

# Etnisk yrkessegregering på arbetsmarknaden – har diskriminering någon betydelse?

Resultat från ett fältexperiment

Moa Bursell

Magnus Bygren



# Etnisk yrkessegregering på arbetsmarknaden – har diskriminering någon betydelse?

Resultat från ett fältexperiment<sup>a</sup>

av

Moa Bursell<sup>b</sup> och Magnus Bygren<sup>c</sup>

2023-05-25

## Sammanfattning

Västerländska arbetsmarknader är ofta etniskt segregerade. Utrikes födda och minoriteter är ofta överrepresenterade bland dem som har lågkvalificerade och lågbetalda arbeten såsom städare, taxichaufförer, snabbmatskockar och liknande. Syftet med studien är att undersöka om arbetsgivare bidrar till att upprätthålla sådana ”invandrarnischer” genom att kanalisera utrikes födda och deras barn till dessa typer av arbeten. Vi har undersökt detta genom att analysera data från en korrespondensstudie, en typ av fältexperiment. Experimentet är baserat på 7 051 fiktiva jobbansökningar som skickats till lediga jobb inom 15 olika yrken på den svenska arbetsmarknaden mellan 2013 och 2019, där namn som signalerar de arbets sökandes etniska bakgrund slumpmässigt tilldelats jobbansökningar med i övrigt identiska kvalifikationer. Våra resultat tyder på att arbetsgivare bidrar till denna typ av segregering. Medan etnisk diskriminering är utbredd i de "svenska" yrkena i våra data, minskar den när andelen utrikes födda personer som arbetar i ett visst yrke ökar, och är låg eller till och med obefintlig i yrken med hög andel utrikes födda. Mönstret är dock könsrelaterat: det är endast män med utländskt

---

<sup>a</sup> Vi vill tacka Magnus Carlsson och Mattias Engdahl för insiktsfulla kommentarer och konstruktiv feedback på en tidigare version av artikeln, samt deltagare vid IFAU:s forskningsseminarium för kommentarer på en tidigare presentation av projektet.

<sup>b</sup> Moa Bursell, Institutet för framtidsstudier, moa.bursell@iffs.se

<sup>c</sup> Magnus Bygren, Institutet för framtidsstudier och Sociologiska institutionen, Stockholms universitet, magnus.bygren@sociology.su.se

klingande namn som i oproportionerligt hög grad kanaliseras till sådana invandrarnischer. Vi drar slutsatsen att arbetsgivares diskriminering bidrar till att reproducera (mansdominerade) invandrarnischer på arbetsmarknaden.

## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	4
2	Experimentdesign.....	5
2.1	Beroende variabel: Hur vi mäter diskriminering.....	8
2.2	Mått på andel utrikes födda i yrket.....	8
3	Resultat.....	11
4	Slutsatser.....	13
	Litteraturlista.....	16
	Bilaga 1: Exempel på en icke autentisk arbetsansökan (sjuksköterska).....	20
	Bilaga 2.....	22

# 1 Inledning

Utrikes födda i OECD-länder tenderar att befinna sig i segment av arbetsmarknaden som har sämre arbetsvillkor. Jämfört med inrikes födda har utrikes födda till exempel högre sannolikhet att arbeta i lågkvalificerade yrken (Heath och Cheung 2006; 2007; OECD/Europeiska unionen 2015). Typiska "invandrarnischer" (Waldinger 1994), det vill säga yrken, branscher eller sektorer med en högre andel utrikes födda än genomsnittet, omfattar bland annat tillverkningsindustrin, byggverksamhet, transport, hotell, restauranger och hushållstjänster (Christopher och Leslie 2015; OECD 2018).

Arbeten i sådana invandrarnischer tenderar vara att ha låg lön (till exempel Waldinger och Lichter 2003), och den etniska yrkessegregeringen förklarar i hög utsträckning de inkomstskillnader som finns mellan inrikes och utrikes födda i flera västländer (Spanien: Simón, Sanromá och Ramos 2008; Sverige: le Grand och Szulkin 2002; Storbritannien: Elliott och Lindley 2008).

Orsakerna till den ojämna fördelningen av utrikes och inrikes födda över yrken finns antingen på arbetsmarknadens utbuds- eller efterfrågesida. Utifrån en utbudsförklaring uppstår etnisk yrkessegregering när minoritetsgrupper har liknande nivå och inriktning på sina kvalifikationer (Moss och Tilly 2001; Thomaskovic-Devey, Thomas och Johnson 2005), till exempel när migranter med likartade kvalifikationer söker sig till ett land och får anställning i yrken som matchar deras kvalifikationer (Kahn 2004). Ibland kan också yrkessegregering skapas när invandrares kvalifikationer inte är överförbara till den nya arbetsmarknaden (Chiswick och Miller 2009; Lancee och Bol 2017; Tibajev 2022). På efterfrågesidan kan arbetsgivare föredra att anställa utrikesfödda för vissa typer av arbeten oavsett de utrikesföddas faktiska kvalifikationer, det vill säga de kan på ett diskriminerande sätt kanalisera utrikes födda till arbeten för "invandrare" och inrikes födda till arbeten för "svenskar" (jämför Pager, Bonikowski och Western 2009). Orsaken till den här typen av diskriminering kan härledas till stereotyper om olika gruppers sociala status (Ridgeway 2019), en undervärdering av utländska meriter (Tibajev 2022), eller som ett resultat av mer uttalade negativa attityder till etniska minoriteter i vissa segment av arbetsmarknaden (Kaufman 1986; Reskin och Roos 1990; Wimmer 2013).

Det är välkänt att arbetsgivardiskriminering bidrar till att utestänga individer med utländsk bakgrund från arbetsmarknaden (se översikter av Zschirnt och Ruedin 2016; Baert 2018, för svenska resultat, se t.ex. Bursell 2014; Arai, Bursell och Nekby 2016). Mindre är känt om den eventuella roll som arbetsgivare spelar i reproduktionen av etnisk segregering på arbetsmarknaden. I den här studien bidrar vi till att fylla denna kunskapslucka genom att undersöka om det finns empirisk evidens för den mekanism på efterfrågesidan som beskrivits ovan,

det vill säga att varierande diskriminering vid anställning från arbetsgivarnas sida bidrar till att utrikes födda och deras ättlingar (dessa två kategorier benämns nedan gemensamt som individer med utländsk bakgrund) segregeras från infödda personer med inrikes födda föräldrar (nedan helt enkelt benämnt "inrikes födda") på arbetsmarknaden.

Vi använder oss av en fältexperimentdesign, nedan benämnd korrespondensstudie, för att pröva hypotesen att arbetsgivar-diskriminering bidrar till etnisk yrkessegregering. Vi har skickat lika meriterade jobbansökningar från fiktiva arbetssökande till arbetsgivare för att undersöka om avsändarnas namn gör att de reagerar olika på ansökningarna. Namnen är valda för att signalera att avsändarna har invandrarbakgrund respektive infödd svensk bakgrund, och vårt syfte är att studera om en förväntad diskriminering av dem med invandrarbakgrund är beroende av sammansättningen infödda/utrikes födda i det yrke där jobbet finns.

## 2 Experimentdesign

Korrespondensstudier användes för första gången av Daniel (1968) för att kartlägga anställningsdiskriminering i England. Metoden är allmänt erkänd som den mest tillförlitliga för att identifiera förekomst och omfattning av diskriminering i (det initiala skedet) av anställningsprocesser (Gaddis 2018). Med hjälp av korrespondensstudier har forskare dokumenterat etniskt baserad diskriminering av olika grupper i ett stort antal nationella kontexter (för forskningsöversikter, se Zschirnt och Ruedin 2016; Baert 2018; Neumark 2018; Quillian och Midtboen 2021). Grundbulten i dessa fältexperiment är att lika meriterade jobbansökningar från fiktiva individer skickas till verkliga jobbannonser, utan att de som utlyst jobbet är medvetna om att de sökande är fiktiva. Därefter registreras arbetsgivarnas svar på ansökningarna: om ansökningar med svenskklingande namn får betydligt fler positiva svar än ansökningar med utländskt klingande namn, betraktas det som trovärdig evidens för anställningsdiskriminering av dem med utländskt klingande namn. Genom att randomisera namnen till jobbansökningarna, och se till att de sökande har likvärdiga meriter, säkerställer forskaren att det endast är namnen som kan påverka om de olika ansökningarna är olika framgångsrika i ansökningsprocessen. Eftersom metoden utgör ett fältexperiment - det vill säga ett experiment som utförs i en verklig kontext, är möjligheten att dra tillförlitliga generaliserbara slutsatser generellt sett hög.

Fältexperimentet i den här studien bygger på ansökningar till 7 051 jobb från två datainsamlingar där samma experimentella utformning användes; den första genomfördes 2013-2015, den andra 2017-2019. Det primära syftet med den första datainsamlingen var att studera effekten av könsbaserad diskriminering,

men etnicitet signalerades också i jobbansökningarna, vilket gör att vi kan dra nytta av dessa data även i den här studien (se Bygren, Erlandsson och Gähler 2017; Erlandsson 2019; Bygren och Gähler 2021). Den andra datainsamlingen genomfördes med det uttryckliga syftet att studera olika aspekter av variation i etnisk diskriminering mellan grupper av yrken.

Korrespondensstudier bygger i regel antingen på en ”parad” eller ”oparad” design: antingen skickas två (eller flera) ansökningar till samma jobbutlysning, till exempel en med ett utländskt och en med ett svenskt klingande namn, eller så skickas endast en ansökan per jobbutlysning, antingen en med svenskt eller utländskt klingande namn. Designerna har olika för- och nackdelar, vi har valt en ”oparad” design, bland annat för att hålla antalet fiktiva ansökningar som varje enskild arbetsgivare behöver hantera till ett minimum, och för att detta upplägg bättre liknar den verkliga situationen för arbetssökande. Det är sällan som arbetssökande med exakt likvärdiga kvalifikationer och andra egenskaper konkurrerar om samma jobb (Vuolo, Uggen och Lageson 2018). Till skillnad från en ”parad” design kan en ”oparad” design inte identifiera enskilda arbetsgivare som diskriminerar, men den kan identifiera förekomst och omfattning av diskriminering på gruppnivå, vilket också är den samhällsrelevanta frågan.

Ansökningarna bestod av ett kort CV och ett personligt brev (se bilaga 1 för ett exempel). CV:t innehöll den fiktiva kandidatens personuppgifter, kontaktuppgifter (namn, postadress, e-postadress och telefonnummer), födelsedatum, utbildningsbakgrund och tidigare arbetslivserfarenhet. Det personliga brevet bestod av en kort biografi, där den sökande presenterades med namn och ålder (31 år för alla sökande) och där en kort redogörelse gavs för den sökandes utbildningsbakgrund och nuvarande och tidigare arbeten. Vi signalerade den sökandes etniska bakgrund med hjälp av svensk-klingande namn, namn som är vanliga bland personer med ursprung i före detta Jugoslavien, samt namn med ursprung i Mellanöstern, det vill säga slaviska och arabiska namn. Dessa bakgrunder signalerar inte nödvändigtvis att man tillhör en specifik etnisk grupp, men i den svenska kontexten signalerar dessa namn ett ursprung i två geografiska områden som många utrikes födda i Sverige har ursprung i. Eftersom före detta Jugoslavien och länderna i Mellanöstern utgör två av de största kategorierna av utrikes födda i Sverige är slaviska och arabiska namn välkända. Det är därför osannolikt att arbetsgivare misstolkar dessa namns ursprung. De representerar också två invandrarkategorier som skiljer sig åt både när det gäller kulturellt avstånd till Sverige (Inglehart och Baker 2000) och hur väl personer med bakgrund i dessa områden har integrerats på den svenska arbetsmarknaden (Gustafsson och Zheng 2006; Peterson 2013). Vi hittade vanliga för- och efternamn för män och kvinnor som tillhör ovan nämnda grupper med hjälp av SCB's namnstatistik (namnen



redovisas i Tabell 1). Andelen namn med utländsk bakgrund varierade mellan de två datainsamlingarna. I datainsamlingen 2013-2015 hade 80 procent svenskklingande namn eftersom det primära syftet med den insamlingen var att studera könsdiskriminering. I datainsamlingen 2017-2019, där det primära fokuset var riktat mot etnisk diskriminering, hade 40-50 procent svenskklingande namn.

**Tabell 1** Namn på de fiktiva sökande, uppdelade på kön och etnicitet

<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>
<b>“Svenska” namn</b>	
Gustaf Andersson	Malin Andersson
Daniel Eriksson	Sara Eriksson
Erik Johansson	Elin Nilsson
Johan Karlsson	Anna Karlsson
<b>“Slaviska” namn</b>	
Aleksandar Jovanovic	Jelena Jovanovic
Alexandar Nikolic	Jelena Nikolic
Bojan Petrovic	Jovana Petrovic
Dragan Popovic	Milena Popovic
<b>“Arabiska” namn</b>	
Mohammed Abdullah	Amina Abdullah
Omar Ali	Zahra Ali
Hassan Ahmed	Fatima Ahmed
Hassan Said	Samira Said

Vi klargjorde att de sökande, oavsett etniska signaler i ansökan, hade förvärvat sin utbildning i Sverige genom att inkludera en svensk gymnasieexamen i de sökandes CV och en relevant svensk universitetsexamen när de sökte högkvalificerade jobb. Detta signalerar till arbetsgivarna att de sökande med utländskt klingande namn antingen är andra generationens svenskar eller att de flyttade till Sverige under barndomen. Studiens resultat gäller därför för dessa kategorier, men inte för mer nyligen anlända invandrare med utländska kvalifikationer.

För att arbetsgivarna skulle kunna kontakta de fiktiva jobbsökarna införskaffade vi dels e-postabonnemang för de olika sökande, dels röstbrevlådor med ett svarsmeddelande för de olika sökande. Alla eventuella intresse-, intervju- eller jobberbjudanden från arbetsgivarna avböjdes inom ett dygn via e-post.

Jobben söktes via Arbetsförmedlingens webbplats (Platsbanken). Vi sökte i första hand jobb där det var möjligt att skicka jobbansökan via e-post, men i de fall där det var möjligt att ladda upp personligt brev och CV på organisationens jobbansökningswebbplats utan att uppge ett svenskt personnummer gjorde vi det. Eftersom personnummer ofta krävs för jobb inom den offentliga sektorn är

offentliga arbetsgivare underrepresenterade i studien. Detta innebär dock inte att typiska yrken inom den offentliga sektorn (till exempel inom hälso- och sjukvård eller utbildning) är underrepresenterade, eftersom ett stort antal tjänster i offentlig sektor utförs av privat anställd personal.

Vi testade förekomsten av diskriminering i 15 yrken (se Tabell 2 för en förteckning över yrkena). Valet av yrken styrdes av ambitionen att få ett urval av yrken som varierar med avseende på kompetensnivå, könssammansättning och andel utrikes födda. Vi har också valt ut yrken som är vanligt förekommande; sju av dem ingår bland de topp-tio största yrkena på den svenska arbetsmarknaden. Tre av de utvalda yrkena, städare, kock och undersköterska, kan ses som invandrarnischer utifrån Modells (1993) definition (av etniska nischer), eftersom utrikes födda är representerade i dessa yrken på en nivå som är minst 50 procent högre än de utrikes föddas andel av arbetskraften.

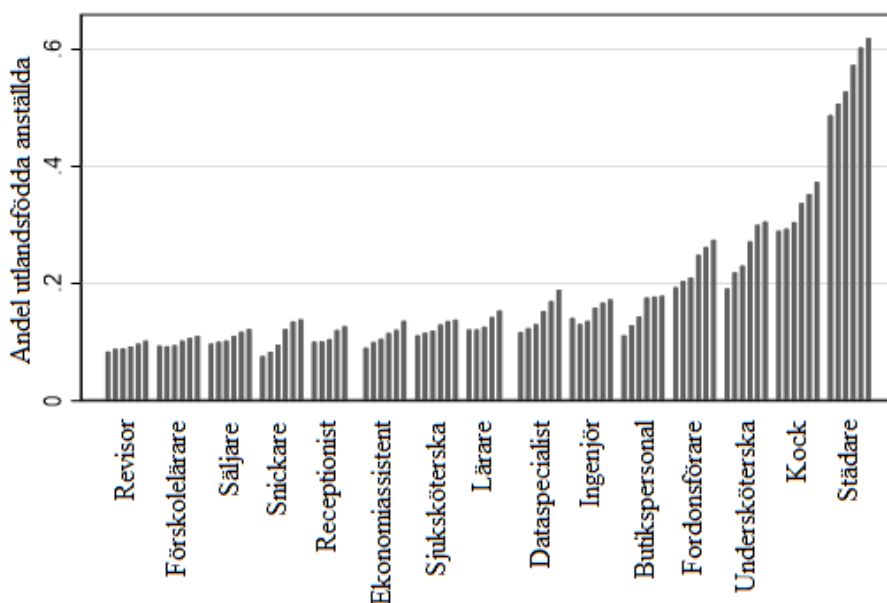
## **2.1 Beroende variabel: Hur vi mäter diskriminering**

Med diskriminering avser vi här en statistiskt signifikant genomsnittsskillnad i positiv respons från arbetsgivare mellan sökande med svenska namn och sökande med utländska namn, där en positiv respons är icke-automatisk och icke-negativ (via e-post, sms eller telefonsvararmeddelande). Av de med positiv respons utifrån denna definition utgör inbjudningar till anställningsintervjuer/möten 52 procent, uppmaningar att ta kontakt med arbetsgivaren 26 procent, förfrågningar om mer information 14 procent och samtal utan att något meddelande spelas in 8 procent. Alla övriga alternativ, det vill säga uttryckligen negativa återbud och uteblivna svar, behandlades som "ingen respons".

## **2.2 Mått på andel utrikes födda i yrket**

För att mäta andelen utrikes födda i yrkena använde vi oss av årliga uppgifter från SCB's yrkesregister (Yrkesregistret 2017), som täcker hela den svenska arbetsmarknaden under den studerade perioden. Vi definierade andelen utrikes födda i ett yrke som andelen individer anställda i yrket som inte var födda i Sverige. I Figur 1 redovisar vi andelen utrikes födda som var anställda i de studerade yrkena under de år som datainsamlingen pågick.

**Figur 1** Andelen utrikes födda sysselsatta i de yrken där jobb söktes 2013, 2014, 2015, 2017, 2018 och 2019 (källa: SCB).



I Tabell 2 presenteras deskriptiv statistik för jobsökande med svensk/utländsk bakgrund uppdelat på kön. Som väntat är den positiva responsen från arbetsgivare markant lägre för arbetssökande med utländsk bakgrund än för arbetssökande med svensk bakgrund, 25,5 procent för kvinnor med utländsk bakgrund och 21,2 procent för män med utländsk bakgrund jämfört med cirka 35 procent för manliga och kvinnliga sökande med svensk bakgrund.

Vi redovisar resultat grafiskt baserade på relativt enkla regressionsmodeller utan andra variabler än "utländskhet" på den sökandes namn, andelen utrikes födda i yrket samt en multiplikativ interaktionsterm mellan dessa två.

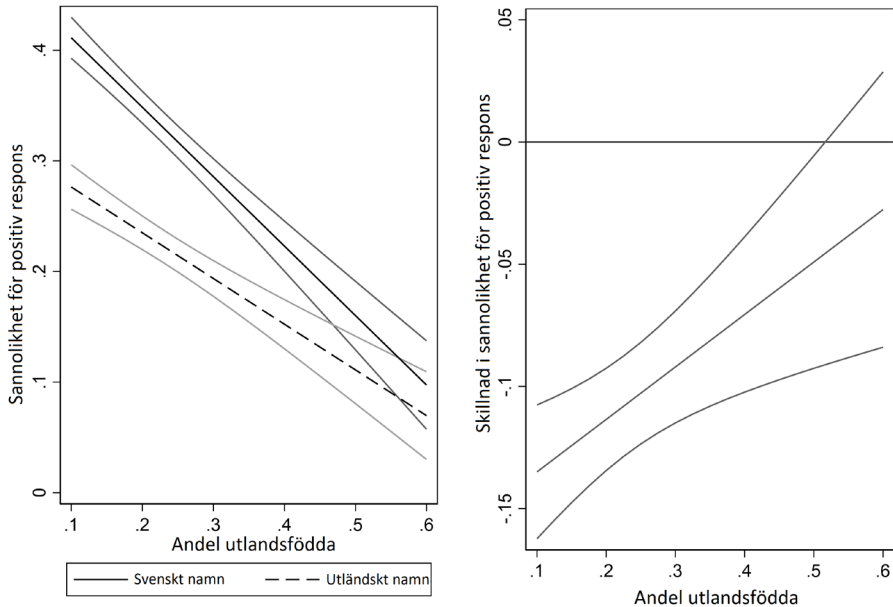
**Tabell 2:** Deskriptiv statistik efter typ av arbetssökande

	Kvinnligt utländskt namn	Manligt utländskt namn	Kvinnligt svenskt namn	Manligt svenskt namn
Antal skickade ansökningar	1476	1496	2050	2029
Andel positiva svar	0,255	0,212	0,353	0,349
Medelandel utlandsfödda i sökta yrken	0,205	0,204	0,197	0,196
<b>Yrken, kolumnandelar</b>				
Butikspersonal	0,075	0,079	0,073	0,079
Ingenjör	0,027	0,037	0,042	0,027
Dataspecialist	0,060	0,074	0,071	0,069
Ekonomiassistent	0,062	0,060	0,067	0,075
Fordonsförare	0,117	0,100	0,069	0,073
Förskollärare	0,070	0,061	0,071	0,079
Lärare	0,043	0,045	0,051	0,053
Kock	0,121	0,112	0,125	0,120
Städare	0,052	0,059	0,066	0,067
Receptionist	0,023	0,027	0,040	0,034
Revisor	0,070	0,069	0,065	0,072
Säljare	0,131	0,140	0,121	0,128
Sjuksköterska	0,054	0,057	0,047	0,041
Undersköterska	0,058	0,048	0,065	0,062
Snickare	0,035	0,031	0,025	0,021
<b>Ansökningsår, kolumnandelar</b>				
2013	0,024	0,013	0,060	0,062
2014	0,096	0,092	0,269	0,258
2015	0,028	0,036	0,092	0,100
2017	0,167	0,151	0,117	0,122
2018	0,488	0,517	0,361	0,354
2019	0,197	0,190	0,100	0,105

### 3 Resultat

I Figur 2 visar figuren till vänster skattade sannolikheter och 95-procentiga konfidensintervall för att få en positiv respons för sökande med utländskt klingande namn respektive sökande med svenskt klingande namn, för olika andelar utrikes födda i yrket. Figuren till höger i Figur 2 visar skattade skillnader i sannolikheter för positiv respons mellan grupperna och 95-procentiga konfidensintervall, återigen för olika andelar utrikes födda i yrket. Vi ser här att när andelen utrikes födda i yrket ökar så närmar sig gruppskillnaden noll. Det vill säga ”invandrarernas” nackdel gentemot ”svenskarna” blir mindre ju högre andelen utrikes födda i yrket blir, och blir statistiskt insignifikant skild från noll om andelen utrikes födda i yrket överstiger 50 procent. Med andra ord, ju högre andel utrikes födda i yrket, desto lägre diskriminering.

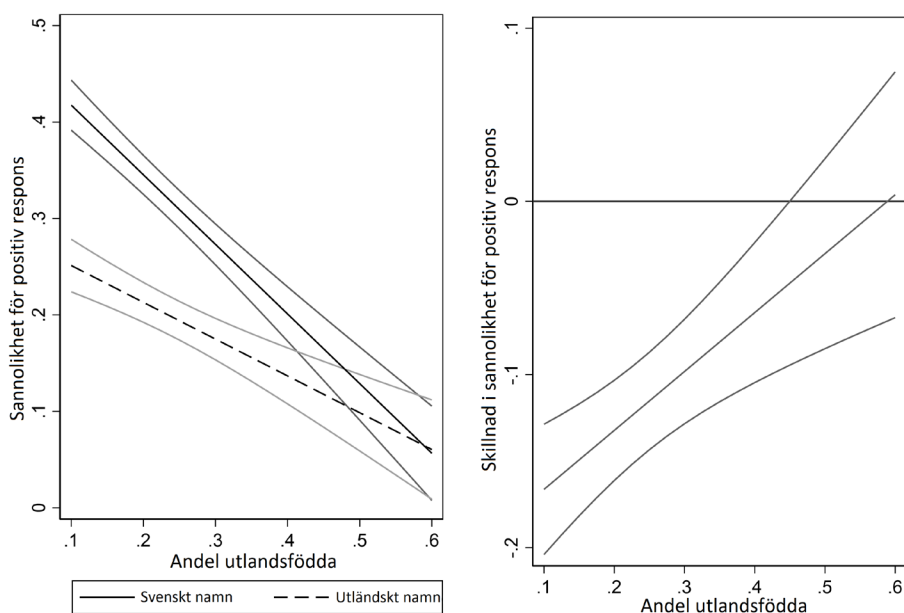
**Figur 2** Skattade sannolikheter och 95-procentiga konfidensintervall för att få positiv respons från arbetsgivare, beroende på den arbetssökandes "utländskhet" och andelen utrikes födda i yrket.



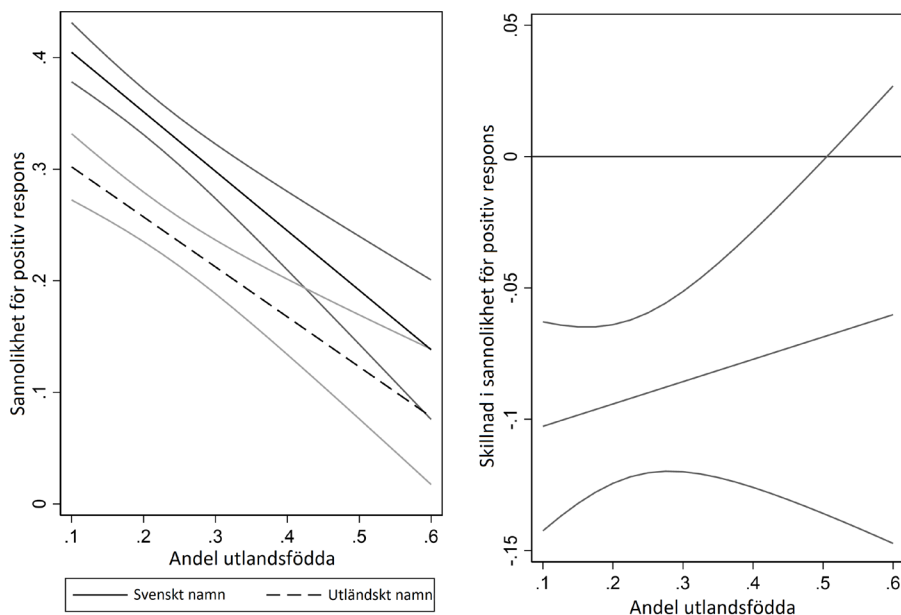
Analyser uppdelade på kön visar att mönstren ser olika ut för manliga och kvinnliga arbetssökande. De mönster som rapporterades i Figur 2 verkar till stor del drivas av arbetsgivarnas svar på ansökningar från sökande ”män”. I Figur 3 och Figur 4 illustreras dessa effekter grafiskt. I den högra figuren i Figur 3 visar vi

skillnaden i respons för sökande med utländska manliga namn jämfört med sökande med svenska manliga namn. Skillnaden minskar kraftigt när andelen utrikes födda i yrket ökar och är nära noll i de mest invandrantäta yrkena. I den vänstra figuren ser vi att detta mönster drivs av två rörelser: en stor minskning av positiva svar för män med svenska namn och en mer blygsam minskning av positiva svar för män med utländska namn när andelen utrikes födda i yrket ökar. I Figur 4 ser vi att för kvinnliga sökande är mönstret inte alls lika tydligt. För kvinnor minskar istället andelen positiva responser när andelen utrikes födda i yrket ökar, oavsett om den sökande har ett svenskt eller utländskt namn.

**Figur 3** Skattade sannolikheter och 95-procentiga konfidensintervall för att få positiv respons från arbetsgivare, beroende på den arbetssökandes "utländskhet" och andelen utrikes födda i yrket. Endast arbetssökande med manliga namn.



**Figur 4** Skattade sannolikheter och 95-procentiga konfidensintervall för att få positiv respons från arbetsgivare, beroende på den arbetssökandes "utländskhet" och andelen utrikes födda i yrket. Endast arbetssökande med kvinnliga namn.



Vi har också genomfört ett antal robusthetskontroller för att testa stabiliteten i våra resultat; vi har inkluderat ytterligare kontrollvariabler, undersökt om resultaten står sig med ett mer strikt mått på positiv arbetsgivarrespons, analyserat data med andra regressionsanalystekniker, undersökt om resultaten skiljer sig för arabiska och slaviska namn och delat upp analysen på låg- och högkvalificerade jobb, se Bursell och Bygren (2023) för en mer detaljerad redogörelse för dessa robusthetskontroller. Med undantag av den sista av dessa alternativa tillvägagångssätt ledde inte dessa till ändrade slutsatser. Uppdelningen av analysen på låg- och högkvalificerade jobb ledde dock till slutsatsen att de mönster vi rapporterat ovan i hög grad verkar drivas av arbetsgivare som söker personal till lågkvalificerade jobb. Arbetsgivare verkar alltså driva på den etniska yrkessegrering, men framför allt i lågkvalificerade segment av arbetsmarknaden.

## 4 Slutsatser

Våra resultat indikerar att arbetsgivare bidrar till att reproducera etnisk yrkessegrering genom att i högre utsträckning utesluta sökande med utländskt namn från yrken med en hög andel inrikes födda och genom att diskriminera i lägre

utsträckning i yrken med hög andel utrikes födda. I linje med den litteratur som visar att etnisk diskriminering främst riktas mot män finner vi att resultaten beror på att "utländska" män inkluderas i yrken med hög andel utrikes födda och selektivt utesluts från yrken med hög andel inrikes födda. Vi fann inget liknande mönster för kvinnor, främst eftersom sannolikheten att få positiv respons för kvinnor med svenska namn inte minskade med andelen utrikes födda i yrket i samma utsträckning som för män med svenska namn.

Vi tolkar det observerade mönstret som att arbetsgivare i invandrarnischer tenderar att vara mindre diskriminerande mot manliga arbetssökande i vissa repetitiva, fysiskt krävande låglöneyrken. En spekulation som har viss bäring i litteraturen är att detta är fallet eftersom arbetssökande med utländsk bakgrund uppfattas ha mer traditionell arbetsmoral och vara "icke-krävande", medan sökande med svenska namn inte antas ha lika lämpliga egenskaper för lågkvalificerade rutinartade arbeten (jämför Friberg och Midtboen 2019; Zamudio och Lichter 2008). De yrken som uppvisade de lägsta nivåerna av etnisk diskriminering var städare och fordonsförare (se bilaga 2). För arbeten som kräver sociala/kommunikativa färdigheter - till exempel receptionister, försäljare - föredras i stället majoritetsgruppen, eller grupper av utrikes födda som kulturellt liknar majoritetsgruppen (se Friberg och Midtboen 2018; jämför Ndobu m.fl. 2018; Pager, Bonikowski och Western 2009). Arbetsgivare kan också - explicit eller implicit - uppfatta utrikes födda som mindre "förtjänta" av relativt sett mer attraktiva positioner på arbetsmarknaden (jämför Wimmer 2013).

Som nämnts såg vi inte samma selektiva inkluderingsmönster för kvinnliga arbetssökande med utländska namn. En möjlig förklaring till detta är kvinnors högre grad av heterogenitet i deltagande i arbetskraften och i karriärorientering (till exempel Hakim 1998), vilket antagligen resulterar i mer differentierade stereotyper av kvinnliga arbetstagare jämfört med manliga arbetstagare (jämför Cuddy, Fiske och Glick 2004). Således kan inrikes födda män, till skillnad mot inrikes födda kvinnor, löpa större risk att avfärdas som en negativt selekterad grupp när de söker jobb med låg status, till exempel jobb i invandrarnischer (Zamudio och Lichter 2008).

Som Carbonaro och Schwarz (2018) betonar kan nästan alla val av forskningsdesign som görs i så kallade "korrespondensstudier" potentiellt påverka utsträckningen i vilken resultaten kan generaliseras. Vi har försökt uppnå ett urval som är representativt för den svenska arbetsmarknaden genom att inkludera 15 stora yrken som varierar i viktiga dimensioner som till exempel kompetensnivå och demografisk sammansättning, men ett större urval av yrken hade varit än bättre. Vi kan inte utesluta att ett annat urval av yrken skulle kunna ge andra resultat, eller att de uppskattade effekterna har sin källa i skillnader mellan yrken



som inte är observerbara i vår analys. Endast ytterligare studier, med ett annat och helst utökad urval av yrken som kännetecknas av varierande arbetsegenskaper och varierande efterfrågan på arbetskraft, kan kasta ljus över denna fråga.

En annan invändning kan riktas mot generaliserbarheten i studiens resultat: i vilken utsträckning liknar de fiktiva arbetssökande i vår studie verkliga arbetssökande med svenska, slaviska och arabiska namn? Carlsson (2010) har rapporterat att svenska arbetsgivare inte tycks föredra andra generationens svenskar framför första generationen när kvalifikationerna är likvärdiga. Men om det finns systematiska skillnader i kvalifikationer mellan riktiga arbetssökande med svenska namn och arbetssökande med utländska namn, kan de resultat som identifierats här, där kvalifikationerna är lika, vara begränsade i omfattning. Även om utrikes födda i Sverige inte har lägre genomsnittlig utbildningsnivå är variationen i utbildningsnivå större inom den utrikes födda befolkningen (Tibajev 2022). Vår resultat bör därför ses som ett mått på diskriminering för sökande med likvärdiga kvalifikationer, inte som ett faktiskt mått på verkliga anställningsmöjligheter för svensk- och utlandsfödda arbetssökande.

Sammanfattningsvis finner vi att diskriminering från arbetsgivare tenderar att bidra till att upprätthålla etnisk segregering genom att selektivt stänga ute sökande med utländska namn från yrken med många inrikes infödda, men inkludera (manliga) sökande med utländskt namn i yrken med många utrikes födda. Litteraturen har genererat motstridiga resultat när det gäller könsrelaterad etnisk diskriminering, även om den lutar något åt att det finns en större etnisk diskriminering av män, åtminstone i skandinaviska länder (Arai m.fl. 2016; Bursell 2014; Dahl och Krogh 2018; Erlandsson 2022). Vår studie kontextualiserar denna tendens, eftersom exkluderingen av män med invandrarbakgrund verkar särskilt utbredd i ”svenska” nischer på arbetsmarknaden, men är mycket lägre eller till och med obefintlig i de lågkvalificerade, invandrantäta nischerna. Med andra ord verkar arbetsgivares diskriminering bidra till att reproducera (mansdominerade) invandrarnischer på arbetsmarknaden.

## Litteraturlista

- Arai, M., Bursell, M., Nekby, L. 2016. "The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employer Priors Against Men and Women with Arabic Names" *International Migration Review* 50:2 385-412.
- Baert, S. 2018. "Discrimination in the labour market: A register of (almost) all correspondence experiments since 2005", s. 63-77 i S. M. Gaddis (Red.), *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Springer.
- 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* 30:399-409.
- Bursell, M., Bygren, M. 2023. *The making of ethnic segregation in the labor market – Evidence from a field experiment*. IFAU Working Paper 2023:13.
- Bygren, M., Erlandsson, A., Gähler, M. 2017. "Do employers discriminate against mothers? Evidence from a field experiment in the Swedish labor market." *European Sociological Review* 33(3): 337-348.
- Bygren, M., Gähler, M. 2021. "Are Women Discriminated Against in Countries with Extensive Family Policies? A Piece of the "Welfare State Paradox" Puzzle from Sweden". *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Volume 28: 4: 921–947.
- Carlsson, M. 2010. "Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-generation Immigrants". *Labour* 24: 263-278.
- Carbonaro, W., Schwarz, J. 2018. "Opportunities and Challenges in Designing and Conducting a Labor Market Resume Study". S. 143-158 i S. M. Gaddis (Red.), *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Springer.
- Chiswick, B. R., Miller, P. 2009. "The international transferability of immigrants' human capital". *Economics of Education Review* 28:2: 162-169.
- Christopher, S. C., Leslie, T. F. 2015. "Assessing Immigrant Niches Across Large American Metropolitan Areas" *Population, Space and Place* 21: 171–192.
- Cuddy, A., Fiske, S., Glick, P. 2004. "When Professionals Become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice". *Journal of Social Issues*, 60(4), 701-718.

- Dahl, M., Krog, N. 2018. "Experimental Evidence of Discrimination in the Labour Market: Intersections between Ethnicity, Gender, and Socio-Economic Status". *European Sociological Review*, 34(4), 402–417.
- Daniel, W. W. 1968. *Racial Discrimination in England*. Middlesex: Penguin Books
- Elliott, R. J., Lindley, J. K. 2008. "Immigrant wage differentials, ethnicity and occupational segregation" *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 171: 645-671.
- Erlandsson A. 2019. "Do Men Favor Men in Recruitment? A Field Experiment in the Swedish Labor Market". *Work and Occupations*. 46: 239-264.
- Erlandsson A. 2022. *Gender, Parenthood, Ethnicity and Discrimination in the Labor Market*. PhD Dissertation, Swedish Institute for Social Research, Stockholm University.
- Friberg, J. H., Midtboen, A. H. 2018. "Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets". *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44:9:1463-78.
2019. "The Making of Immigrant Niches in an Affluent Welfare State". *International Migration Review* 53:2:322-345.
- Gaddis, S. M. 2018. "An Introduction to Audit Studies in the Social Sciences" s. 3-44 i S. M. Gaddis (Red.), *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Springer.
- Gustafsson, B., Zheng, J. 2006. "Earnings of Immigrants in Sweden, 1978 to 1999". *International Migration* 44:2:79–117.
- Hakim, M. 1998. "Developing a sociology for the twenty-first century: Preference Theory". *British Journal of Sociology*. 49(1):137–143.
- Heath A., Cheung S. Y. 2006. *Ethnic Penalties in the Labour Market: Employers and Discrimination*. Leeds: Department for Work and Pensions.
- Heath A., Cheung S. Y. 2007. *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press.
- Inglehart, R., Baker, W.E., 2000. "Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values". *American sociological review*, 65: 19-51.
- Kahn L. M. 2004. "Immigration, Skills and the Labor Market: International Evidence." *Journal of Population Economics* 173:501–34.

- Kaufman, R.L. 1986. "The impact of Industrial and Occupational Structure on Black-White Employment Allocations". *American Sociological Review* 51:310-23.
- Lancee B., Bol T. 2017. "The Transferability of Skills and Degrees: Why the Place of Education Affects Immigrant Earnings." *Social Forces* 96:2:691–716.
- Le Grand, C., Szulkin, R. 2002. "Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant–Native Earnings Gap in Sweden" *Labour*, 16:37-64.
- Model, S. 1993. "The Ethnic Niche and the Structure of Opportunity: Immigrants and Minorities in New York City." I The "Underclass" Debate: Views from History, M. Katz (red.), 161–93 New York: Princeton University Press.
- Moss, P., Tilly, C. 2001. *Stories Employers Tell: Race, Skill, and Hiring in America*. New York: Russell Sage.
- Neumark, D. 2018. "Experimental Research on Labor Market Discrimination" *Journal of Economic Literature*, 56(3):799–866.
- Ndobo, A., Faure, J., Boisselier, J. Gianniki, S. 2018. "The Ethno-Racial Segmentation Jobs: The Impacts of the Occupational Stereotypes on Hiring Decisions" *The Journal of Social Psychology*, 158(6): 663-679.
- OECD. 2018. *International Migration Outlook* OECD Publishing, Paris.
- OECD/European Union. 2015. "Quality of immigrants' jobs", i *Indicators of Immigrant Integration 2015*. I *Settling In*, OECD Publishing, Paris/European Union, Brussels.
- Pager, D., Bonikowski, B., Western, B. 2009. "Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment". *American Sociological Review* 74: 5:777-99.
- Quillian, L., Midtboen, A. 2021. "Comparative Perspectives on Racial Discrimination in Hiring: The Rise of Field Experiments". *Annual Review of Sociology* 47: 391-415.
- Reskin, B. F., Roos, P. A. 1990. *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Ridgeway, C. 2019. *Status. Why Does It Matter? Why Is It Everywhere?* New York: Russell Sage.

Shoeni 1998.

Simón, H., Sanromá, E., Ramos, R. 2008. "Labour segregation and immigrant and native-born wage distributions in Spain: an analysis using matched employer–employee data" *Spanish Economic Review* 10: 135-168.

Tomaskovic-Devey, D., Thomas, M., Johnson, K. (2005). "Race and the Accumulation of Human Capital across the Career: A Theoretical Model and Fixed-Effects Application". *American Journal of Sociology*, 111(1), 58–89.

Tibajev, A. 2022. *The value of immigrants' human capital in labour market integration*. Dissertation, Linköping Studies in Arts and Sciences Nr. 824, Faculty of Arts and Sciences, Linköping University.

Vuolo, M., Uggen, C., Lageson, S. 2018. "To Match or Not to Match? Statistical and Substantive Considerations in Audit Design and Analysis", s. 119-140 i S. M. Gaddis (Red.), *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Springer.

Waldinger R., Lichter, M.I. 2003. *How the Other Half Works: Immigration and the Social Organization of Labor*. Berkeley: University of California Press.

Waldinger, R. 1994. "The Making of an Immigrant Niche." *International Migration Review* 28:1:3-30.

Wimmer, A. 2013. *Ethnic boundary making: Institutions, power, networks*. New York: Oxford University Press.

Yrkesregistret 2017. Hämtad från [www.scb.se](http://www.scb.se)

Zamudio, M. M., Lichter, M. I. 2008. "Bad Attitudes and Good Soldiers: Soft Skills as a Code for Tractability in the Hiring of Immigrant Latina/vs over Native Blacks in the Hotel Industry" *Social Problems*, 55(4): 573-589.

Zschirnt, E., Ruedin, D. 2016. "Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990-2015" *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7): 1115-1134.

## Bilaga I: Exempel på en icke autentisk arbetsansökan (sjuksköterska)

---

Namn: Johan Karlsson  
Födelsedatum: 19xx-xx-xx  
Adress: xxxxxxgatan xx, xxx xx Stockholm  
Telefonnummer: 0xxx-xxx xxx  
E-post: [xxxx]@gmail.com

---

### Arbetslivserfarenhet

2014-ff. Sjuksköterska Södersjukhuset, akutmottagningen  
2013-2014 Skolsköterska Hässelby gymnasium  
2011-2013 Sjuksköterska Danderyds sjukhus, reumatologen  
2010-2011 Kassabiträde ICA

### Utbildning

2008-2011 Sjuksköterskeprogrammet Karolinska Institutet  
2005-2008 Omvårdnadsprogrammet S:t Görans gymnasium

**Språk** Svenska (modersmål) och engelska

**Datorkunskaper** Office-paketet, Melior, TakeCare

---

Namn: Johan Karlsson  
Födelsedatum: 19xx-xx-xx  
Adress: xxxxxxgatan xx, xxx xx Stockholm  
Telefonnummer: 0xxx-xxx xxx  
E-post: [xxxx]@gmail.com

---

Mitt namn är Johan Karlsson och jag är 31 år gammal. Jag är mycket intresserad av den utannonserade tjänsten hos er.

Jag är legitimerad sjuksköterska och har arbetat inom vården sedan 2011. Jag trivs mycket bra med mitt nuvarande jobb men är nu ute efter nya utmaningar och söker därför tjänsten hos er.

Som person är jag flexibel, ansvarsfull och har lätt för att samarbeta med andra. Efter alla år som sjuksköterska inom akutsjukvården är jag van att arbeta i ett högt tempo och är bra på att ha flera uppgifter på gång samtidigt. Jag utför alltid mina arbetsuppgifter på ett patientsäkert sätt. I mina tidigare arbeten har jag

utvecklat en god förmåga att se och respektera patienters olika, individuella behov.

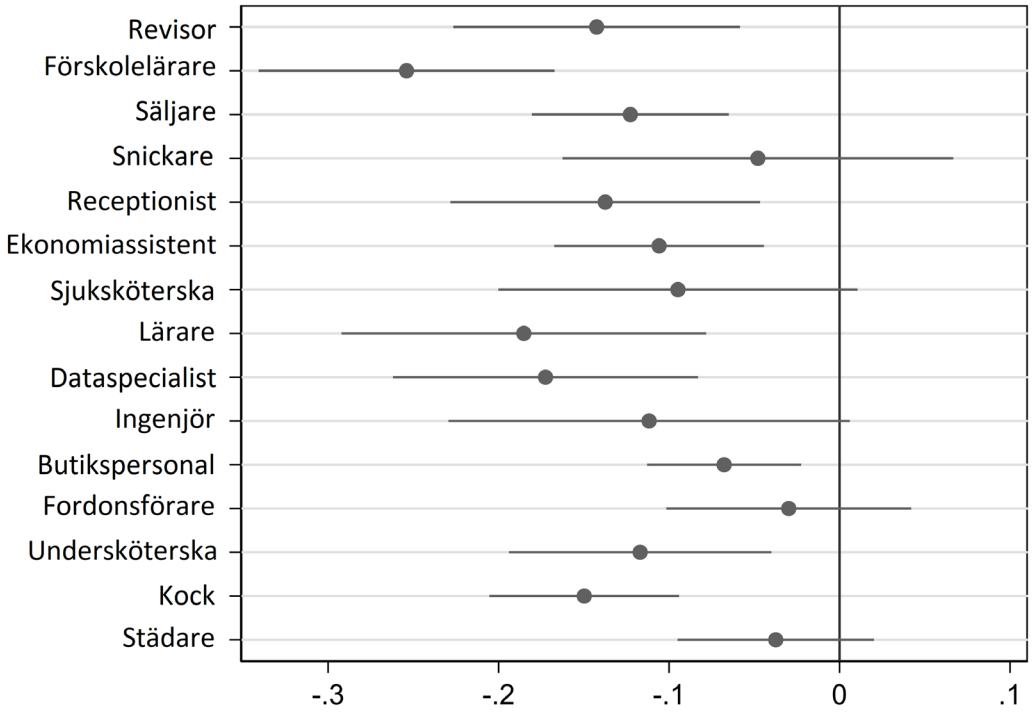
Jag bor i Stockholm. Jag är social som person och på fritiden umgås jag med mina vänner. Jag motionerar gärna och gillar att laga mat.

Jag ser fram emot ett personligt möte med er. Referenser lämnas på begäran.

Med vänliga hälsningar,  
Johan Karlsson

## Bilaga 2

**Figur B1:** Skillnader i sannolikheter för positiv respons mellan "utländska" och "svenska" arbetssökande, yrkesvis med yrken sorterade efter andel utrikes födda i yrket (stigande ordning)





Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar. Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på [www.ifau.se](http://www.ifau.se)