvard University Press, Cambridge, MA.

Benabou, R (1993), "Workings of a City: Location, Education, and Production", *Quarterly Journal of Economics*, vol 108, s 619-652.

Bisin, A och T Verdier (2000), "Beyond the Melting Pot: Cultural Transmission, Marriage, and the Evolution of Ethnic and Religious Traits", *Quarterly Journal of Economics*, vol 115, s 955-988.

Bisin, A och T Verdier (2007), "Cultural Transmission", i Blume, L och S Durlauf (red), *The New Palgrave, A Dictionary of Economics*, andra upplagan, MacMillan Press, London.

Blau, F och L Kahn (1999), "Institutions and Laws in Labor Markets", i Ashenfelter, O och D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, vol 3, Elsevier Science, Amsterdam.

REFERENSER

¹³ Carlsson och Rooth (2007) redovisar i detta nummer av *Ekonomisk Debatt* att individer med arabiskt klingande namn har 50 procents lägre chans att bli kallade till en anställningsintervju än personer med svensklingande namn och likvärdiga meriter. I Åslund m fl (2006) framkommer att invandrare är underrepresenterade bland nyanställda i offentlig sektor, undantaget hälso- och sjukvård.

- Borjas, G J (1999), "The Economic Analysis of Immigration", i Ashenfelter, O och D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, vol 3, Elsevier Science, Amsterdam.
- Boyd, R och P J Richerson (1985), *Culture and the Evolutionary Process*, University of Chicago Press, Chicago.
- Calvó-Armengol, A (2004), "Job Contact Networks", *Journal of Economic Theory*, vol 115, s 191-206.
- Calvó-Armengol, A och M Jackson (2004), "The Effects of Social Networks on Employment and Inequality", *American Economic Review*, vol 94, s 426-454.
- Calvó-Armengol, A och Y Zenou (2005), "Job Matching, Social Network and Word-of-Mouth Communication", *Journal of Urban Economics*, vol 57, s 500-522.
- Carlsson, M och D-O Rooth (2007), "Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad – resultat från ett fältexperiment", *Ekonomisk Debatt*, årg 35, nr 3, s 55-68.
- Cavalli-Sforza, L L och M W Feldman (1981), *Cultural Transmission and Evolution*, Princeton University Press, Princeton.
- Coate, S och G Loury (1993), "Will Affirmative Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?", *American Economic Review*, vol 83, s 1220-1240.
- Coleman, J S (1990), *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Durlauf, S E (2004), "Neighborhood Effects", i Henderson, J V och J-F Thisse (red), *Handbook of Regional and Urban Economics*, vol 4, Elsevier Science, Amsterdam.
- Edin P-A, P Fredriksson och O Åslund (2003), "Ethnic Enclaves and the Economic Success of Immigrants: Evidence from a Natural Experiment", *Quarterly Journal of Economics*, vol 118, s 329-357.
- Gobillon, L, H Selod och Y Zenou (2007), "The Mechanisms of Spatial Mismatch", under publicering i *Urban Studies*.
- Ihlanfeldt, K R (2006), "A Primer on Spatial Mismatch within Urban Labor Markets", i Arnott, R och D McMillen (red), *A Companion to Urban Economics*, Blackwell, Boston.
- Ihlanfeldt, K R och D Sjoquist (1998), "The Spatial Mismatch Hypothesis: A Review of Recent Studies and their Implications for Welfare Reform", *Housing Policy Debate*, vol 9, s 849-892.
- Kain, J F (1968), "Housing Segregation, Negro Employment, and Metropolitan Decentralization", *Quarterly Journal of Economics*, vol 82, s 175-197.
- Lindbeck, A, S Nyberg och J W Weibull (1999), "Social Norms and Economic Incentives in the Welfare State", *Quarterly Journal of Economics*, vol 114, s 1-35.
- Lindbeck, A och D Snower (1989), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge, MA.
- OECD (2006), "International Migration Outlook", Paris.
- Ogbu, J U (1978), *Minority Education and Caste*, Academic Press, New York.
- Phelps, E (1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, vol 62, s 659-661.
- Rooth, D-O och O Åslund (2007), "Får utlandsfödda betalt för sin utbildning och sina kunskaper i svenska?", *Ekonomisk Debatt*, årg 35, nr 3, s 41-54.
- Sáez-Martí, M och A Sjögren (2005), "Peers and Culture," Working Paper 642, IUI, Stockholm.
- Sáez-Martí, M och Y Zenou (2005), "Cultural Transmission and Discrimination," Working Paper 1880, IZA, Bonn.
- Sjaastad, L A (1962), "The Costs and Returns to Human Migration", *Journal of Political Economy*, vol 70, s 80-93.
- Sjögren, A och Y Zenou (2007), "Vad förklarar invandrares integration på arbetsmarknaden? En teoriöversikt", Rapport till Integrationsverket, Norrköping.
- Åslund, O, R Erikson, O Nordström Skans och A Sjögren (2006), *Fritt inträde? Ungdomars och invandrares väg till det första arbetet*, SNS Förlag, Stockholm.
- Zenou Y, O Åslund och J Östh (2006), "Hur viktig är närheten till jobb för chanserna på arbetsmarknaden?", *Ekonomisk Debatt*, årg 34, nr 6, s 31-42.