



Rapport 2018:21



Länsstyrelsen
Stockholm

Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden

Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden

Skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i bruttolön, disponibel inkomst och möjlighet att göra karriär på den svenska arbetsmarknaden.

Sima Wolgast, Irene Molina, Mattias Gardell
10/30/2018

Kunskapsunderlag om rasism och diskriminering mot den afrosvenska befolkningen, med särskilt fokus på kvalificerade tjänster, utarbetad av Centrum för Mångvetenskaplig forskning om rasism, CEMFOR, vid Uppsala universitet på uppdrag av Länsstyrelsen i Stockholms län

För mer information kontakta
Länsstyrelsens tillväxtavdelning
Tfn: 010-223 10 00

Foto omslag: Mostphotos

Utgivningsår: 2018
ISBN: 978-91-7281-845-3

Du hittar rapporten på vår webbplats www.lansstyrelsen.se/stockholm

Förord

Strukturell diskriminering utifrån hudfärg berör idag en omfattande del av befolkningen. Tydliga kopplingar mellan inkomst och hudfärg finns, trots motsvarande utbildning. Att dessa människors kompetens inte tas tillvara är ett personligt trauma för de drabbade. Det är också ett enormt slöseri med mänskliga resurser, och ett hot mot den sociala sammanhållningen.

Länsstyrelsen i Stockholms län har i sitt arbete för en jämställd och jämlik regional tillväxt ett uppdrag att motverka en segregering av arbetsmarknad och utbildningsval. Länsstyrelsen har sedan 2014 tillsammans med andra aktörer i regionen drivit initiativet Vidga Normen, som arbetar för att öka medvetenheten om de processer som verkar i vardagen på våra arbetsplatser – processer som möjliggör en omfattande strukturell diskriminering utifrån hudfärg, både horisontellt som vertikalt, på arbetsmarknaden.

Det är min förhoppning att denna rapport ska utgöra ett konstruktivt underlag för aktiva åtgärder mot diskriminerande strukturer. Stockholm ska vara en öppen och inkluderande storstadsregion som tar tillvara på befolkningens kompetens.

Rapporten är framtagen av Centrum för mångvetenskaplig forskning om rasism vid Uppsala Universitet. Slutsatser och rekommendationer som presenteras i denna rapport är forskarnas egna.

Stockholm, november 2018



Karina Uddén
Tillväxtdirektör

Innehåll

Förord	3
Inledning.....	6
Sammanfattning.....	8
Lön skillnader.....	10
Disponibel inkomst.....	10
Arbetslöshet	11
Högstatusyrken och chefspositioner	11
Begrepp, teorier och kategoriseringar.....	14
Rasism	15
Olika rasismer	16
Afrofobi versus antisvart rasism.....	17
Rasifiering	18
Horisontell och vertikal segregation.....	19
Tidigare forskning	20
Resultat och analys. Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden	23
1. Löne- och inkomstanalyser för 2015 för population från hela Sverige	28
Regressionsanalys av löneskillnaden mellan afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara och övriga befolkningen.....	30
Analyser av skillnader i årslön	30
2. Anställningsanalyser för 2015 för population från hela Sverige. Dagar i arbetslöshet i relation till utbildningsnivå.....	34
Chefspositioner, hög- och lågstatusyrken.....	36
3. Löne- och inkomstanalyser för 2015 för population från hela Sverige, Stockholms län, Västra Götaland och Skåne	39
4. Anställningsanalyser för 2015 för population från hela Sverige, Stockholms län, Västra Götaland och Skåne	42
Avslutande diskussion.....	50
Rekommendationer	52
Referenser	55

Inledning

Denna rapport utgör första delen i avrapporteringen av uppdraget *Kunskapsunderlag om rasism och diskriminering mot den afrosvenska befolkningen, med särskilt fokus på kvalificerade tjänster*, som CEMFOR vid Uppsala universitet fick från Länsstyrelsen i Stockholms län under hösten 2017. Avrapporteringen är uppdelad i den kvantitativa undersökning som sätter fokus på horisontell och vertikal segregation som du nu håller i handen och en kvalitativ undersökning av de erfarenheter från arbetslivet som högutbildade afrosvenskar vittnar om.

Den kvantitativa undersökningen av segregation och diskriminering av afrosvenskar i arbetslivet bygger på registerdata från Statistiska Centralbyrån erhållen under sommaren 2018 och avser individstatistik för året 2015. Underlaget omfattar totalpopulationen av befolkningen i Sverige i arbetsför ålder. Framtagna data har i huvudsak bearbetats och analyserats av Sima Wolgast. Irene Molina och Mattias Gardell har deltagit i analyserna och ansvarat för teori- och begreppsdiskussionen, redogörelsen för tidigare forskning, sammanfattningen, det redaktionella arbetet och framtagandet av de rekommendationer som föreslås. Uppdragets huvudredaktör Ylva Habel har bidragit med kommentarer till rapporten och har huvudansvaret för uppdragets kvalitativa del som redovisas separat i en andra rapport.

Författarna vill särskilt tacka Åsa Bråmås som tillsammans med Irene Molina förberedde beställningen av SCB statistiken och som kommenterade slutversionen av analysen.

Föreliggande rapport är uppdelad i en introduktion till analyserna bestående av en sammanfattning av resultaten, en teori- och begreppsgenomgång samt en uppsummering av tidigare forskning om rasdiskriminering på arbetsmarknaden och inom arbetslivet. Därefter presenterar vi det empiriska materialet och analyserna, illustrerade av tabeller och diagram. Slutligen inkluderar vi rekommendationer för arbetsköpare¹ inom både privat och offentlig sektor samt beslutsfattare som politiker och tjänstemän. Vi hoppas

¹ Arbetsköpare" kan i offentligt tal benämnas "arbetsgivare". Då företag köper människors tid och kompetenser för vilket ersättning utgår i form av lön, använder vi i detta arbete det mer precisa begreppet arbetsköpare.

att det empiriska kunskapsunderlag som redovisas i denna rapport kommer till användning i det nödvändiga arbetet mot antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden och på arbetsplatserna.

Uppsala, november 2018

Irene Molina och **Mattias Gardell**, vetenskapliga ledare för Centrum för mångvetenskaplig forskning om rasism, CEMFOR, vid Uppsala universitet

Sammanfattning

På uppdrag av Länsstyrelsen i Stockholms län är detta den första av två rapporter som syftar till att skapa ny kunskap om antisvart rasism och diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. I denna första rapport kartläggs med kvantitativa metoder situationen för afrosvenskar på arbetsmarknaden jämfört med den övriga befolkningen. Har afrosvenskar och den övriga befolkningen likvärdigt tillträde till arbetsmarknaden? Finns det skillnader i bruttolön och disponibel inkomst mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen om man kontrollerar för utbildningsnivå? Har afrosvenskar samma möjligheter som den övriga befolkningen att avancera på arbetsmarknaden, både i termer av löneutveckling och erhållande av högstatusyrken och chefspositioner? Kan afrosvenskar undanröja hinder på arbetsmarknaden och karriärstegar genom att skaffa sig en längre och mer kvalificerad utbildning? Skiljer sig situationen för afrosvenskar i privat och offentlig sektor, stat, landsting, kommun? Finns det regionala skillnader mellan de tre storstadsregionerna Stockholm, Västra Götaland och Skåne?

Studien analyserar arbetslöshet, arbete, inkomster, samt lågstatus- och högstatusyrken, inklusive chefspositioner, i förhållande till kvalifikationer, för afrosvenskar i jämförelse med den övriga befolkningen i Sverige. Den statistiska analysen utgår från mikrodata tillhandahållna av Statistiska centralbyrån för år 2015 och omfattar samtliga registrerade personer i Sverige mellan 20–64 år, från det år då gymnasiet avslutas fram till dåvarande pensionsålder, 65 år. Studien utgår således inte från ett representativt urval utan från *totalen*, det vill säga hela den svenska populationen inom detta åldersintervall, 5 973 039 individer. I en vidare jämförande analys ingår hela populationen i samma åldersintervall i de tre storstadsregionerna Stockholm, Västra Götaland och Skåne.

Kategorin *afrosvenskar* omfattar i denna studie två delkategorier som också jämförs med varandra. För det första alla personer mellan 20 och 64 år som är födda i Afrika söder om Sahara och för det andra alla personer i samma åldersintervall som är födda i Sverige men har minst en förälder som är född i Afrika söder om Sahara. Det innebär en begränsning då vi vet att det i Sverige bor svarta personer som är födda i eller har minst en förälder som är födda i en annan region än Afrika söder om Sahara, samt afrosvenskar vars båda föräldrar är födda i Sverige.

Kategorin *den övriga befolkningen* är inte synonym med ”etniska svenskar” eller ”vita majoritetssvenskar” utan består av samtliga personer vars båda

föräldrar är födda i Sverige och samtliga personer som själva fötts eller har minst en förälder som fötts i ett annat land som inte tillhör regionen sub-sahariska Afrika. Det betyder att den övriga befolkningen omfattar personer med muslimska namn, öppna romer och personer med bakgrund i MENA-regionen (Mellanöstern/Nordafrika) och Latinamerika, det vill säga kategorier invånare som tidigare forskning visat diskrimineras på arbetsmarknaden.

Situationen för afrosvenskar på arbetsmarknaden är därför sannolikt än mer utsatt än de data som redovisas.

Klasstillhörighet är inräknad genom variablerna utbildning, inkomster och anställning i lågstatus- respektive högstatusyrken. Information om individernas utbildningsnivå, lön, inkomst och dagar i arbetslöshet, samt olika typer av befattningar, sammanställs i lön/inkomst- och anställningsanalyser. Däremot differentierar inte studien mellan kön och åldersgrupper, vilket planeras för en uppföljande rapport.

Studien jämför afrosvenskars och den övriga befolkningens situation på arbetsmarknaden genom att undersöka

- löneinkomstspridning per sektor (stat, kommun, landsting och privat),
- löneinkomstskillnad per sektor,
- disponibel inkomst utifrån utbildningsnivå,
- dagar i arbetslöshet utifrån utbildningsnivå,
- andelen personer med chefsposition utifrån utbildningsnivå,
- löneskillnaden för chefer på basis av utbildningsnivå,
- representation i olika yrkessektorer (klassificerade som lågstatusyrken och högstatusyrken)

Studien visar att den svenska arbetsmarknaden i hög grad präglas av såväl *horisontell segregering* - afrosvenskar tenderar att ha lågstatus- och låglöneyrken, även i förhållande till utbildningsnivå – och *vertikal segregering*. Afrosvenskar har svårare än den övriga befolkningen att avancera till högre befattningar med högre status och lön som motsvarar deras utbildningsnivå. Det förefaller som att svarta slår i glastaket och inte kommer lika långt i karriären i konkurrensen med personer ur den övriga befolkningen, även då afrosvenskar är lika mycket eller mer meriterade för den eftertraktade positionen.

Löneskillnader

Resultaten visar en stor löneskillnad mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen. Löneskillnaden är störst i den privata sektorn: personer födda i subsahariska Afrika har 25 procent lägre lön än befolkningen i övrigt och afrosvenskar som är födda i Sverige med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara har 36 procent lägre lön än befolkningen i övrigt. Samma mönster uppdagas i lönespridningen för offentliganställda i stat, landsting och kommun. För landstingsanställda gäller exempelvis att afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara har tio procent lägre lön än den övriga befolkningen medan afrosvenskar födda i Sverige tangerar den privata sektorn med 36 procent lägre lön än befolkningen i övrigt.

Även när man kontrollerar för skillnader i utbildningsnivå, anställningssektor och ålder finns en betydande löneskillnad mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen.

Disponibel inkomst

Skillnaderna mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i disponibel inkomst är anmärkningsvärda. I samtliga storstadsregioner – precis som i hela Sverige – finns det en tydlig trend där skillnaderna i disponibel inkomst för afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara jämfört med befolkningen i övrigt *ökar* i takt med stigande utbildningsnivå.

I Stockholms län varierar skillnaden i disponibel inkomst mellan afrosvenskar födda i subsahariska Afrika och den övriga befolkningen i förhållande till stigande utbildningsnivå från drygt 7 procent vid den lägsta utbildningsnivån (mindre än nio års grundskola) till knappt 39 procent vid den högsta utbildningsnivån (forskarutbildning), i Västra Götalands län från drygt 9 procent till nära 50 procent och i Skåne från 9 procent till drygt 37 procent.

För afrosvenskar födda i Sverige är skillnaderna i disponibel inkomst jämfört med den övriga befolkningen generellt ännu större i samtliga regioner, men följer ett mindre tydligt mönster i relation till utbildningsnivåerna. Denna grupp är dock av begränsad storlek när man bryter ned den på såväl region som utbildningsnivå, vilket ökar osäkerheten i siffrorna. I Stockholm varierar skillnaden i disponibel inkomst mellan drygt 25 procent och 49 procent, i Västra Götaland mellan knappt 35 procent och 58 procent och i Skåne mellan 29 procent och knappt 62 procent.

Afrosvenskar behöver ha en forskarutbildning för att komma upp i samma disponibla inkomst som en person i den övriga befolkningen som har gått en treårig eftergymnasial utbildning.

Afrosvenskar som skaffat sig en treårig eftergymnasial utbildning har betydligt lägre disponibel inkomst jämfört med den övriga befolkningen med samma utbildningsnivå. Afrosvenskar födda i Sverige med en treårig postgymnasial utbildning har drygt 49 procent lägre disponibel inkomst än den övriga befolkningen med motsvarande utbildningsnivå, medan afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara når upp till knappt 66 procent av den disponibla inkomst personer ur den övriga befolkningen med motsvarande utbildningsnivå har.

Arbetslöshet

Vad gäller arbetslöshet visar samtliga analyser samma trend: afrosvenskar har betydligt fler dagar i arbetslöshet än den övriga befolkningen. Med undantag för de som har mindre än nio års förgymnasial utbildning gäller detta oavsett utbildningsnivå. Flest antal dagar i arbetslöshet har afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara, följt av afrosvenskar födda i Sverige med minst en förälder född i subsahariska Afrika.

För den del av befolkningen som inte utgörs av afrosvenskar gäller att arbetslösheten minskar i takt med utbildningsnivå. Det lönar sig med andra ord att utbilda sig: ju högre och mer kvalificerad utbildning, desto mindre arbetslöshet. För afrosvenskar gäller inte riktigt samma trend. För afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara sjunker arbetslöshetsgraden i takt med att utbildningsnivån ökar, om än inte i lika hög utsträckning som för den övriga befolkningen. Det blir dock ett trenderbrott när personer i denna grupp afrosvenskar läser vidare efter gymnasiet och avslutar en högst treårig postgymnasial utbildning. Till skillnad från den övriga befolkningen blir det för dessa afrosvenskar en *nackdel* med högre utbildning då det resulterar i högre arbetslöshet.

Högstatusyrken och chefspositioner

Studien visar att afrosvenskar är underrepresenterade i såväl högstatusyrken som på chefspositioner samt att de är överrepresenterade i lågstatusyrken.

Därtill visar analyserna att de afrosvenskar som har en chefsposition eller ett högstatusyrke har signifikant *lägre* löneinkomstnivåer än chefer respektive personer med högstatusyrken som tillhör den övriga befolkningen. Detta utfallsmönster gäller såväl i landet som helhet som i storstadsregionerna.

En afrosvensk född i Afrika söder om Sahara med chefsposition kommer upp i en medellön om drygt 77 procent av medellönen för en person med chefsposition ur den övriga befolkningen. Afrosvenskar födda i Sverige har knappt 76 procent av den medellön personer i chefsbefattning i den övriga

befolkningen har. Det är således inte endast ont om afrosvenskar i chefspositioner. De afrosvenskar som når dit har också lägre medellön än andra chefer.

Medellönerna för afrosvenskar med högstatusyrken är likaså signifikant lägre än för personer med högstatusyrken i den övriga befolkningen. Denna skillnad finns på samtliga utbildningsnivåer. Löneskillnaderna är något större i Stockholms län än i de två övriga storstadsregionerna.

Andelen afrosvenskar med chefsposition är betydligt lägre än andelen av den övriga befolkningen som innehar en chefsposition. Det är nära tio gånger så vanligt att personer ur den övriga befolkningen uppnår chefspositioner än att afrosvenskar gör det.

Generellt gäller att ökad utbildning förstärker möjligheterna att erhålla en chefsposition, vilket i sig inte ter sig anmärkningsvärt. Det anmärkningsvärda är snarare att afrosvenskar har betydligt svårare att erhålla en chefsposition i jämförelse med personer ur den övriga befolkningen med motsvarande utbildning och att gapet mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i detta avseende *ökar* med stigande utbildningsnivåer.

Resultateten visar sammantaget att antisvart rasism och diskriminering i bemärkelsen ojämlik fördelning av status, resurser och karriärmöjligheter, har en negativ inverkan på afrosvenskars situation på den svenska arbetsmarknaden. Jämfört med den övriga befolkningen är afrosvenskar i hög grad arbetslösa eller hänvisade till lågstatus- och låglönearbeten. Rasism och diskriminering medför också att afrosvenskar inte har samma möjligheter att genom egeninsatser som högre utbildning öka sina möjligheter att erhålla högstatusarbeten, chefspositioner och en positiv löneutveckling på lika villkor med den övriga befolkningen.

Rapporten avslutas med ett antal rekommendationer. Däribland att:

- regeringen låter utreda möjligheten att utvidga den för arbetsköpare i diskrimineringslagen påbjudna kartläggningen och åtgärdsprogrammet av inkomstskillnader mellan kvinnor och män till att också omfatta löneskillnader mellan anställda på basis av andra diskrimineringsgrunder.
- utredningen bör formulera förslag på sanktioner mot de arbetsköpare som bryter mot diskrimineringslagen.
- ta fram ett förslag på en instans eller funktion som ansvarar för att samla in kartläggningarna och åtgärdsprogrammen mot diskriminering i arbetslivet.

- ta fram indikatorer som möjliggör att det fortskridande arbetet mot diskriminering kan mätas och bedömas, samt vid behov rekommendera justeringar av åtgärdsprogram och kontrollera dess efterlevnad.
- fortsatta forskningsinsatser genomförs i syfte att förse beslutsfattare, myndigheter och organisationsledningar med uppdaterade empiriskt verifierbart kunskapsunderlag om rasism och diskriminering på arbetsmarknaden.
- forskningen inte bör stanna vid studier som visar *att* rasism och diskriminering förekommer på arbetsmarknaden, utan gå vidare för att svara på frågorna *hur* och *varför* det sker.
- vidare forskning utreder vilka konsekvenser rasism och diskriminering får för de berördas sociala liv, deras fysiska och mentala hälsa, tillit och känsla av tillhörighet.

Begrepp, teorier och kategoriseringar

Självbilden av Sverige som ett av världens mest toleranta länder i vilket rasism endast är av marginell samhällsrelevans står inte i samklang med den rad empiriska studier som under de tre senaste decennierna systematiskt har visat att rasism i olika grad har en inverkan på socialt liv inom i princip alla samhällsarenor. Förutom de forskningsresultat från enskilda forskningsprojekt och program som redovisats i en växande mängd vetenskapliga artiklar, antologier, monografier och rapporter, konstaterades detta brett i två statliga utredningar som producerades under 2000-talet: *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige* (SOU 2005:56) som under ledning av jurist Paul Lappalainen som särskild utredare hade uppdraget att utreda strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet och *Makt, integration och strukturell diskriminering* (Ju 2004:04) som under ledning av Masoud Kamali, professor i socialt arbete, och Paulina de los Reyes, professor i ekonomisk historia, redovisade sina resultat i tretton volymer och ett slutbetänkande, *Integrationens svarta bok. Agenda för jämlikhet och social sammanhållning* (SOU 2006:79).² Utredningarna kartlade och analyserade diskrimineringen inom områden som boende, hälsa, utbildning, politik, rättsväsende, samt arbete och arbetsmarknad. Om det tidigare rådde något tvivel om saken, bidrog dessa arbeten till att säkerställa förekomsten av rasism som ett historiskt och geografiskt utbrett fenomen i det svenska samhället. I båda dessa utredningar ingick omfattande arbetsmarknadsforskning, vars resultat konvergerade i att fastställa att rasism och strukturell diskriminering var ett faktum också i Sverige.

² De tretton rapporterna täckte in en rad vitala samhällsområden, inklusive diskriminering inom arbetslivet: *Bortom Vi och Dom – Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering* (SOU 2005:41); *Sverige inifrån – Röster om etnisk diskriminering* (SOU 2005:69); *Demokrati på svenska? Om strukturell diskriminering och politiskt deltagande* (SOU 2005:112); *Mediernas vi och dom – Mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen* (SOU 2006:21); *Är rättvisan rättvis? Tio perspektiv på diskriminering av etniska och religiösa minoriteter som rättssystemet* (SOU 2006:30); *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet* (SOU 2006:37); *Utbildningens dilemma – demokratiska ideal och andrafierande praxis* (SOU 2006:40); *Diskrimineringens retorik – En studie av svenska valrörelser 1988–2002* (SOU 2006:52); *Partierna nominerar – Exkluderingens mekanismer – etnicitet och representation* (SOU 2006:53); *Arbetslivets (o)synliga murar* (SOU 2006:59); *På tröskeln till lönearbete* (SOU 2006:60); *Den segregerade integrationen* (SOU 2006:73) och *Hälsa, vård och strukturell diskriminering* (SOU 2006:78).

Rasism

Rasism kan definieras på många sätt beroende på perspektiv och kontext. I den här rapporten ser vi på rasism på ett pragmatiskt sätt och inspirerade av forskare som Paul Gilroy, Stuart Hall, Robert Miles, Franz Fanon, David Goldberg, Philomena Essed, Ghassan Hage, Stefan Jonsson och Ruth Wilson Gilmore utgår vi från att rasism inte endast handlar om idéer, fördomar och attityder utan också om handlingar och praktiker. Rasism är inte endast något som tänks, utan också något som *görs* och kan reproduceras oberoende av de involverade aktörernas intentioner.

Rasism kan förstås som en *teknologi*, i bemärkelsen de metoder, kunskaper, färdigheter, tekniker, verktyg, handlingar och processer som formar och förändrar det sociala livet, som åstadkommer, producerar något, eller med Ursula Franklins (1989) definition, teknologi är ”praktik, de sätt på vilka vi gör saker här” (Franklin 1989). Rasism är en teknologi som:

1. klassificerar människor i olika ”sorter” som tillskrivs särskilda nedärvda egenskaper,
2. åstadkommer och upprätthåller en ojämlig fördelning av status, privilegier, resurser, rättigheter och möjligheter till människor på basis av vilken sort de antas tillhöra,
3. placerar människor i enlighet med logiken att var slag bör vara på sin plats, samt
4. naturaliserar den maktordning som skapats genom principerna för sortering, placering och fördelning och bevakar de gränser och flöden teknologin skapar och privilegierar.

Det är viktigt att notera att rasism inte förutsätter föreställningen om ”biologisk ras”. Rasismens historia föregår biologin och genetiken med århundraden. Den tidiga rasismhistoriens ojämliga fördelning av status, privilegier, resurser, rättigheter och möjligheter indelade människor i olika sorter på basis av deras seder och riter, det vi idag kallar kulturer och religioner. Den ”kulturrasism” som under efterkrigstiden växte fram då den biologiska rasteorin började fasas ut som både vetenskapligt och etiskt ohållbar är således inget nytt utan snarare en återgång till ett tidigare och mer grundläggande mönster av skillnadstänkande och skillnadsgörande. Rasism som teknologi är inte beroende av termen ”ras” eftersom ras är en produkt av rasism och inte tvärtom. Föreställningen om nedärvd essens kan färdas i andra begrepp som markörer för olika sorters människor, som exempelvis folk och etnicitet, eller byggas in när det görs skillnad mellan olika föreställt nedärvda sätt att vara människa på med hänvisning till människors utseende,

hudfärg, språk eller födelseort. Rasism är således en teknologi som inte står still utan som förändras beroende på tid och kontext och kan reproduceras i olika former, inklusive sådana som inte alltid igenkänns som rasism. Det sistnämnda är inte minst viktigt i samhällen som dagens Sverige där rasism har kommit att förknippas med okunskap och moraliska tillkortakommanden, vilket sannolikt bidragit till att få vill kännas vid att de uttrycker sig eller agerar rasistiskt (Gardell 2015; 2010).

Olika rasismer

Rasism i dagens Sverige skiljer sig från den rasism som dominerade för ett århundrade sedan och de sätt på vilka rasism strukturerar människors skilda villkor och verkligheter på andra håll i världen. Rasism artikuleras också olika beroende på vilka markörer som står i fokus för det skillnadstänkande och skillnadsgörande som legitimerar den ojämlika fördelningen av status, privilegier, resurser, rättigheter och möjligheter. Inom rasismforskningen har det blivit alltmer vanligt att tala om rasismer i plural för att kunna särskilja och studera olika slags rasismer, däribland antisemitism, antimuslimsk rasism (islamofobi), antisvart rasism (afrofobi), antiromsk rasism (antiziganism) och rasism mot urfolk (inklusive antisamisk rasism). Dessa rasismer uppvisar såväl meningsfulla likheter som skillnader. De är alla varianter av rasism men har också skilda historier och har operationaliserats på olika sätt, vilket kan studeras empiriskt. De olika rasismerna kan samexistera med varandra i olika samhällen och på olika sätt. Svarta judar i USA, Östafrika och Israel kan se sina levnadsvillkor påverkas av både antisvart rasism och antisemitism, men på olika sätt beroende på tid och plats. På motsvarande vis kan afrosvenska muslimer diskrimineras som svarta, som muslimer och som svarta muslimer.

Rasism samvarierar med andra maktordningar utifrån exempelvis kön och klass. Svarta män och kvinnor betraktas, omtalas, behandlas och diskrimineras på olika vis och svarta personer med underklassbakgrund har andra villkor än svarta personer från mer bemedlade familjer. Rasism är därmed i sig *intersektionell* (de los Reyes, Molina och Mulinari 2002, de los Reyes och Mulinari 2005, Molina 2011) då det sällan uppstår som det enda förtryckande systemet. Intersektionell rasdiskriminering är i dagsläget svår att kartlägga enbart med statistik, men det finns tidigare forskning om svarta muslimska kvinnor och deras särskilda utsatthet (Englund 2006, Sixtensson 2009, de los Reyes 2007, Listerborn 2011, Abdullahi 2016). I det andra arbetet som ingår i avrapporteringen av det föreliggande uppdraget undersöker Ylva Habel, Maimuna Abdullahi och Gina Manzizila med utgångspunkt i ett rikt intervjumaterial hur högutbildade svarta män och kvinnor upplever och hanterar antimuslimsk och antisvart rasism på sina arbetsplatser.

Afrofobi versus antisvart rasism

Begreppet ”afrofobi” definieras enligt kunskapsöversikten *Afrofobi* (Hübinette, Beshir & Kawesa 2014) som ”fientlighet mot människor som har sitt ursprung i subsahariska Afrika” och enligt Brottsförebyggande rådet som en ”rädsla för, fientlighet eller hat mot svarta personer som aktiverar en afrofobisk reaktion” mot personer och institutioner som är eller antas representera afrosvenskar och deras intressen (Klingspor & Molarin 2009:39). Internationellt har begreppet afrofobi getts liknande definitioner. Kivuto Ndeti et al (1992) definierar afrofobi i termer av ”fruktan för Afrikas och den afrikanska diasporans folk och kulturer” och RED (Rights, Equality and Diversity) Network som består av sjutton forskarcentra och civilsamhällesorganisationer i EU förstår afrofobi som en ”uppsättning negativa attityder och känslor mot svarta människor eller människor av afrikansk härkomst”, inklusive ”irrationell fruktan”, ”antipati, förakt och motvilja”.³ Även om begreppet använts av svenska myndigheter och afrosvenska organisationer i en vidare bemärkelse som benämning på diskriminering av svarta personer på samhällets olika arenor, inklusive arbets- och bostadsmarknad, går det inte utifrån befintligt forskningsläge att empiriskt belägga att denna diskriminering bottnar i attityder, fientlighet och hat. Suffixet ”fobi” leder tankarna till enskilda individers irrationella rädslor snarare än till processer av sortering, exkludering och ojämlik fördelning. Att bekämpa diskriminering och exkludering av personer som kategoriseras och rasifieras som svarta kräver en förståelse av de mekanismer som producerar och rättfärdigar diskriminering och exkludering. Dessa kan knappast begränsas till det psykologiska planet utan måste hänföras till rasismens grundläggande logik. I rapporten använder vi därför det för uppdragets syfte mer precisa begreppet ”antisvart rasism” (Gordon 1995)⁴.

³ RED (uåa). ”Afrophobia”, <http://www.red-network.eu/?i=rednetwork.en.thesaurus.1> nedladdad 27 oktober 2018

⁴ Antisvart rasism är ett internationellt väletablerat forskningsfält. Ett oundgängligt arbete är Lewis R. Gordons fenomenologiskt inspirerade verk från 1995, *Bad faith and antiblack racism*. Efter millennieskiftet har den internationella forskningen om antisvart rasism producerat en imponerande mängd publikationer (eg Ahmed 2004, 2012, Bell and Nkomo 2001, Clark et al 2009, Crenshaw 1995, Essed 1991, 2000, Essed and Hoving 2014, Hill-Collins and Bilge 2016, Keskinen et al 2009, Kilomba 2010, Martina 2013, Miller 2017, Nikamo 2012, Richards 2013, St Jean and Feagin 1998, Wekker 2016). Viktiga bidrag till fälten och antisvart rasism i svensk forskning inkluderar Abdullahi 2015, Adeniji 2010, Fahlgren och Sawyer 2005, Habel 2008, 2012, 2015, 2018, Habel and Sawyer 2014, Mattsson och Tesfahuney 2008, McEachrane 2014, McEachrane och Faye 2001, Mulinari 2008, Neergaard and Mulinari 2017, Nyambok 2018, Sawyer 2001, Tesfahuney 1998, 2005, Tesfahuney och Ek 2016). En utförligare begreppsdiskussion kommer i den andra rapport som Ylva Habel ansvarar för.

I den mån termen afrofobi definieras som ”en specifik form av rasism och strukturell diskriminering som drabbar svarta människor” (Momodou & Pascoët 2014) kan termerna förstås som närliggande synonymer.

Rasifiering

Rasifiering benämner den uppsättning processer, mekanismer, praxis och idéer som bidrar till att formera och gruppera människor i de särskilda sorter som rasismens teknologi producerar i en viss tid och kontext. Begreppet synliggör att de föreställda kollektiva enheter som människor sorteras in i inte är från början och av naturen givna. Trots att de uppfattas som tidsbeständiga enheter vars särdrag sägs gå i arv, skapas och omskapas de olika sorter människor indelas i med hänvisning till olika kriterier som i en viss tid och på en viss plats anses särskilt betydelsefulla, som exempelvis hudfärg, utseende, namn, religion, kultur, språk, födelseort eller föräldrars och farföräldrars födelseort. När exempelvis människor som inte invandrat utan fötts i Sverige omtalas och behandlas som invandrare (ibland kvalificerat som andra, tredje, fjärde generationens invandrare) *rasifieras* en heterogen samling människor med olika erfarenheter, bakgrunder, åsikter och färdigheter och sammanförs i en tillskriven kollektiv invandraridentitet med ett nedärvt ”invandrarskap” som särskiljer dem från ”vanligt folk” och ”riktiga” svenskar.

Begreppet rasifiering kan också användas för att förstå hur en stad eller en samhällssektor struktureras på ett sätt som får materiella och existentiella konsekvenser för olika slags människor (Molina 1997, 2005). Talar vi om stadens rasifiering talar vi om hur staden segregeras efter klass i samvariation med strukturell rasism. Talar vi om arbetsmarknadens rasifiering benämner vi, igen med hänvisning till samspelet mellan klass och rasism, hur vissa typer av arbeten, branscher, statuspositioner och karriärvägar tenderar att befolkas av vissa sorters människor, medan andra sorter är överrepresenterade i andra yrken och statuspositioner (Neergaard 2002). Rasifieringsbegreppet användes i studier av arbetsmarknaden i Storbritannien av sociologen Robert Miles redan under 1980-talet (Miles 1982, 1989). I Sverige har processer av rasifiering på arbetsmarknaden etablerats som forskningsfält av forskarna Anders Neergaard, Paulina de los Reyes och Diana Mulinari (Neergaard 2002, 2004, 2006, Mulinari 2002, Mulinari och Neergaard 2004, de los Reyes och Molina 2002, de los Reyes och Wingborg 2002). Andra forskare som bidragit till kunskap om diskriminering på arbetsmarknaden redovisas i avsnittet om tidigare forskning.

Horisontell och vertikal segregation

Begreppen ”horisontell” och ”vertikal segregation” användes först inom genusvetenskapen och jämställdhetsarbetet. I *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* (SOU 2004:43) särskiljer nationalekonom Åsa Löfström mellan ”horisontell” och ”vertikal” segregation. *Horisontell segregation* benämner en rumslig åtskillnad där män och kvinnor tenderar att ha skilda yrken och arbetsköpare, arbeta i olika branscher och organisationer och/eller finnas vid olika arbetsplatser. Vissa yrken och branscher är mansdominerade, andra kvinnodominerade. *Vertikal segregation* handlar om att män och kvinnor återfinns på olika befattningar inom samma yrke, bransch, organisation eller företag, med olika status, lön och karriärsikter. Generellt finns ett systematiskt mönster där kvinnor har lägre befattningar och svårare att avancera än vad männen har. Kvinnor kommer inte lika långt i karriären och når mer sällan chefspositioner även då de är lika mycket eller mer kvalificerade än männen. Kvinnor slår i det som kom att kallas ”glastaket”.

Överfört till denna studie av antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden benämner *horisontell segregering* ett mönster där vi finner fler afrosvenskar i vissa yrken, branscher, organisationer och arbetsplatser medan den övriga befolkningen dominerar i andra yrken, branscher, organisationer och arbetsplatser. Studien visar att afrosvenskar generellt och systematiskt i högre grad tenderar att ha lågstatus- och låglöneyrken, även i förhållande till utbildningsnivå. *Vertikal segregation* benämner det mönster som visar att afrosvenskar har svårare än den övriga befolkningen att avancera till högre befattningar med högre status och lön som motsvarar deras utbildningsnivå. Det förefaller som att svarta slår i glastaket och inte kommer lika långt i karriären i konkurrensen med personer ur den övriga befolkningen, även då afrosvenskar är lika mycket eller mer meriterade för den eftertraktade positionen.⁵

⁵ För att förstå segregation ur diskrimineringssynpunkt kan det vara fruktbart att särskilja mellan legitim och illegitim segmentering. I en legitim segmentering finns det en balanserad korrelation mellan utbud och efterfrågan av arbetskraft med relevanta meriter. Ett perfekt segment skulle uppstå om exempelvis alla utexaminerade läkare som önskade arbeta som läkare också var anställda som läkare. En illegitim segmentering uppstår då det finns icke-examinerade läkare anställda som läkare eller utexaminerade läkare som inte får anställning som läkare utan tvingas acceptera ett yrke för vilket de är överkvalificerade eller för vilket deras läkarutbildning är irrelevant, exempelvis om de kör taxi. Segregering på grund av rasifiering och kön är illegitima eftersom de systematiskt marginaliserar och underordnar befolkningsgrupper på grund av faktorer som saknar samband med själva arbetets specifika krav (Neergaard, 2004: 43).

Tidigare forskning

Det finns betydande forskning som kartlägger de positioner som personer med utländsk bakgrund har på arbetsmarknaden i Sverige. Den tidiga forskning om diskriminering av personer med utländsk bakgrund på den svenska arbetsmarknaden har främst fokuserat på den horisontella segregationen, det vill säga i vilken utsträckning och inom vilka yrkeskategorier svenskar med utländsk bakgrund har varit representerade. En dominerande del av den forskningen har rymts inom området integration, vilket speglar de officiella politiska mål som styr kunskapsproduktionen. Den forskningen är i sig relevant men står inte i fokus för denna rapport. Istället koncentrerar vi oss på den vändning som skedde under 2000-talet då diskriminering sattes under uppsikt av några forskargrupper.

Diskrimineringsstudierna har i första hand riktat in sig på tillgången till arbetsmarknaden, det vi här talar om i termer av horisontell segregation. Exempelvis visade Lena Nekby (2002) att för personer med utländsk bakgrund som i genomsnitt bott tjugo år i Sverige, tog det tio till femton år att komma in på arbetsmarknaden, vilket innebar 55–70 procent lägre sannolikhet att få en anställning i jämförelse med personer utan utländsk bakgrund. Även rekryteringsförfaranden har studerats utifrån förekomsten av diskriminering. Genom olika kvalitativa och kvantitativa metoder, inklusive fältexperiment, situationsprövning och praktikprövning, har svenska forskargrupper producerat empirisk kunskap om diskriminering och exkludering av vissa kategorier invånare med utländsk bakgrund och därmed kartlagt sannolikheten att de blir kallade till anställningsintervju, risken att bli arbetslös, skillnader i inkomst, familjeinkomst och möjligheter att göra karriär.

Denna forskning visar bland annat att den arbetssökandes namn kan vara avgörande i de processer genom vilka vissa arbetssökande blir kallade till intervju och andra inte. Rickard Carlsson (2010) visade att personer med namn associerade till Mellanöstern mindre sannolikt blev kallade till intervju än andra sökanden. Jens Agerström et al (2012) sände i ett fältexperiment ut 5 636 brev där arbetssökande med arabisk- respektive svensklingande namn redogjorde för meriter och social kompetens och fann namnen utslagsgivande. Mahmood Arai et al har i olika projekt under ett par decennier producerat motsvarande resultat. Arbetssökande med namn associerade till MENA-regionen diskrimineras på arbetsmarknaden. Byte till ett svensklingande eller neutralt namn gör det lättare att få ett arbete och leder till högre årsinkomst (Arai et al 2016; Arai et al 2006). Shahram Khosravi (2012) har visat att byte från ett muslimklingande namn är en strategi för att

undkomma antimuslimsk rasism och diskriminering och en förhoppning att kunna åtnjuta de vithetsprivilegier ett svensk- eller västklingande namn bär med sig. Moa Bursell (2014; 2012; 2007) påvisar i en serie studier etnisk diskriminering på arbetsmarknaden och hur namn och kön spelar in på möjligheterna att bli kallad till intervju och erhålla ett adekvat arbete.

I en studie som använde sig av metoden ”hypotetiska valexperiment” visade Stefan Eriksson, Per Johansson och Sophie Langenskiöld (2012) att härkomst, ålder och religion var viktiga kriterier för arbetsgivare i rekryterings-situationer. Arbetsgivarna var benägna att välja bort sökanden som var äldre, icke-européer, muslimer, judar, hade flera barn, var överviktiga eller hade varit sjukskrivna.

Studier av vertikal segregation börjar inta diskrimineringsforskningsfältet under 2000-talet då personer med utländsk bakgrund kontrasteras med de som inte har en registrerad utländsk bakgrund. Positioner på arbetsmarknaden i relation till kvalifikationer står nu i centrum. När det gäller inkomster studerade till exempel Alireza Behtoui (2004) utlandsfödda ungdomar på arbetsmarknaden. Resultaten visar att utlandsfödda mellan 18 och 20 år gamla både hade lägre inkomst och större risk att inte bli anställda. I en annan studie visade Behtoui och Neergaard (2009) att utlandsfödda fick lägre inkomst än övriga på grund av en bristande tillgänglighet till de sociala nätverk som möjliggör åtkomsten till bättre betalda arbeten.

I en studie från 2000 ifrågasatte Mahmud Arai, Lena Schröder och Roger Vilhelmsson utbildningens positiva effekt vad gällde sannolikheten att bli diskriminerad. Examina visade sig i deras studie inte vara en garanti för att undvika arbetslöshet. Utlandsfödda med längre och mer kvalificerad utbildning var i högre grad arbetslösa än personer födda i Sverige med lägre och mindre kvalificerad utbildning. Genom regressionsanalys visade Arai och Vilhelmsson (2001) att utländsk bakgrund spelade stor roll för risken att bli arbetslös även för välmeriterade personer i högkvalificerade professioner. Dessa resultat överensstämmer med de resultat som föreliggande rapport kommer fram till när det gäller den afrosvenska befolkningen.

I en telefonintervjustudie med anställda inom äldreården visade Bethoui, Boréus, Neergaard och Yazdanpanah (2017) att anställda födda i Afrika, Asien och Latinamerika missgynnades när det gällde löner, yrkesstatus och tilltron till möjligheter att själva påverka arbetsplatsen. Även om urvalet var begränsat låg dess värde i att studien grävde djupt inom några specifika arbetsplatser.

Forskning om afrosvenskars situation på arbetsmarknaden är sparsmakad, vilket också framhålls i kunskapsöversikten *Afrofobi* (Hübinette, Beshir & Kawesa 2014). Ett tidigt bidrag var rapporten *Afrikaner på svensk*

arbetsmarknad av Inyang Eyoma et al (2001). Andra har särskilt undersökt situationen för invånare med somalisk bakgrund, däribland studien *Somalier på arbetsmarknaden i Sverige* av Benny Carlsson, Karin Magnusson och Sofia Rönnqvist (2012). I studien finns evidens på att arbetsföra födda i Somalia är underrepresenterade på arbetsmarknaden både som anställda och som egna företagare. Studien visade också att Sverige låg betydligt sämre till i dessa avseenden i jämförelse med både Kanada och USA. Andelen sysselsatta bland de födda i Somalia varierade mellan 20 och 30 procent mellan 2000 och 2010, vilket innebar ett sysselsättningsgap mellan hela befolkningen och de födda i Somalia om mer än 50 procentenheter år 2010. Hit hör också den intervjubaserade studien *Forgotten Women* av Maimuna Abdullahi (2016) som inkluderar en undersökning av hur islamofobi inverkar på muslimska kvinnor inom arbetsmarknaden och på arbetsplatsen.

Föreliggande rapport bidrar med ny empirisk kunskap och statistiska analyser av antisvart rasism på arbetsmarknaden, vilket kompletterar, bekräftar och fördjupar tidigare forskning om rasism och etnisk diskriminering.

Resultat och analys. Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden

I föreliggande studie analyseras arbetslöshet, arbete, inkomster, samt lågstatus- och högstatusyrken, inklusive chefspositioner, i förhållande till kvalifikationer för *afrosvenskar* i jämförelse med *den övriga befolkningen* i Sverige. Den statistiska analysen utgår från mikrodata från Statistiska centralbyrån för år 2015. Målpopulationen som definierats i Länsstyrelsens uppdrag som underlag för undersökningen består av samtliga individer som år 2015 betraktades vara i arbetsför ålder, från avslutat gymnasium fram till dåvarande pensionsålder, det vill säga mellan 20 och 64 år. Populationen består av samtliga individer i detta åldersintervall som varit folkbokförda i Sverige den 31/12 någon gång under perioden 2014-12-31 till 2016-12-31.

För indexindividerna har data hämtats från fyra register: Registret över totalbefolkningen (RTB), Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA), Skolverkets elevregister och Lönestrukturstatistiken. Föräldrar har hämtats från Flergenerationsregistret. För föräldrar hämtades enbart bakrundsdata från RTB samt uppgift om högsta avklarade utbildning från Utbildningsregistret (UREG). Den totala population indexindivider i åldersspannet 20–64 år var 6 041 157 individer. Efter justering för övertäckning, personer som inte borde vara folkbokförda men är det, blir den totala populationen 5 973 039 individer.

Beräkningar och analys har gjorts på hela den svenska populationen mellan 20 och 64 år, 5 973 039 individer, och i en vidare jämförande analys, populationen i samma åldersspann i de tre storstadsregionerna Stockholm (1 420 519 individer), Västra Götaland (1 008 568 individer) och Skåne (790 193 individer). Storleken på de olika grupperna som analyserna i rapporten baseras på presenteras i frekvenstabellen nedan.

Kategorin *afrosvenskar* (147 037 individer) omfattar i denna studie två delkategorier. För det första alla personer mellan 20 och 64 år som är födda i Afrika söder om Sahara (121 320 individer) och för det andra alla personer i samma åldersspann som är födda i Sverige men har minst en förälder som är född i Afrika söder om Sahara (25 717 individer). I analyserna särskiljs och jämförs också de två delkategorierna afrosvenskar, de som är födda i Afrika söder om Sahara respektive de som är födda i Sverige med minst en förälder som är född i Afrika söder om Sahara.

I kategorin *afrosvenskar* ingår således inte svarta personer som är födda i eller har minst en förälder som är födda i en annan region än Afrika söder om Sahara. Det innebär en begränsning, då vi vet att det i Sverige lever svarta personer med bakgrund i Karibien, Latinamerika, USA och annorstädes, samt afrosvenskar vars båda föräldrar är födda i Sverige.

Kategorin *den övriga befolkningen* i Sverige omfattar samtliga personer i arbetsför ålder, 20–64 år, som är födda i Sverige med båda föräldrar födda i Sverige, personer som är födda i Sverige med minst en förälder som är född i ett annat land som inte tillhör regionen Afrika söder om Sahara, och invånare som fötts i ett annat land som inte tillhör regionen subsahariska Afrika.

Kategorin *den övriga befolkningen* i Sverige är således inte synonym med de som i offentligt tal kallas ”etniska svenskar” eller ”vita majoritetssvenskar” utan omfattar också personer med ”utländsk bakgrund”. Bland dem ingår invånare som invandrat från eller har minst en förälder som är född i ett annat land än Sverige, men i en annan region än subsahariska Afrika.

Kategorin innefattar således personer med muslimska namn, öppna romer och personer med bakgrund i MENA-regionen och Latinamerika, det vill säga kategorier invånare i Sverige som tidigare forskning visar diskrimineras på arbetsmarknaden.

Situationen för afrosvenskar på arbetsmarknaden är därför sannolikt än mer utsatt än de data som redovisas.

Frekvenstabell. Antal individer i de målpopulationer som rapportens analyser baseras på: afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara (ASS), afrosvenskar födda i Sverige med en förälder född i subsahariska Afrika och den övriga befolkningen.

Grupp	Antal individer
Hela Sverige – Afrosv. födda i ASS	121 320
Hela Sverige – Afrosv. födda i Sverige	25 717
Hela Sverige – Övriga bef.	5 826 002
Stockholms län – Afrosv. födda i ASS	40 540
Stockholms län – Afrosv. födda i Sverige	11 097
Stockholm län – Övriga bef.	1 368 882
Västra Götaland – Afrosv. födda i ASS	19 533
Västra Götaland – Afrosv. födda i Sverige	4 268
Västra Götaland – Övriga bef.	984 707
Skåne – Afrosv. födda i ASS	8 476
Skåne – Afrosv. födda i Sverige	1 852
Skåne – Övriga bef.	779 865

Klasstillhörighet är inräknad genom variablerna utbildning, inkomster och anställning i lågstatus- respektive högstatusyrken. Information om individernas utbildningsnivå, lön, inkomst och dagar i arbetslöshet samt olika typer av befattningar sammanställs i lön/inkomst- och anställningsanalyser. Däremot differentierar inte studien mellan kön och åldersgrupper, vilket planeras att göras i en uppföljande rapport.

Lön/inkomstanalyserna avser att undersöka löne- och inkomstskillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i arbetsför ålder i relation till bakgrund och utbildningsnivå. I dessa analyser används *bruttolön* (årsinkomst 2015) och *disponibel inkomst* (2015) som variabler för att analysera skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen. Med *bruttolön* avses inkomst innan skatt. Lönespridningen beräknas på basis av bruttolönen för fyra olika sektorer: stat, kommun, landsting och privat. Med *disponibel inkomst* avses inkomst efter skatt och transfereringar, det vill säga den del av en persons totala inkomst som kan användas till konsumtion och sparande. Den beräknas som summan av inkomster och transfereringar (exempelvis barn- och bostadsbidrag och försörjningsstöd) minus slutlig skatt. I denna rapport avser den disponibla inkomst som redovisas individens delkomponent av hushållets/familjens sammanlagda disponibla inkomst.

Avsikten med *anställningsanalyserna* är dels att mäta en horisontell segregering mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen på arbetsmarknaden där omfattning av arbetslöshet och över- och underrepresentation i lågstatus- och högstatusyrken analyseras i relation till både bakgrund och utbildningsnivå, och dels att belysa en vertikal segregering, där mönster av karriärsutveckling och erhållandet av chefsbefattningar för afrosvenskar och den övriga befolkningen analyseras i relation till bakgrund, lön och utbildningsnivå.

Lågstatus- och högstatusyrken har definierats utifrån forskningsrapporten *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas* av Lennart G. Svensson & Ylva Ulfsson Eriksson (2009). Deras rapport syftar bland annat till att beskriva hur människor uppfattar yrken och deras relation till status. Yrken som klassificeras som *lågstatusyrken* i Svensson & Erikssons rapport har identifierats i de tillgängliga data som är grunden för föreliggande rapport. Dessa är: lastbilsförare/bussförare, matros, städare, butikspersonal, hamnarbetare, tidningsutdelare/vaktmästare, servitör, brevbärare/postterminal arbetare, vårdbiträde, skötare/vårdare och personlig assistent. Yrken som klassificeras som *högstatusyrken* är läkare, jurist, pilot, verkställande direktör, civilingenjör, veterinär, tandläkare, psykolog, revisor och finansanalytiker, samt journalist.

För att synliggöra hur olika utfallsvariabler fördelar sig för afrosvenskar jämfört med den övriga befolkningen används olika klasser av utbildningsnivå:

1. Mindre än nio års förgymnasial utbildning,
2. Nio års förgymnasial utbildning,
3. Högst två års gymnasieutbildning,
4. Tre års gymnasieutbildning,
5. Högst tre års eftergymnasial utbildning,
6. Mer än tre års eftergymnasial utbildning
7. Forskarutbildning

Avsikten med analyserna är att undersöka afrosvenskars villkor på den svenska arbetsmarknaden, avseende möjligheter till anställning, karriärmöjligheter och inkomst. Sammanförandet och analysen av de statistiska uppgifterna synliggör skillnaderna mellan afrosvenskars och den övriga befolkningens möjligheter att få en anställning som motsvarar deras kompetens, samt belyser hur löneinkomstutvecklingen ser ut i relation till utbildningsnivån hos individerna i respektive grupp.

Med andra ord svarar rapporten på frågan om hur löneskillnaderna mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen ser ut över olika utbildningsnivåer, samt huruvida afrosvenskar har samma möjligheter som den övriga befolkningen att avancera, både lönemässigt och yrkesmässigt, på den svenska arbetsmarknaden på basis av utbildning.

Trots explicita lagar och regelverk som skall motverka diskriminering visar analyserna tydligt att det finns både löneskillnader och skillnader i disponibel inkomst mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i hela Sverige och i de regioner som har varit föremål för särskilda analyser, Stockholms län, Västra Götaland och Skåne.

Även när man med hjälp av regressionsanalys (som syftar till att analysera sambandet mellan födelseland och de nämnda variablerna) kontrollerar för skillnader i utbildningsnivå, anställningssektor och ålder består löneskillnaden mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen.

Studien visar att afrosvenskar i mycket stor utsträckning är underrepresenterade i såväl högstatusyrken som på chefspositioner samt att de är överrepresenterade i lågstatusyrken. Därtill visar analyserna att de afrosvenskar som har en chefsposition eller ett högstatusyrke har signifikant lägre löneinkomstnivåer än chefer respektive personer med högstatusyrken som tillhör den övriga befolkningen. Detta utfallsmönster gäller såväl i landet som helhet som i storstadsregionerna.

I analyserna redovisas

- löneinkomstspridning per sektor (stat, kommun, landsting och privat),
- löneinkomstskillnad per sektor,
- disponibel inkomst utifrån utbildningsnivå,
- dagar i arbetslöshet utifrån utbildningsnivå,
- andelen personer med chefsposition utifrån utbildningsnivå,
- löneskillnaden för chefer på basis av utbildningsnivå,
- representation i olika yrkessektorer (klassificerade som lågstatusyrken och högstatusyrken)
- löneinkomstskillnaden i dessa sektorer.

Analyserna av empiriska data baserad på population från hela Sverige gällande löneinkomstskillnader, inkomstskillnader generellt, löneinkomstspridning på sektorer och utbildningsnivåer, samt möjligheter till högre

befattningar, visar samma grundläggande trender som i de tre storstadsregionerna Stockholms län, Västra Götaland och Skåne, men också intressanta och anmärkningsvärda skillnader mellan de tre storstadsregionerna. I de första två avsnitten redovisas beräkningar och analyser baserade på populationen från hela Sverige. I de resterande avsnitten görs en jämförelse mellan de olika storstadsregionerna.

1. Löne- och inkomstanalyser för 2015 för population från hela Sverige

I detta avsnitt redovisas löne- och inkomstskillnader för 2015. *Tabell 1.1* illustrerar lönespridning per sektor (stat, kommun, landsting och privat), uppdelat på percentil (Bruttolön (100 kr)) beräknad på population från hela Sverige.

Av *tabell 1.1* framgår att det finns en stor löneskillnad mellan afrosvenskar, såväl personer födda i Afrika söder om Sahara och personer födda i Sverige som har minst en förälder som är född i Afrika söder om Sahara, jämfört med den övriga befolkningen i arbetsför ålder. Löneskillnaden för dessa grupper är störst i den privata sektorn: personer födda i subsahariska Afrika har 25 procent lägre lön än befolkningen i övrigt och afrosvenskar som är födda i Sverige med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara har 36 procent lägre lön än befolkningen i övrigt.

Resultatet är anmärkningsvärt, inte endast då afrosvenskar generellt har lägre lön än befolkningen i övrigt utan också för att gapet mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen är större för afrosvenskar födda i Sverige än för afrosvenskar födda utomlands. Samma mönster uppdagas i lönespridningen för offentliganställda i stat, landsting och kommun. För landstingsanställda gäller exempelvis att afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara har tio procent lägre lön än den övriga befolkningen medan afrosvenskar födda i Sverige tangerar den privata sektorn med 36 procent lägre lön än befolkningen i övrigt. En faktor att väga in som delförklaring är att afrosvenskar födda i Sverige i genomsnitt är yngre än populationen i de andra två kategorierna.

Tabell 1.1. Genomsnittliga årsinkomster, percentiler och lönespridning efter sektor för afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara (ASS), afrosvenskar födda i Sverige och den övriga befolkningen. Beräkning på population från hela Sverige, 2015.

Sektor	Grupp	10:e	25:e	50:e	75:e	90:e	Medellön	Löne-skillnad (medellön)	Löne-spridning (P90/P10)
Stat	Övriga befolkningen	1977,00	3051,00	3803,00	4900,00	6152,00	4044,16		3,11
	Afrosv. födda i ASS	1551,50	2745,50	3385,00	4090,50	5257,60	3457,15	-15 %	3,39
	Afrosv. födda i Sv	1095,00	2160,75	3024,00	3623,00	4452,90	2923,33	-28 %	4,07
Kommun	Övriga befolkningen	1224,00	2147,00	2960,00	3645,00	4399,00	2924,54		3,59
	Afrosv. födda i ASS	876,90	1488,00	2460,00	3198,25	3946,10	2457,01	-16 %	4,50
	Afrosv. födda i Sv	727,00	1135,50	1841,00	2646,50	3446,80	1977,24	-32 %	4,74
Landsting	Övriga befolkningen	1594,00	2634,00	3405,00	4379,00	6004,00	3769,49		3,77
	Afrosv. födda i ASS	1250,60	2307,00	3154,00	4115,00	5544,80	3400,18	-10 %	4,43
	Afrosv. födda i Sv	779,10	1207,25	2228,00	3339,75	4418,40	2403,72	-36 %	5,67
Privat	Övriga befolkningen	1479,00	2523,00	3490,00	4486,00	5933,00	3780,90		3,77
	Afrosv. födda i ASS	1025,00	1732,00	2694,00	3549,00	4507,30	2803,98	-25 %	4,43
	Afrosv. födda i Sv	781,20	1224,50	2070,00	3154,00	4088,40	2325,75	-36 %	5,67

Percentil, förklaring:

10:e percentilen 10 procent har högst sådan lön

25:e percentilen 25 procent har högst sådan lön

50:e percentilen 50 procent har högst sådan lön, kallas också medianen

75:e percentilen 75 procent har högst sådan lön

90:e percentilen 90 procent har högst sådan lön

Genomsnittlig lön (medellön) är summan av lönen i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

Regressionsanalys av löneskillnaden mellan afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara och övriga befolkningen

En serie regressionsanalyser genomfördes för att undersöka hur löneskillnaden mellan afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara och övriga befolkningen förändras när man tar hänsyn till hur de två grupperna fördelas över olika lönepåverkande faktorer och kombinationer av faktorer. De lönepåverkande faktorer som undersöks i analyserna är utbildningsnivå, anställningssektor och ålder. Med hjälp av regressionsanalys kan man undersöka sambandet mellan en faktor ("Övriga befolkningen" kontra "Afrosvenskar födda i ASS") och en utfallsvariabel (lön) samtidigt som man kontrollerar för andra faktorer (anställningssektor, utbildningsnivå och ålder). I *Tabell 1.2* presenteras resultaten från regressionsanalysen för hela Sverige. Analysen är uppbyggd på ett sådant sätt att det stegvis kontrolleras för fler och fler faktorer. På så sätt tydliggörs betydelsen av respektive faktor för löneskillnaden mellan afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara och övriga befolkningen.

Tabell 1.2. Löneskillnad mellan afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara och övriga befolkningen efter en stegvis kontroll för utbildningsnivå, anställningssektor och ålder.

Modell	Löneskillnad
Födelseland	-16,43 %
(1) + utbildningsnivå	-10,46 %
(2) + anställningssektor	-7,65 %
(3) + ålder	-5,56 %

Analyserna visar att afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara och den övriga befolkningen är fördelade över olika lönepåverkande faktorer på ett sätt som leder till ökade löneskillnader mellan de två grupperna. Afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara är relativt sett överrepresenterade inom anställningssektorer med lägre medellön, inom lägre utbildningsnivåer och är generellt sett yngre. Samtidigt visar analyserna att det – efter att ha kontrollerat för dessa lönepåverkande faktorer – kvarstår en skillnad på 5,56 procent mellan afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara och övriga befolkningen.

Analys av skillnader i årslön

En viktig aspekt av att undersöka afrosvenskars position på den svenska arbetsmarknaden utgörs av att jämföra den genomsnittliga bruttolön afrosvenskar och den övriga befolkningen i Sverige har, samt att undersöka hur

eventuella löneskillnader mellan grupperna ser ut på olika utbildningsnivåer, i syfte att undersöka vilka skillnader som kan ses mellan grupperna avseende hur stigande utbildningsnivåer påverkar medellönen.

Tabell 1.3 visar skillnader i bruttolön på årsbasis mellan afrosvenskar, indelade i personer födda söder om Sahara Afrika och personer födda i Sverige med minst en förälder från subsahariska Afrika, jämfört med den övriga befolkningen i arbetsför ålder. Beräkningarna i tabellen är utförda på personer i hela Sverige.

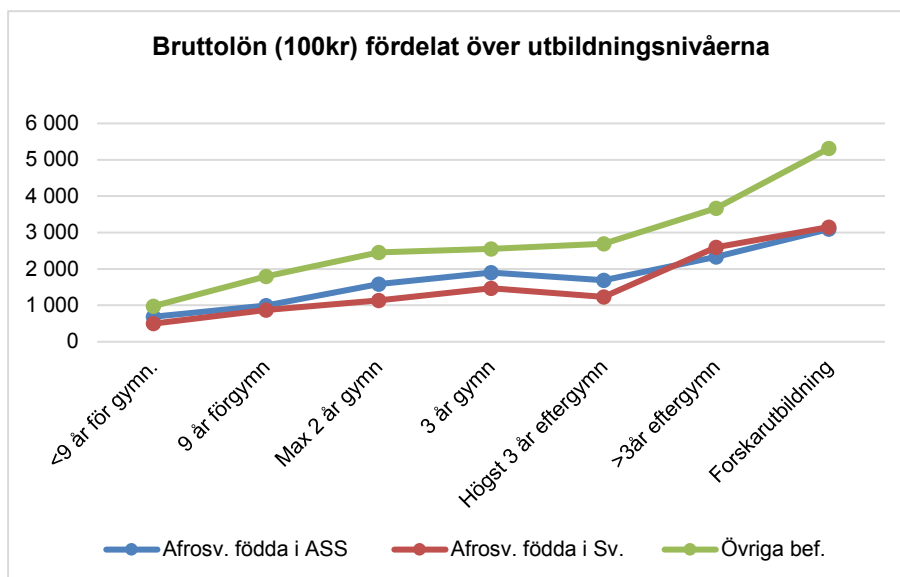
Figur 1.1 är baserad på *tabell 1.3* och illustrerar årslön fördelat över de olika utbildningsnivåerna. Resultaten visar att den övriga befolkningen i Sverige har signifikant högre bruttolön över samtliga utbildningsnivåer samt att medellönen i denna kategori ökar väsentligt mer i takt med stigande utbildningsnivå jämfört med hur det ser ut för de två afrosvenska grupperna.⁶

Tabell. 1.3. Bruttoårslönen (100kr) vid olika utbildningsnivåer för afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara (ASS), afrosvenskar med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara och den övriga befolkningen i Sverige. Population från hela Sverige.

	Utbildningsnivå						
	<9 år förgymn.	9 år förgymn.	Max 2 år gymn.	3 år gymn.	Högst 3 år eftergymn.	>3år eftergymn.	Forskarutbildning
Afrosvenskar födda i ASS	687,91	992,54	1581,67	1898,45	1688,56	2336,78	3093,58
Afrosvenskar födda i Sverige	498,51	876,32	1135,82	1470,6	1235,6	2600,12	3151,57
Övriga befolkningen	979,00	1799,91	2459,08	2556,34	2689,69	3667,67	5313,32

⁶ Skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen vad det gäller årsinkomst är ett fält där vidare forskning behövs för att utreda inverkan av andra variabler. Det finns flera anledningar till låg årsinkomst som har att göra med att man inte har jobbat heltid och/eller haft anställning hela året. Det kan i sin tur bero på att man varit arbetslös, men också på att man studerat eller (när det gäller bruttolön) varit föräldraledig. Dessa variabler gäller dock för både afrosvenskar och den övriga befolkningen. Att afrosvenskar i högre grad är arbetslösa än den övriga befolkningen behöver vägas in. Men fler frågor kvarstår: Nöjer sig, frivilligt eller inte så frivilligt, fler afrosvenskar med deltidsarbete än personer i den övriga befolkningen? Studerar proportionerligt sett fler afrosvenskar än den övriga befolkningen? Här skulle också en systematisk studie där man jämförde åldersgrupper komma till gagn.

Figur 1.1. Löner (bruttolön) fördelat över utbildningsnivåer för afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara (ASS), afrosvenskar födda i Sverige med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara och den övriga arbetsföra befolkningen i Sverige. Beräknad på population från hela Sverige



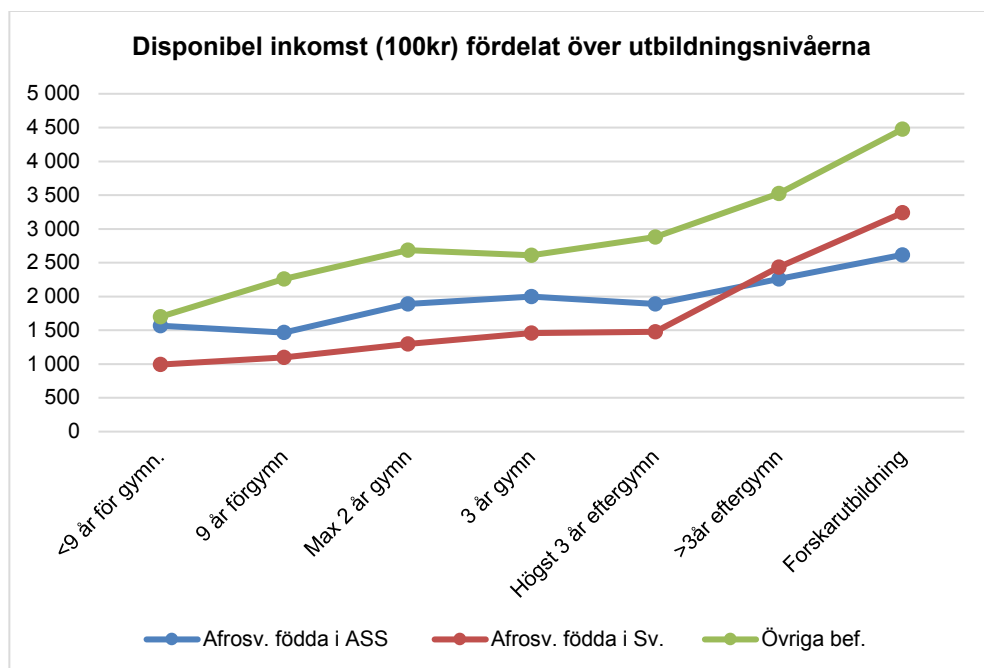
Ett annat sätt att synliggöra ekonomiska skillnader är att analysera relationen mellan disponibel inkomst och utbildningsnivå. *Tabell 1.4* illustrerar skillnader i disponibel inkomst i relation till utbildningsnivå. Skillnaden mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen består även efter denna analys. Afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara eller födda i Sverige med minst en förälder från Afrika söder om Sahara behöver ha en forskarutbildning för att komma upp i samma disponibla inkomst som en person i den övriga befolkningen som har gått en treårig eftergymnasial utbildning.

Tabell 1.4. Disponibel inkomst (100 kr) 2015, beroende på utbildningsnivå afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara (ASS), afrosvenskar födda i Sverige med minst en förälder född i den afrikanska regionen och den övriga befolkningen i Sverige. Beräknad på population från hela Sverige.

	Utbildningsnivå						
	≤ 9 år förgymn.	9 år förgymn.	2 år gymn.	3 år gymn.	Högst 3 år eftergymn.	>3år eftergymn.	Forskarutbildning
Afrosvenskar födda i ASS	1568,84	1465,71	1889,03	1999,32	1889,47	2260,11	2616,40
Afrosvenskar födda i Sverige	992,15	1098,07	1298,48	1459,4	1475,28	2431,94	3238,29
Övriga befolkningen	1698,90	2259,49	2686,19	2608,32	2878,26	3525,63	4476,74

Figur 1.2 är baserad på tabell 1.4 och illustrerar den disponibla inkomstens förändring i takt med stigande utbildningsnivå. Figuren visar att den disponibla inkomsten för personer i den övriga befolkningen i Sverige ökar mer när deras utbildningsnivå stiger än vad gäller för båda grupper afrosvenskar. Afrosvenskar behöver ha en forskarutbildning för att få samma genomsnittliga disponibla inkomst som de ur den övriga befolkningen i Sverige som endast har en treårig eftergymnasial utbildning.

Figur. 1.2. Disponibel inkomst 2015, beroende på utbildningsnivå för afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara (ASS), afrosvenskar födda i Sverige med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara och den övriga arbetsföra befolkningen i Sverige. Beräknad på population från hela Sverige.



2. Anställningsanalyser för 2015 för population från hela Sverige. Dagar i arbetslöshet i relation till utbildningsnivå

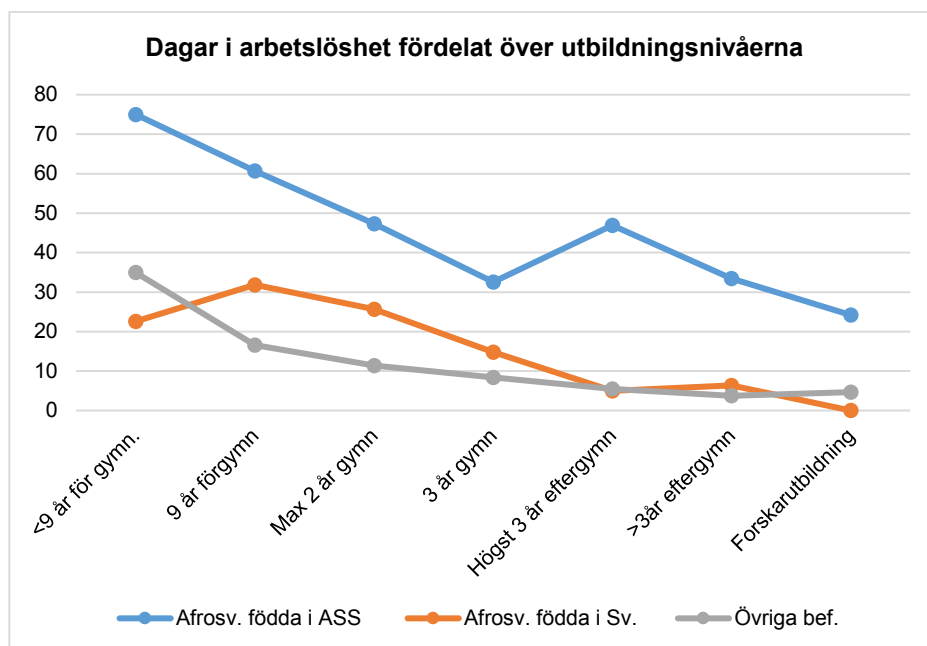
Att undersöka skillnader i arbetslöshetsgrad är en väsentlig del i en kartläggning av olika gruppers relativa position på arbetsmarknaden. För att undersöka skillnader i arbetslöshet mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen har antal dagar i arbetslöshet under 2015 i relation till utbildningsnivå beräknats. *Tabell 2.1* och *Figur 2.1* visar att den övriga befolkningen i Sverige generellt har färre dagar i arbetslöshet jämfört med afrosvenskar, samt att spridningen i arbetslöshet relaterat till utbildningsnivå för den övriga befolkningen inte är så stor som för afrosvenskar. Antal dagar i arbetslöshet för den övriga befolkningen varierar mellan 34,95 för de med lägst utbildningsnivå och 3,42 för de med mer än treårig eftergymnasial utbildning. Motsvarande siffror för afrosvenskar som är födda i Afrika söder om Sahara är 75 respektive 24,19 dagar och för afrosvenskar som är födda i Sverige med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara varierar antal dagar i arbetslöshet mellan arbetslöshetsgrad på mellan 22,59 och 0 dagar. En förklaring till att arbetslösheten är så låg för forskarutbildade afrosvenskar med minst en förälder född i Subsahariska Afrika, är att det är så få individer med denna kompetens vilket medför att individspecifika omständigheter får påtagligt genomslag.

Figur 2.1 visar grafiskt arbetslöshet fördelat över olika utbildningsnivåer. För den del av befolkningen som inte utgörs av afrosvenskar (det vill säga den övriga befolkningen) gäller att arbetslösheten minskar tydligt i takt med utbildningsnivå. Det lönar sig med andra ord att utbilda sig då dagarna i arbetslöshet sjunker: ju högre och mer kvalificerad utbildning, desto mindre arbetslöshet. För afrosvenskar gäller samma trend (högre utbildningsnivå betyder färre dagar i arbetslöshet) men endast delvis. Afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara som saknar nioårig grundskola har den högsta arbetslöshetsgraden på 75 dagar. För dessa personer sjunker arbetslöshetsgraden stadigt i takt med att utbildningsnivån ökar, om än inte i lika hög utsträckning som den övriga befolkningen, men trenden är klar. Det blir dock ett trendbrott när personer i denna grupp afrosvenskar läser vidare efter gymnasiet och avslutar en högst treårig postgymnasial utbildning. Till skillnad från den övriga befolkningen blir det för dessa afrosvenskar en *nackdel* med högre utbildning då denna kategori afrosvenskar hamnar i högre arbetslöshet. Resultatet visar att afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara har svårare än den övriga befolkningen att få ett arbete som motsvarar deras kvalifikationer.

Tabell 2.1. Dagar i arbetslöshet baserad på utbildningsnivå för afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara (ASS), afrosvenskar födda i Sverige med minst en förälder född i subahariska Afrika och den övriga befolkningen, beräknad på population från hela Sverige.

	Utbildningsnivå						
	<9 år förgymn.	9 år förgymn.	Max 2 år gymn.	3 år gymn.	Högst 3 år eftergymn.	>3år eftergymn.	Forskarutbildning
Afrosvenskar födda i ASS	75,00	60,69	47,30	32,58	46,91	33,44	24,19
Afrosvenskar födda i Sverige	22,59	31,85	25,66	14,79	5	6,35	0
Övriga befolkningen	34,95	16,55	11,41	8,41	5,44	3,73	4,68

Figur 2.1. Dagar i arbetslöshet 2015, beroende på utbildningsnivå för afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara (ASS), afrosvenskar födda i Sverige med en förälder född i Afrika söder om Sahara och den övriga befolkningen i Sverige. Beräknad på population från hela Sverige



Chefspositioner, hög- och lågstatusyrken

Ytterligare ett sätt att synliggöra skillnader i villkor för afrosvenskar och den övriga befolkningen på den svenska arbetsmarknaden är att undersöka möjligheterna för personer i respektive kategori att avancera till chefspositioner och/eller erhålla ett högstatusyrke, samt att jämföra medellönerna för de som väl uppnått en chefsposition eller ett högstatusyrke.

Tabell 2.2 visar att 4,8 procent av den totala arbetsföra befolkning som inte är afrosvenskar innehar en chefsposition, medan endast 0,5–0,6 procent av afrosvenskarna innehar en chefsbefattning. Det innebär att det är nära tio gånger så vanligt att personer ur den övriga befolkningen uppnår chefspositioner än att afrosvenskar gör det.

Tabellen visar att medellönen för personer i de två kategorier afrosvenskar som lyckats få en chefsposition är betydligt lägre jämfört med personer ur den övriga befolkningen med motsvarande befattning. En afrosvensk född i Afrika söder om Sahara med chefsposition kommer upp i en medellön motsvarande 77,29 procent av medellönen för en person med chefsposition ur den övriga befolkningen. För afrosvenskar födda i Sverige är det än värre. En afrosvensk i denna kategori kommer endast upp i en medellön om 75,69 procent jämfört med personer i chefsbefattning i den övriga befolkningen. Det är således inte endast ont om afrosvenskar i chefspositioner. De afrosvenskar som når dit har också lägre medellön än andra chefer.

Ett liknande mönster framträder i analyser av högstatusyrken. *Tabell 2.3* visar att endast 0,9 procent respektive 1,8 procent av afrosvenskarna har högstatusyrken, vilket kan jämföras med 4,4 procent av den övriga befolkningen i Sverige (beräkningar gjorda på samtliga utbildningsnivåer). Samtidigt har en större andel afrosvenskar lågstatusyrken (17,4 respektive 18,5 procent), jämfört med den övriga befolkningen, av vilka 11,9 procent har ett lågstatusyrke (beräkningar på samtliga utbildningsnivåer).

Tabell 2.2. Andel med chefsposition baserad på födelse-land och utbildningsnivå, samt medellön (bruttolön) för olika nivåer av utbildning relaterat till födelse-land

Nivå	Grupp	Andel med chefsposition (%)	Medellön som chef (100 kr)
Samtliga	Övriga befolkningen	4,8%	5884,7
	Afrosv. födda i ASS	0,5%	4548,2
	Afrosv. födda i Sv.	0,6%	4454,3
Förgymnasial utbildning <9år	Övriga befolkningen	0,7%	3059,9
	Afrosv. födda i ASS	0,0%	2890,8
	Afrosv. födda i Sv.	-	-
Förgymnasial utbildning 9 år	Övriga befolkningen	2,4%	4438,0
	Afrosv. födda i ASS	0,2%	3253,7
	Afrosv. födda i Sv.	0,5%	3570,8
Gymnasial utbildning högst 2 år	Övriga befolkningen	3,5%	4935,3
	Afrosv. födda i ASS	0,3%	3510,5
	Afrosv. födda i Sv.	0,6%	3395,8
Gymnasial utbildning 3 år	Övriga befolkningen	3,3%	5064,7
	Afrosv. födda i ASS	0,5%	3531,7
	Afrosv. födda i Sv.	0,4%	5170,9
Eftergymnasial utbildning högst 3 år	Övriga befolkningen	6,1%	5846,5
	Afrosv. födda i ASS	0,9%	4170,9
	Afrosv. födda i Sv.	0,6%	3784,2
Eftergymnasial utbildning > 3 år	Övriga befolkningen	8,2%	6689,8
	Afrosv. födda i ASS	1,8%	5197,3
	Afrosv. födda i Sv.	1,6%	4632,8
Forskarutbildning	Övriga befolkningen	8,4%	8543,2
	Afrosv. födda i ASS	2,6%	7022,0
	Afrosv. födda i Sv.	-	-

Tabell 2.3 visar att dessa skillnader finns på samtliga utbildningsnivåer. Precis som för chefspositioner visar analyserna även att medellönerna för afrosvenskar med högstatusyrken är signifikant lägre än för personer med högstatusyrken i den övriga befolkningen, samt att också denna skillnad finns på samtliga utbildningsnivåer.

Tabell 2.3. Andel med låg- och högstatusyrke baserad på födelseland och utbildningsnivå, samt medellön (bruttolön) för olika nivåer av utbildning relaterat till födelseland

Nivå	Grupp	Andel med lågstatusyrken (%)	Andel med högstatusyrken (%)	Medellön lågstatusyrken (100kr)	Medellön högstatusyrken (100kr)
Samtliga	Övriga befolkningen	11,9%	4,4%	2050,3	5152,3
	Afrosv. födda i ASS	18,5%	0,9%	1547,2	4273,7
	Afrosv. födda i Sverige	17,4%	1,8%	1606,3	3852,9
Förgymnasial utbildning <9år	Övriga befolkningen	14,5%	0,3%	1874,0	3926,2
	Afrosv. födda i ASS	15,1%	0,1%	1368,6	1442,4
	Afrosv. födda i Sverige	8,8%	0,0%	-	-
Förgymnasial utbildning 9 år	Övriga befolkningen	15,9%	0,6%	2088,7	4748,8
	Afrosv. födda i ASS	20,4%	0,2%	1434,8	1751,3
	Afrosv. födda i Sverige	14,4%	0,3%	1584,2	-
Gymnasial utbildning högst 2 år	Övriga befolkningen	15,1%	1,2%	2408,6	4942,6
	Afrosv. födda i ASS	23,9%	0,2%	1546,6	2580,6
	Afrosv. födda i Sverige	17,9%	0,3%	1592,9	-
Gymnasial utbildning 3 år	Övriga befolkningen	17,5%	1,4%	1973,9	4915,1
	Afrosv. födda i ASS	22,9%	0,6%	1763,8	2536,8
	Afrosv. födda i Sverige	21,4%	0,5%	1121,4	2845,3
Eftergymnasial utbildning högst 3 år	Övriga befolkningen	10,2%	3,8%	1761,5	5005,6
	Afrosv. födda i ASS	19,4%	1,0%	1673,8	3424,6
	Afrosv. födda i Sverige	19,4%	0,6%	1311,0	2601,9
Eftergymnasial utbildning > 3 år	Övriga befolkningen	3,6%	12,3%	1754,2	5121,5
	Afrosv. födda i ASS	13,8%	5,2%	1704,9	4783,3
	Afrosv. födda i Sverige	6,2%	10,2%	1646,5	4213,4
Forskarutbildning	Övriga befolkningen	0,7%	22,8%	2136,9	6483,1
	Afrosv. födda i ASS	3,8%	14,6%	2209,5	5686,0
	Afrosv. födda i Sverige.	0,0%	16,7%	-	5243,7

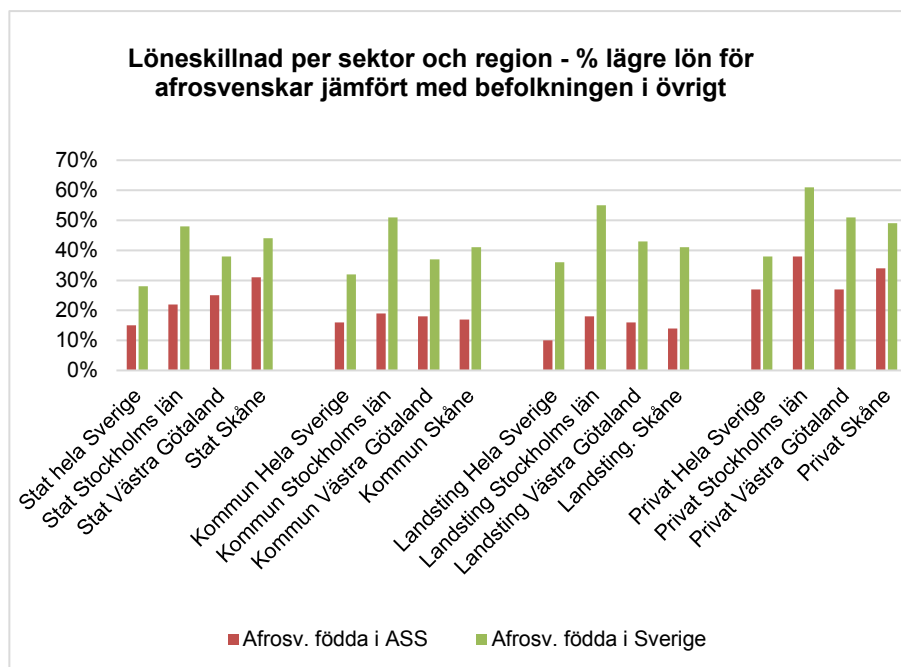
3. Löne- och inkomstanalyser för 2015 för population från hela Sverige, Stockholms län, Västra Götaland och Skåne

Detta avsnitt redogör för löneskillnader per sektor (stat, kommun, landsting och privat) i de tre storstadsregionerna Stockholms län, Västra Götalands län och Skåne och i jämförelse med landet som helhet. Vi använder samma analysmetod för de olika utfallsvariablerna som i rapporten ovan.

Analyserna visar att det i samtliga storstadsregioner i Sverige finns stora löneskillnader mellan de två kategorierna afrosvenskar och den övriga befolkningen. *Figur 3.1* visar att löneskillnaden (bruttoårslön) mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen är tämligen stor i samtliga sektorer och i samtliga regioner. Resultaten visar också att löneskillnaden mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen är störst i Stockholmsregionen. Den privata sektorn i Stockholm sticker ut. Där är löneskillnaderna mellan afrosvenskar födda i Sverige och den övriga befolkningen 61 procent och afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara 38 procent jämfört med den övriga befolkningen.

Även landstingsanställda i Stockholm kännetecknas av en hög inkomstskillnad mellan de två kategorierna afrosvenskar och den övriga befolkningen, 55 respektive 18 procent. Anmärkningsvärt är också att gapet mellan afrosvenskar födda i Sverige och den övriga befolkningen är större än mellan afrosvenskar födda i subsahariska Afrika och den övriga befolkningen. En faktor att väga in som delförklaring är att afrosvenskar födda i Sverige i genomsnitt är yngre än populationen i de andra två kategorierna. Lönespridningen mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen är minst i Skåne.

Figur 3.1. Löneskillnad (bruttolön) mellan den övriga befolkningen och afrosvenskar i sektorerna stat, kommun, landsting och privat, beräknad på population från hela Sverige, Stockholms län, Västra Götaland och Skåne.



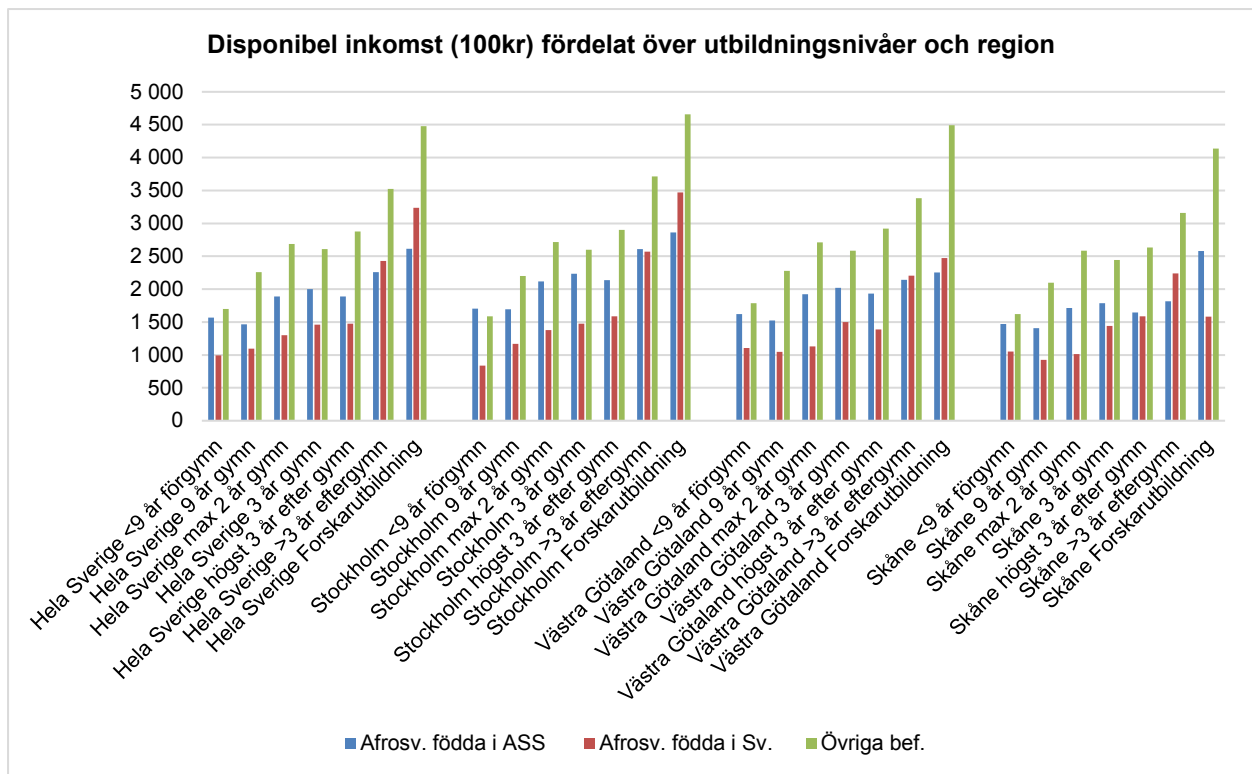
På samma sätt som för hela Sverige visar analyser av den disponibla inkomsten i storstadsregionerna tydliga inkomstskillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen (se Figur 3.2). Figur 3.2 visar att medelinkomsten för personer i samtliga storstadsregioner ökar väsentligt mer med stigande utbildningsnivå för den övriga befolkningen jämfört med afrosvenskar. Inkomstskillnaderna mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen är anmärkningsvärda. I samtliga regioner – precis som i hela Sverige – finns det en tydlig trend där skillnaderna i disponibel inkomst för afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara jämfört med befolkningen i övrigt ökar i takt med stigande utbildningsnivå. I Stockholms län varierar skillnaden i disponibel inkomst mellan afrosvenskar födda i subsahariska Afrika och den övriga befolkningen i förhållande till stigande utbildningsnivå från drygt 7 procent till knappt 39 procent, i Västra Götalands län från drygt 9 procent till nära 50 procent och i Skåne från 9,1 procent till 37,5 procent.

För afrosvenskar födda i Sverige är skillnaderna i disponibel inkomst jämfört med den övriga befolkningen generellt ännu större i samtliga regioner, men följer ett mindre tydligt mönster i relation till utbildningsnivåerna. Denna grupp är dock av begränsad storlek när man bryter ned den på såväl region som utbildningsnivå, vilket ökar osäkerheten i siffrorna. I Stockholm varierar

skillnaden i disponibel inkomst mellan 25,5 procent vid den lägsta utbildningsnivån och 49,2 procent vid den högsta, i Västra Götaland mellan 34,7 procent och 58,3 procent och i Skåne mellan 29,0 procent och 61,8 procent.

Afrosvenskar som skaffat sig en treårig eftergymnasial utbildning uppvisar dramatiska skillnader i disponibel inkomst i förhållande till den övriga befolkningen med samma utbildningsnivå. Afrosvenskar födda i Sverige med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara med en treårig postgymnasial utbildning har drygt 49 procent lägre disponibel inkomst än den övriga befolkningen med motsvarande utbildningsnivå, medan afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara når upp till knappt 66 procent av den disponibla inkomst personer med motsvarande utbildningsnivå ur den övriga befolkningen har. För afrosvenskar födda i Sverige med tre års postgymnasial utbildning är skillnaderna i disponibel inkomst jämfört med den övriga befolkningen med samma utbildningsnivå störst i Västra Götaland.

Figur. 3.2. Disponibel inkomst för afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara (ASS), afrosvenskar födda i Sverige och den övriga befolkningen beräknad på population från hela Sverige och från regionerna Stockholms län, Västra Götaland och Skåne relaterat till utbildningsnivå.

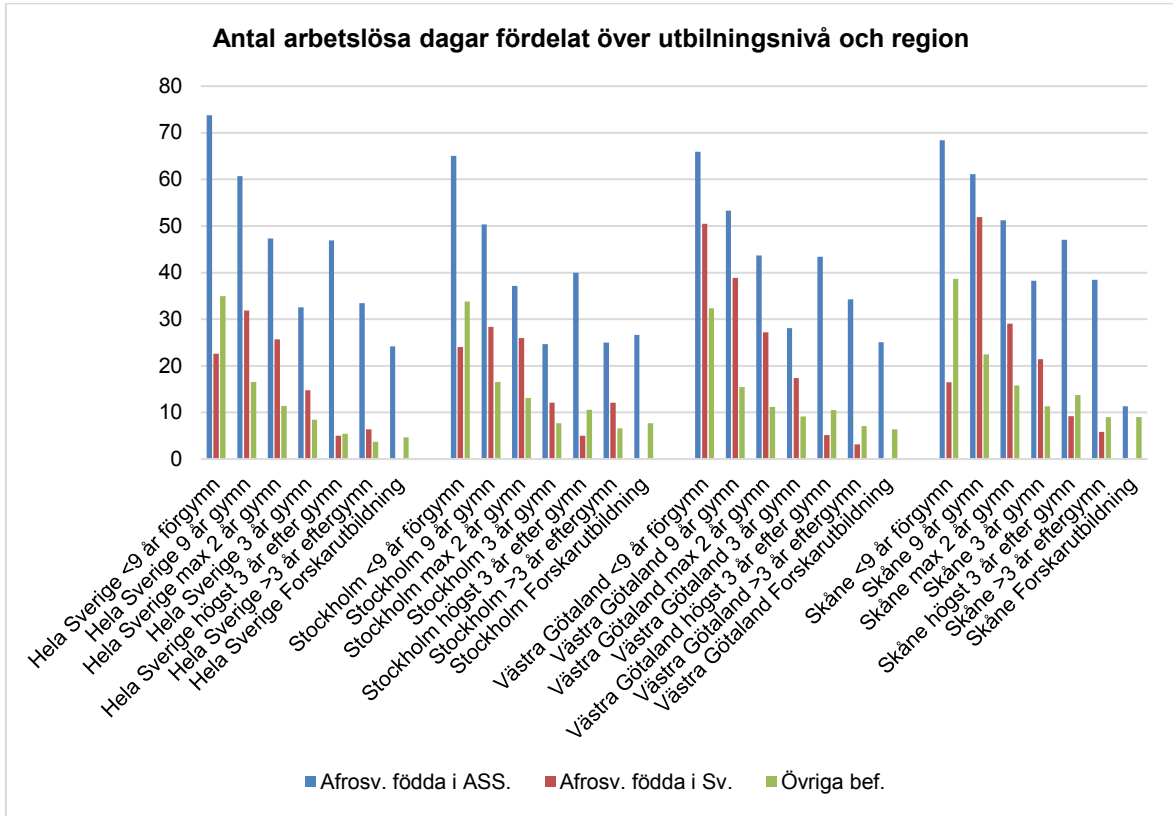


4. Anställningsanalyser för 2015 för population från hela Sverige, Stockholms län, Västra Götaland och Skåne

I Figur 4.1 jämförs antal dagar individer har varit i arbetslöshet baserat på utbildningsnivå i storstadsregionerna Stockholms län, Västra Götaland och Skåne, samt hela Sverige. Samtliga analyser av arbetslösheten följer samma trend, nämligen att afrosvenskar har betydligt fler dagar i arbetslöshet än den övriga befolkningen, oavsett utbildningsnivå. Flest antal dagar i arbetslöshet har afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara, följt av afrosvenskar födda i Sverige med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara. Enda undantaget från detta mönster är i gruppen med förgymnasial utbildning som är kortare än nio år, där antalet dagar i arbetslöshet är större för övriga befolkningen än för afrosvenskar födda i Sverige. En förklaring till detta trendbrott kan ligga i att den grupp av den övriga befolkningen som har så låg utbildningsnivå till stor del består av andra invandrargrupper med låg utbildningsnivå och svag arbetsmarknadsanknytning, medan afrosvenskar födda i Sverige har omfattats av kravet på nioårig grundskola.

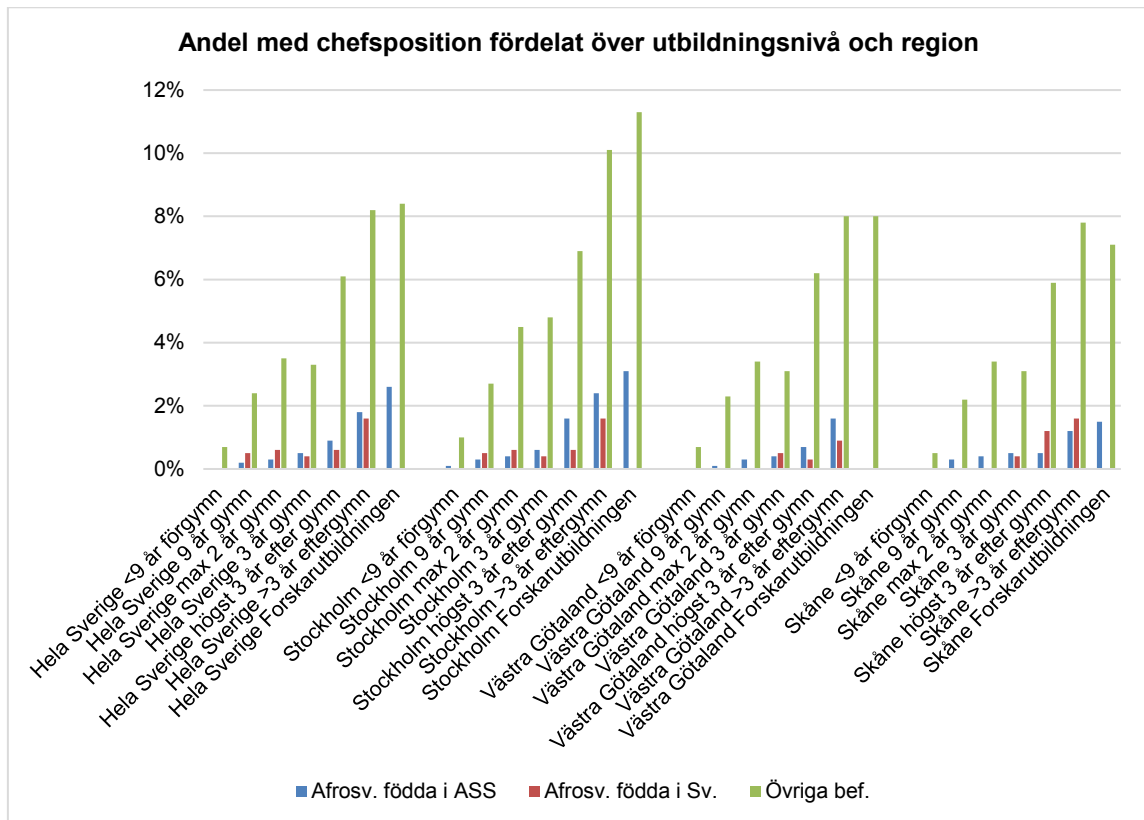
Arbetslöshetsgraden sjunker i takt med att afrosvenskar skaffar sig en högre utbildning, fram till dess att afrosvenskar skaffar sig en treårig eftergymnasial utbildning: för afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara *ökar* antalet dagar i arbetslöshet dramatiskt, vilket indikerar att afrosvenskar från subsahariska Afrika med mer kvalificerad utbildning har svårt att erhålla en anställning som motsvarar deras meriter. Till skillnad från den övriga befolkningen ökar således denna kategori afrosvenskars arbetslöshet i samband med förvärvad eftergymnasial utbildningsnivå. För den övriga befolkningen minskar antalet dagar i arbetslöshet i takt med ökad utbildningsnivå. Resultaten visar att mönstret är detsamma för samtliga regioner som undersökts.

Figur 4.1. Jämförelse av antal dagar i arbetslöshet i förhållande till utbildningsnivå för afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara (ASS), afrosvenskar födda i Sverige med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara och den övriga befolkningen. Beräknad på population från hela Sverige, Stockholms län, Västra Götaland och Skåne.



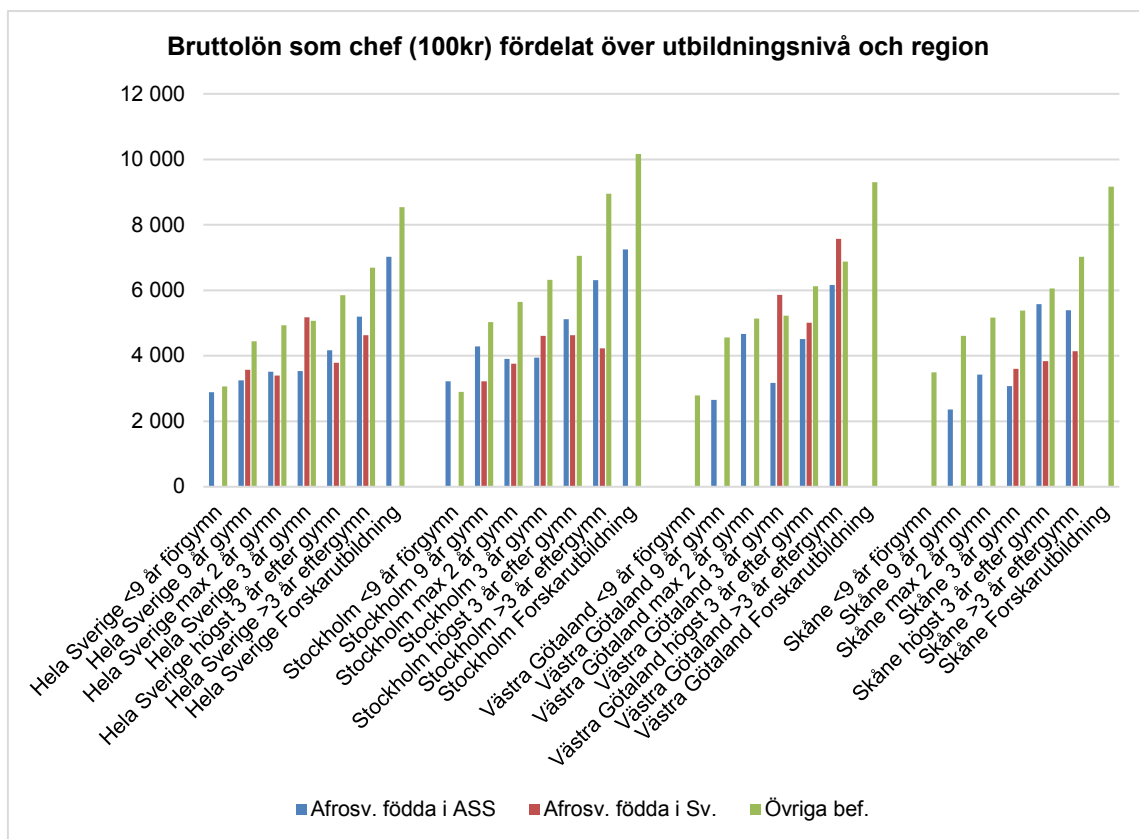
Figur 4.2 jämför andelen afrosvenskar som har en chefsposition baserad på utbildningsnivå och region jämfört med den övriga befolkningen i Sverige. Analyserna visar tydligt att det mönster som påvisades för hela Sverige även präglar de tre storstadsregionerna: andelen afrosvenskar med chefsposition är betydligt lägre än andelen med chefsposition i den övriga befolkningen i Sverige. Generellt gäller att ökad utbildning förstärker möjligheterna att erhålla en chefsposition, vilket i sig inte ter sig anmärkningsvärt. Det anmärkningsvärda är snarare att afrosvenskar har betydligt svårare att erhålla en chefsposition i jämförelse med personer ur den övriga befolkningen med motsvarande utbildning och att gapet mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i detta avseende ökar med stigande utbildningsnivåer.

Figur 4.2 Andelen afrosvenskar som har en chefsposition i förhållande till utbildningsnivå jämfört med andelen i den övriga befolkningen med motsvarande utbildningsnivå som erhållit en chefsposition. Data gäller hela Sverige och de tre storstadsregionerna.



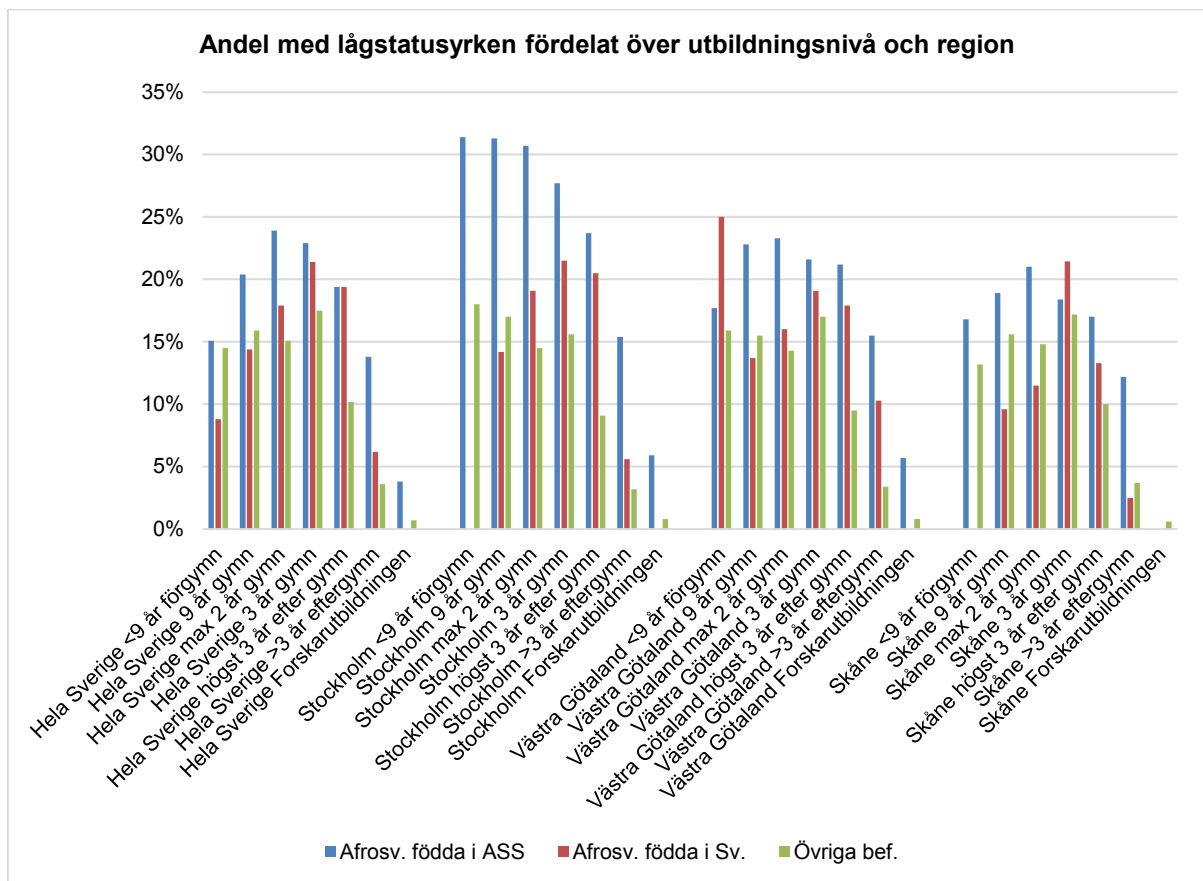
I figur 4.3 jämförs bruttoinkomsten för de afrosvenskar som uppnått chefspositioner med bruttoinkomsten för personer ur den övriga befolkningen som erhållit chefspositioner. I såväl landet som helhet som i de tre storstadsregionerna framträder samma grundläggande mönster: afrosvenskar med chefspositioner har väsentligt *lägre* bruttolön jämfört med personer ur den övriga befolkningen med motsvarande utbildningsnivå som erhållit chefspositioner.

Figur 4.3 Medellön (bruttoårslön i 100kr) hos chefer fördelat på utbildningsnivå och region för afrosvenskar och den övriga befolkningen.

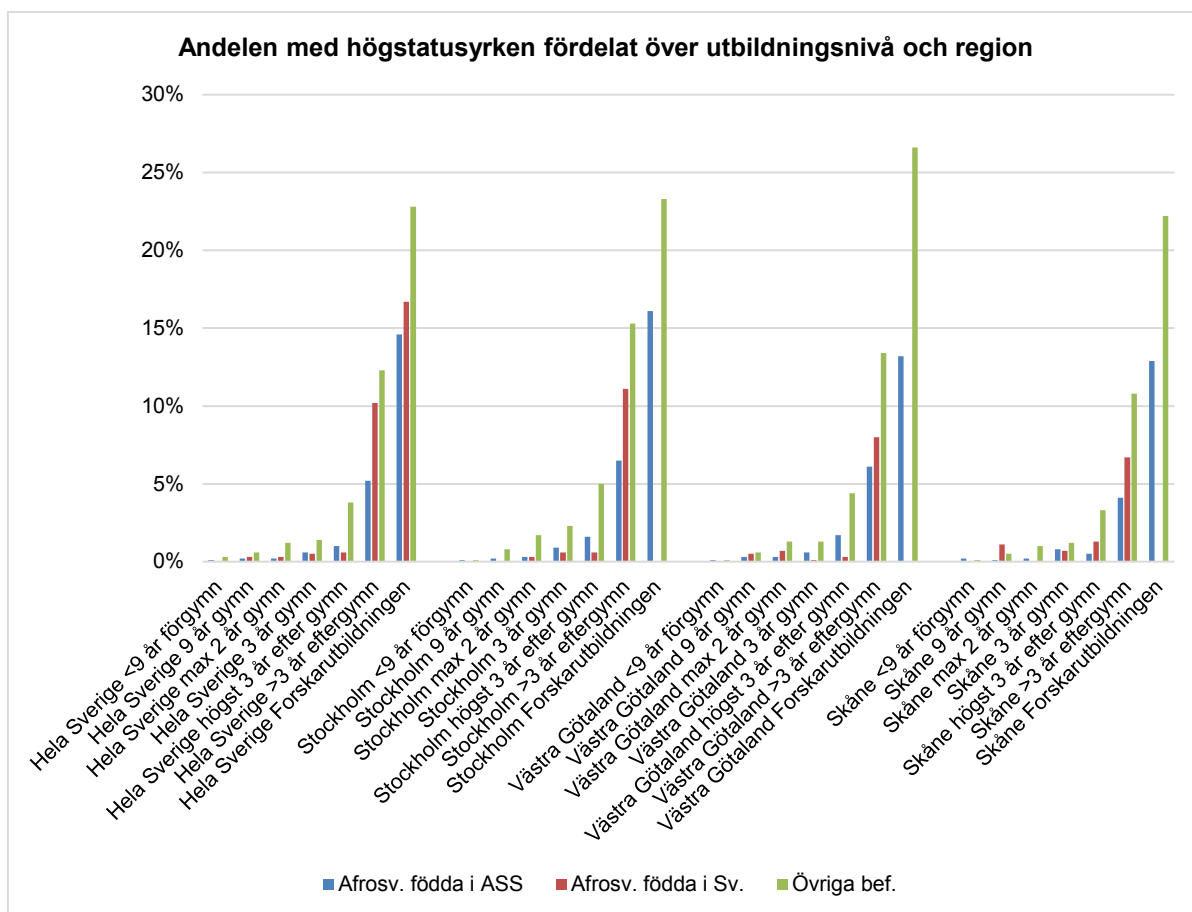


Analyserna av hur olika grupper är fördelade mellan hög- och lågstatusyrken visar på samma mönster i storstadsregionerna som i Sverige som helhet (Figurer 4.4 och 4.5). Jämfört med den övriga befolkningen är afrosvenskar överrepresenterade i lågstatusyrken och underrepresenterade i högstatusyrken i samtliga regioner och oavsett utbildningsnivå.

Figur 4.4 Andel afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara (ASS), afrosvenskar födda i Sverige och personer i den övriga befolkningen med lågstatusyrken fördelat på utbildningsnivå och region.

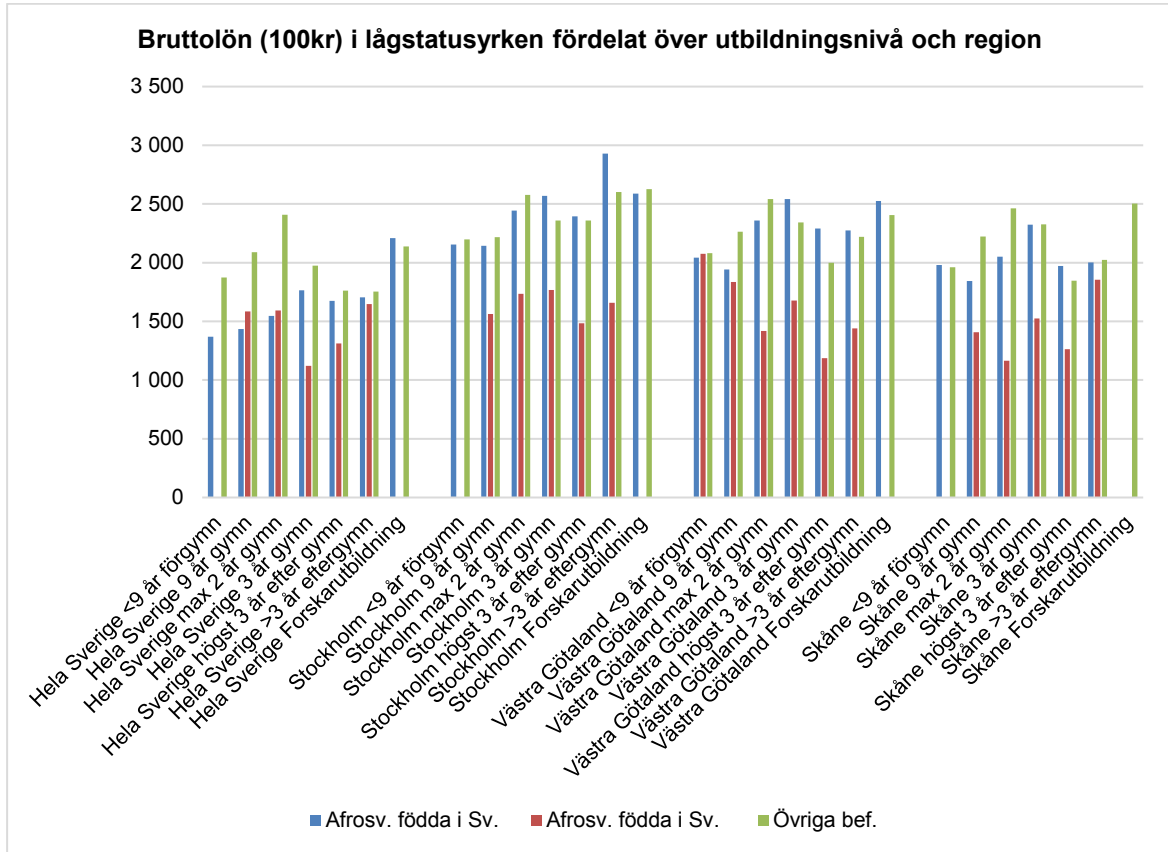


Figur 4.5 Andel afrosvenskar födda i Afrika söder om Sahara (ASS), afrosvenskar födda i Sverige och personer i den övriga befolkningen med högstatusyrken fördelat på utbildningsnivå och region.

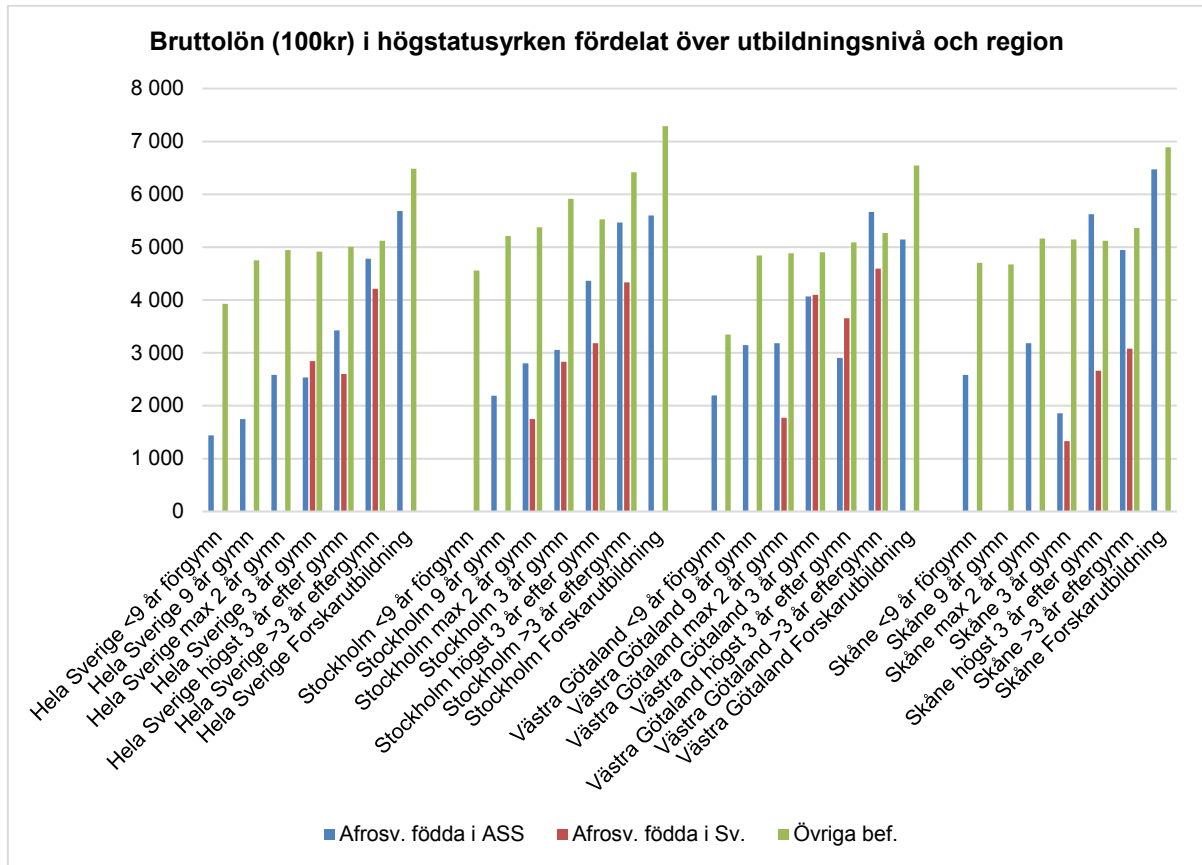


Figurerna 4.6 och 4.7 visar löneskillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen. I både lågstatus och högstatusyrken har afrosvenskar lägre bruttolön än personer i den övriga befolkningen. Löneskillnaderna är väsentligt högre i högstatusyrken. Av Figur 4.7 med tillhörande analyser framgår även att löneskillnaderna mellan afrosvenskar med högstatusyrken och den övriga befolkningen med högstatusyrken ofta är något större i Stockholms län än i de två övriga storstadsregionerna.

Figur 4.6. Medellön (bruttoårslönen i 100kr) lågstatusyrken fördelat på utbildningsnivå och region.



Figur 4.7. Medellön (bruttolön i 100kr) i högstatusyrken fördelat på utbildningsnivå och region.



Avslutande diskussion

Resultaten av föreliggande undersökning påvisar anmärkningsvärda skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen vad gäller bruttolön, disponibel inkomst, dagar i arbetslöshet, tillgång till högstatusyrken och möjlighet att göra karriär och erhålla chefspositioner. Afrosvenskar och den övriga befolkningen segregeras både horisontellt och vertikalt på den svenska arbetsmarknaden.

Sammantaget visar samtliga analyser stora löne- och inkomstskillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen. Afrosvenskar har både en lägre medellön och lägre disponibel inkomst än den övriga befolkningen. Detta mönster går igen i samtliga storstadsregioner.

På samtliga utbildningsnivåer får afrosvenskar dessutom spendera fler dagar i arbetslöshet än den övriga befolkningen med motsvarande utbildningsnivå. Afrosvenskar i samtliga regioner och landet som helhet är därutöver överrepresenterade i lågstatusyrken och underrepresenterade i högstatusyrken, oavsett utbildningsnivå.

Analyserna visar att det lönar sig mer för personer i den övriga befolkningen än för afrosvenskar att skaffa sig en högre utbildning då de i större utsträckning än afrosvenskar får tillgång till högstatusjobb och chefspositioner. Afrosvenskar får dessutom lägre lön än personer ur den övriga befolkningen som har motsvarande yrke och utbildningsnivå.

Ur ett visst perspektiv kan det till och med vara relativt missgynnsamt för afrosvenskar att förvärva en högre utbildning, då löneutvecklingen blir sämre för de som utbildar sig efter gymnasiet. Det tyder på att afrosvenskar med postgymnasial utbildning har svårare än personer ur den övriga befolkningen med samma utbildningsnivå att erhålla ett arbete som motsvarar deras meriter.

Analyserna visar att afrosvenskar i högre grad än den övriga befolkningen har svårare att göra karriär och nå chefspositioner. Afrosvenskar tenderar att slå i det så kallade glastaket. Afrosvenskar som erhåller chefspositioner har generellt lägre bruttolön och disponibel inkomst än personer ur den övriga befolkningen med chefspositioner.

Huruvida resultaten kan förklaras med hänvisning till fientlighet och hat mot personer med bakgrund i subsahariska Afrika (afrofobi) låter sig inte härledas ur den empiri som här redovisats. Den frågan får lämnas öppen för forskare som önskar undersöka bäringen för en sådan hypotes med andra

metoder. Däremot visar resultateten att den svenska arbetsmarknaden är rasifierad. Resultaten påvisar att rasism som en teknologi för ojämlik fördelning av status, privilegier, resurser och möjligheter till en befolkning som indelats i olika sorter på basis av kriterier som hudfärg, utseende, födelseort eller förälders födelseort har en negativ inverkan på afrosvenskar i arbetsför ålder och villkorar deras utsikter till tillträde och karriärer på svensk arbetsmarknad.

Undersökningen visar således *att* afrosvenskar diskrimineras på den svenska arbetsmarknaden. Den svarar inte på frågan *varför* det ser ut som det gör eller *hur* den ojämlika fördelningen av status, resurser och möjligheter går till och hur dessa förhållanden reproduceras, vilket påkallar nya forskningsinsatser.

Antisvart rasism och diskriminering försvårar afrosvenskars situation på arbetsmarknaden. Jämfört med den övriga befolkningen är afrosvenskar i högre grad arbetslösa eller hänvisade till lågstatus- och låglönearbeten. Rasism och diskriminering medför också att afrosvenskar inte har samma möjligheter som andra svenskar att genom egeninsatser som högre utbildning öka sina möjligheter att erhålla högstatusarbeten och chefspositioner. Det inverkar också menligt på afrosvenskars möjlighet till en positiv löneutveckling på lika villkor med den övriga befolkningen.

Rekommendationer

Studien visar att personer som rasifieras som svarta diskrimineras på den svenska arbetsmarknaden. Hudfärg, utseende, födelseort och förälders födelseort kan betraktas som irrelevanta kriterier för en persons förmåga att utföra ett visst yrke, göra karriär eller vara en bra chef. Inte heller bör sådana kriterier vara utslagsgivande för lönesättning och löneutveckling. Antisvart rasism för därför inte endast med sig negativa konsekvenser för afrosvenskar utan inverkar också menligt på företag, branscher, organisationer och myndigheter genom att upprätthålla funktionellt irrelevanta kriterier för inkludering och exkludering. Rasism är ett politiskt problem som rör konstruktionen av det gemensamma och som underminerar det demokratiska samhällets bärande princip om allas likhet i värdighet och rättigheter. Det åligger därmed det allmänna att söka komma till rätta med antisvart rasism och diskriminering som ett nödvändigt led i lika villkorsarbetet.

Diskrimineringslagen (2008:567) syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Med etnisk tillhörighet avses i lagen ”nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande”. Enligt den skärpta diskrimineringslagen (2016:828) åligger det arbetsköpare att med ”aktiva åtgärder” bedriva ett förebyggande arbete mot diskriminering genom att undersöka och analysera risker att anställda diskrimineras och uppdaga huruvida det finns andra hinder för anställdas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, samt att vidta de förebyggande och främjande åtgärder som kan krävas och fatt följa upp arbetet. Däremot har lagens efterlevnad inte inskräpts genom sanktioner mot arbetsköpare som negligerar arbetet mot diskriminering. Vi välkomnar därför regeringens beslut (Dir. 2018:99) att tillsätta en särskild utredare som skall se över behovet av åtgärder för att säkerställa efterlevnad av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen.

Diskrimineringslagen påbjuder arbetsköpare att ”upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män”. Arbetsköpare med mer än tio anställda skall dokumentera arbetet med kartläggningen av inkomstskillnader mellan kvinnor och män, kunna redovisa resultatet av kartläggningen och analysen, de lönejusteringar och andra åtgärder som behöver genomföras för att åtgärda löneskillnader

som har direkt eller indirekt samband med kön, samt göra en kostnadsberäkning och tidsplan utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Vi rekommenderar att regeringen låter utreda möjligheten att utvidga kartläggningen och åtgärdsprogrammet till att också omfatta löneskillnader mellan anställda på basis av andra diskrimineringsgrunder, inklusive ”nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande”. Utredningen bör också se över behovet av åtgärder för att säkerställa efterlevnad av bestämmelserna om aktiva åtgärder mot sådan diskriminering vad gäller lön, anställningsvillkor, rekrytering och befordran för alla anställda och formulera förslag på *sanktioner mot de arbetsköpare som bryter mot diskrimineringslagen*.

Utredningen bör vidare få i uppdrag att ta fram ett förslag på en instans eller funktion som ansvarar för att samla in kartläggningen och åtgärdsprogrammen som företagen och organisationerna åläggs att genomföra, erbjuda företagen och organisationerna utbildning i de krav som gäller för aktiva åtgärder mot diskriminering, och kontrollera att insatserna verkligen blir av och får avsedd effekt. Denna instans eller funktion bör för detta arbete ta fram indikatorer som möjliggör att det fortskridande arbetet mot diskriminering kan mätas och bedömas, vid behov rekommendera justeringar av åtgärdsprogram och kunna kontrollera dess efterlevnad.

Vi rekommenderar vidare forskningsinsatser för att förse beslutsfattare, myndigheter och organisationsledningar med ett empiriskt verifierbart kunskapsunderlag om rasism och diskriminering på arbetsmarknaden. Analysen av mikrodata som omfattar totalen av den svenska populationen i arbetsför ålder kan tas vidare genom att differentiera kön och åldersgrupper, inkludera sjukfrånvaro/hälsostatistik, samt genom att jämföra situationen på arbetsmarknaden för olika kategorier invånare, med bakgrund i Sverige och/eller världens olika regioner. Sådana forskningsinsatser bör ske med viss regelbundenhet så att kunskapsunderlaget av denna typ uppdateras och utvecklingen på området kan mätas.

De data den typen av forskning ger är oombärlig men svarar inte på alla frågor av relevans för arbetet mot diskriminering. Den kan visa *att* rasism och diskriminering förekommer och vilka konsekvenser det får för olika kategorier invånare i termer av arbetslöshet, ingångar på arbetsmarknaden, skillnader i bruttolön och disponibel inkomst, fördelning på låg- och högstatusyrken, möjlighet att göra karriär och erhålla chefspositioner.

Att rasism och diskriminering förekommer är redan känt. För att komma vidare behöver vi mer kunskap om diskrimineringens mekanismer, hur rekrytering, lönesättningsprocesser och befordringsprocesser går till, vad

som hindrar rörlighet, avancemang och karriärer, hur mekanismer för exkludering och inkludering byggs upp, operationaliseras och upprätthålls. Forskning bör utreda hur status, privilegier och möjligheter fördelas och hålls tillbaka, vilka informella beslutsordningar som inverkar på vilka sätt. Vi måste med andra ord komplettera kunskapen om *att* med *hur* och *varför*.

För detta behövs systematiska forskningsinsatser som brukar kvalitativa och kombinerade metoder vars resultat har bäring också bortom de partikulära fält som studeras. En möjlig väg är att med kvalitativa metoder finstudera ett utsnitt av arbetsmarknaden, en del av en bransch eller organisation som valts ut för sin genomsnittslighet för att därefter vikta och skala upp resultaten så att resultaten kan ges bäring på branschen eller organisationen som helhet. Med detta går det att rikta ljuset mot rasismens och diskrimineringens mikro-fysik, fånga upp situationen för anställda som faller utanför de kvantitativa metodernas kategoriseringar (exempelvis afrosvenskar med svensk eller karibisk bakgrund) men också producera kunskap om de som i stort och smått, medvetet och omedvetet, bidrar till rasismens och diskrimineringens reproducering.

Referenser

- Abdullahi, M. (2016). *Forgotten Women: The impact of Islamophobia on Muslim women in Sweden*. Brussels: ENAR.
- Abdullahi, M. (2015). "I sysselsättningspolitikens namn", *Ord & Bild*, Nr. 1–2, 42–48.
- Adeniji, A. (2010). "Jag har aldrig sett dig som svart". *Tidskrift för genusvetenskap*, Nr. 1–2, 83–87.
- Agerström, J., Björklund, F., Carlsson, R. och Rooth, D. (2012). "Warm and competent Hassan = Cold and incompetent Eric: A harsh equation of real life hiring discrimination". *Basic and Applied Social Psychology*, 34(4), 359–366.
- Ahmed, S. (2004). "Declarations of Whiteness: The non-performativity of anti-racism." *Bordelands: e-journal* 3.2.
- Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*, Durham and London: Duke University Press.
- Arai, M. och Vilhelmsson, R. (2001). "Immigrants' and Natives' Unemployment-Risk: Productivity Differentials or Discrimination?" FIEF Working Paper Series 2001:169. Stockholm: Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning (FIEF).
- Arai, M., Schröder, L. och Wilhelmsson, R. (2000). *En svartvit arbetsmarknad: en ESO rapport om vägen från skola till arbete: rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. Ds (2000:47)*. Stockholm: Fritzes.
- Arai, M, Schröder, L., Skogman Thoursie, P. och Thoursie, A. (2006). *Måste alla heta som Svensson? En empirisk studie av namnbyten och inkomster*. Integrationsverket.
- Arai, M., Bursell, M. and Nekby, L. (2016). "The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employer Stereotypes of Men and Women with Arabic Names". *International Migration Review*, Volume 50, Issue 2, 385–412.
- Behtoui, A. (2004). "Unequal Opportunities for Young People with Immigrant Backgrounds in the Swedish Labour Market". *Labour* 18 (4), 633–600.
- Behtoui, A., Boréus, K., Neergaard, A. och Yazdanpanah, S. (2017). *Att verka för jämlika arbetsplatser. En studie av jämlikhet och ojämlikhet mellan*

anställda i äldreården. Internet resurs:
<https://www.divaportal.org/smash/get/diva2:1114831>.

Behtoui, A. och Neergaard, A. (2009). "Perceptions of Discrimination in Recruitment and the Workplace". *Journal of Immigrant and Refugee Studies* 7(4), 347-369.

Bell, E. L. J. and Nkomo., S.M., (2001). *Our Separate Ways: Black and White Women and the Struggle for Professional Identity*, Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

Bursell, M. (2007). "What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process". Working paper 2007:7. Stockholm: Stockholms universitet, Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS).

Bursell, M., (2012). "Name Change and Destigmatization Strategies among Middle Eastern Immigrants in Sweden". *Ethnic and Racial Studies*, 35, 471–487.

Bursell, M. (2014). "The Multiple Burdens of Foreign-Named Men – Evidence from a Field Experiment on Gendered Discrimination". *European Sociological Review*, 30:3, 399–409.

Carlsson, R. (2010). *Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of 1st and 2nd Generation Immigrants*. Manuskript/preprint. Växjö: Linnéuniversitetet.

Carlsson, M. och Rooth, D-O. (2015). "Employer Attitudes, the Marginal Employer, and the Ethnic Wage Gap". *IRL*, Volume: 69 issue: 1, 227–252.

Carlson, B., Magnusson, K. och Rönnqvist, S. (2012). *Somalier på arbetsmarknaden – har Sverige något att lära? Underlagsrapport 2 till Framtidskommissionen*. Regeringskansliet, Statsrådsberedningen.

Clark Hine, D., Keaton T., D. and Small, S. eds. (2009). *Black Europe and the African Diaspora, Urbana & Chicago: University of Illinois Press*.

de los Reyes, P. (2000). *Var finns mångfalden? Konstruktionen av mångfald inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Arbetslivsinstitutet.

de los Reyes, P. och Molina, I. (2002). "Kalla mörkret natt. Kön, klass och ras/etnicitet i det postkoloniala Sverige". I: de los Reyes, P., Molina, I. och Mulinari, D. (red.), *Maktens olika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: ATLAS, s. 295–317.

de los Reyes, P. och Wingborg, M. (2002). "Vardagsdiskriminering och Rasism i Sverige. En kunskapsöversikt". *Integrationsverkets rapportserie 2002:13: Norrköping*.

de los Reyes, P. (2007). Att segla i mot vind. En kvalitativ undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

de los Reyes, P. och Mulinari, D. (2005). Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap. Malmö: Liber.

de los Reyes, P., Molina, I. och Mulinari, D. (2002). "Introduktion – Maktens (o)lika förklådnader". I: de los Reyes, P., Molina, I. och Mulinari, D. (red.), Maktens olika förklådnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige. Stockholm: ATLAS. s.11–30.

Delmi (2015). Integration på arbetsmarknaden och invandringens ekonomiska konsekvenser. Delegation för Migration och Integration, 2015:3.

Englund, C. (2006). "Att leva med huvudduk i Sverige 2005 – Muslimska kvinnors upplevelser av diskriminering och rasism". I: Integrationsverket, Rasism och främlingsfientlighet i Sverige. Antisemitism och islamofobi 2005, 55–72. Rapport 2006:2. Norrköping: Integrationsverket.

Eriksson, S. Johansson, P. och Langenskiöld, S. (2012). "Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen". IFAU rapport 2012:13. Uppsala: IFAU.

Eriksson, S. och Lagerström, J. (2007). Diskriminering i anställningsprocessen. Resultat från en Internetbaserad sökkanal. Rapport 2007:17. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU.

Essed, P. (1991). Understanding everyday racism: An interdisciplinary theory. Newbury Park: Sage.

Essed, P. (2000). "Dilemmas in leadership: Women of colour in the academy." *Ethnic and racial studies* No. 23:5, 888–904.

Essed, P. and Hoving I., eds. (2014). Dutch Racism, Amsterdam: Rodopi B.V.

Franklin, U. (1999). *The Real World of Technology* (revised ed.). Scarborough: House of Anansi.

Gardell, M. (2015). *Raskrigaren*, Stockholm: Leopard.

Gardell, M (2010). *Islamofobi*, Stockholm: Leopard.

Gasimelseed, A., Kalonaityté, V, Kawesa, V. och Richard, Å. (2011). Vart tog rättigheterna vägen? En kartläggning av upplevelser av diskriminering och rasism bland personer med somalisk bakgrund i Sverige, Stockholm: Centrum mot rasism, s. 2–4.

Gordon, L. R. (1995/1999). *Bad faith and antiblack racism*, Amherst, N.Y., Humanity Books.

Habel, Y. (2008). ”Den autentiska Josephine Baker? Om problematiken kring mediering av ras” i Jülich S., Lundell, P., och Snickars P., red., *Mediehistoriska studier, Mediehistoriskt Arkiv: 8, SLBA/Kungliga Biblioteket*, s. 167–190.

Habel, Y. (2012). ”Challenging Swedish exceptionalism? Teaching while Black”, i Freeman, K. och Johnson, E., reds., *Education in the Black Diaspora: Perspectives, Challenges and Prospects*. London: Routledge, s. 99–122.

Habel, Y. och Sawyer L., red. (2014). *African and Black Diaspora. An International Journal: Refracting African and Black diaspora through the Nordic region*, No. 7:1.

Habel, Y. (2018). ”Little Pink: White fragility and Black social death” in Anu-Riitta Koivunen, Katariina Kyrälä & Ingrid Ryberg, eds. *The Power of Vulnerability: Mobilising Affect in Feminist, Queer and Antiracist Media Cultures*, Manchester: Manchester University Press, s. 71–94 (forthcoming).

Hill Collins, P. and B. Bilge (2016). *Intersectionality: Key concepts*, Cambridge, Polity.

Hübinette, T., Beshir, S. och Kawesa, V. (2014). *Afrofobi. En kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige*. Botkyrka: Mångkulturellt Centrum.

Johansson, E. (2012). *Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet*. DO.

Jonsson, S. (2010). *Rapport från sopornas planet*. Stockholm: Norstedts.

Kalonaityté, V., Kawesa, V. och Tedros, A. (2007). *Att färgas av Sverige: Upplevelser av diskriminering och rasism bland ungdomar med afrikansk bakgrund i Sverige*, Diskrimineringsombudsmannen.

Keskinen, S., Tuori, S. Irni, S. and Mulinari, D. (2009). *Complying with Colonialism: Gender, Race, and Ethnicity in the Northern Region*, Aldershot: Ashgate.

Kilomba, G. (2010). *Plantation Memories*. Munster: UNRAST-Verlag.

Listerborn, C. (2011). ”Den våldsamma integreringen. Muslimska kvinnor i offentliga rum”. I: *Våldets topografier. Beträktelser över makt och motstånd*, Listerborn, C., Molina, I., och Mulinari, D. (red.) Stockholm: Atlas, s. 261–286.

Khosravi, S. (2012). "White masks/Muslim names: immigrants and name changing in Sweden". In *Race & Class* 53: 65, DOI:10.1177/0306396811425986.

Klingspor, K. och Molarin, A. (2009). *Hatbrott 2008. Rapport 2009:10*. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.

Manzizila, G. (2018). *Etnisk diskriminering och afrofobi på den svenska arbetsmarknaden. En empirisk studie om erfarenheter av rasism och diskriminering*. Masteruppsats, Programmet i mänskliga rättigheter i Stockholm, Enskilda högskolan.

Martina, E. A. (2013). "This is not America: Dutch rhetoric and its denial of racism", *Processed Life*, <https://processedlives.wordpress.com/2013/12/19/this-is-not-america-dutchrhetoric-and-its-denial-of-racism> (åtkomst 6 mars 2018).

Mattsson, K. och Tesfahuney, M. (2008). "Rasism i vardagen", *Det slutna folkhemmet: Om etniska klyftor och blågul självbild*. Ingemar Lindberg and Magnus Dahlsted (red.). Stockholm: Agora, 2008. s. 28–41.

McEachrane, M. och Faye, L. (2001), *Sverige och de Andra: Postkoloniala perspektiv*, Stockholm, Natur & Kultur.

McEachrane, M. (2014). *Afro-Nordic Landscape: Equality and Race in Northern Europe*, Routledge, 2014.

Miles, R. (1982). *Racism & Migrant Labour*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.

Miles, R. (1989). *Racism*. London: Routledge.

Molina, I. (1997). "Stadens rasifiering. Etnisk boendesegregation i folkhemmet". *Geografiska regionstudier* Nr 32, Kulturgeografiska institutionen, Uppsala universitet.

Miller, M. (2017). "Figuring blackness in a place without race: Sweden, recently", *ELH*, Nr 84: 2, 377–397.

Molina, I. (2005). "Rasifiering. Ett teoretiskt perspektiv i analysen av diskriminering i Sverige". I: de los Reyes, Paulina och Masoud Kamali (red.), *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. SOU 2005:41. Stockholm: Fritzes.

Molina, I. (2011). "Intersektionernas förflutna – sexismens och rasismens gemensamma spår". I: de los Reyes, P. (red.), *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*. Uppsala: Uppsala universitet.

Momodou, J. och Pascoët, J. (2014). "Towards a European Strategy to Combat Afrophobia", *Invisible, Visible Minority*, Brussels: European

Network Against Racism, https://kisa.org.cy/wpcontent/uploads/2015/08/book_-_people_of_african_descent_-_final-21.pdf.

Ndeti, K., Gray, K. och Bennaars, G. (1992). *The second scramble for Africa: a response & a critical analysis of the challenges facing contemporary sub-Saharan Africa*, Nairobi: Pwpa Books.

Mulinari, D. (2002). ”Om det behövs blir vi uppkäftiga...” I: de los Reyes, P., Molina, I. och Mulinari, D. (red.), *Maktens olika förklådningar. Kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: ATLAS, s. 93–120.

Mulinari, D. och Neergaard, A. (2004). *Den nya svenska arbetarklassen. Rasifierade arbetares kamp inom facket*. Umeå: Boréa.

Mulinari, D. (2008). ””Det är inte rasism...” – om facket och invandrarna” i Lindberg I. och Dahlstedt M., *Det slutna folkhemmet: om etniska klyftor och blågul självbild* Stockholm: Agora, s. 42–60.

Neergaard, A. (2002). ”Fackföreningsrörelsen i ett rasifierat samhälle”. I: de los Reyes, P., Molina, I. och Mulinari, D. (red.), *Maktens olika förklådningar. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: ATLAS, s. 121–149.

Neergaard, A. (2004). ”Arbetsförmedlarna på en rasifierad arbetsmarknad: Förändrare, förstärkare eller bara förvaltare?” *ThemES occasional papers and reprints on ethnic studies* 2004:23. Norrköping: CEUS.

Neergaard, A. (2006). *På tröskeln till lönearbete: diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund* (No. SOU 2006:60). Stockholm.

Neergard, A. och Mulinari, D. (2017). ”Theorising racism: Exploring the Swedish racial regime”, *Nordic Journal of Migration Research*, 7:2, 88–96.

Nekby, L. (2002). ”How Long Does It Take to Integrate? Employment Convergence of Immigrants and Natives in Sweden”. Working paper series 2002:185. Stockholm: FIEF.

Nikamo, K. (2012). ”About them, but without them: Race and ethnic relations studies in Dutch Universities”, *Human Architecture: Journal of the Sociology of self-knowledge*, Vol. X:1, 46–52.

Nyambok, N. (2018). *Racialized but Invisible: Experiences of Afro-Swedes*, Department of Theology (Master thesis), Uppsala University.

Richards N. E. (2013). *Absent from the Academy: The lack of Black academics in the UK limits the wider impact of universities*. Sabuni, K., red., Sawyer, L., Eyoma, I., och Sabuni, M., forskningsledare.

Sawyer, L. (2000). *Black and Swedish: The Cultural Politics of Belonging*. Michigan, UMI Dissertation.

Sawyer, L. (2001). "Första gången jag såg en n*ger – en svensk självbild." *Törnroslandet: Om tillhörighet och utanförskap*. Norrköping: Integrationsverket, 2001, s. 133–139.

Sawyer, L. (2008). "Engendering 'Race' in Calls for Diasporic Community in Sweden", in *Feminist Review* No. 90, 87-105.

Sawyer, L. och Saxonberg S. (2006). "Uteslutningsmekanismer och etnisk reproduktion inom Akademin", *Utbildningens dilemma: Demokratiska ideal och andrafierande praxis*", del ur *Rapport från utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering, SOU 2006:40*.

Sixtensson, J. (2009). *Hemma och främmande i staden: kvinnor med slöja berättar*. Volym 4, Malmö University publications in urban studies, Malmö: Malmö högskolan, Urbana studier.

St. Jean, Y. and Feagin, J. R. (1998) *Double burden: Black women and everyday racism*. Armonk, N.Y.: M.E. Sharpe.

Svensson, L. G. och Ulfsdotter Eriksson, Y. (2009). *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet:
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/19737/1/gupea_2077_19737_1.pdf

Tesfahuney, M. (1998). *Imag(in)ing the Other(s): Migration, racism, and the discursive constructions of migrants* (diss.), Uppsala: Dept. of Social and Economic Geography.

Tesfahuney, M. (2005). "Universalism". *Bortom vi och dom: Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering, SOU 2005:41*, Paulina de los Reyes & Masoud Kamali, reds., s. 203–232.

Tesfahuney, M. och Ek, R., reds. (2016). *Den postpolitiska staden*. Everöd, Recito förlag.

Wekker, G. (2016). *White Innocence*. Durham, NC and London: Duke University Press.



Länsstyrelsen arbetar för att Stockholmsregionen ska vara attraktiv att leva, studera, arbeta och utveckla företag i.



*Mer information kan du få av
Länsstyrelsens tillväxtavdelning
Tfn: 010-223 10 00*

*Rapporten hittar du på vår webbplats
www.lansstyrelsen.se/stockholm*