

Suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere

Betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt

Published in Sosiologisk Tidsskrift 2006; 14(3):276-297

Øyvind Wiborg

oyvind.wiborg@sosiologi.uio.no



**Department of Sociology & Human Geography
University of Oslo**

P. O. Box 1096 Blindern
N-0317 OSLO Norway
Telephone: + 47 22855257
Fax: + 47 22855253
Internet: <http://www.iss.uio.no/>

SUKSESS I ARBEIDSMARKEDET BLANT HØYT UTDANNETE INNVANDRERE. I BETYDNINGEN AV JOBBKOMPETANSE, SOSIALE NETTVERK OG DISKRIMINERING FOR INNTEKT*

Øyvind Wiborg

oyvind.wiborg@sosiologi.uio.no

Labour Market Rewards among Graduates with Immigrant Background. The significance of Job Competence, Social Networks and Discrimination on Income

This article considers the income of non-Western graduates in the Norwegian labour market during the period 1993–1998. In different varieties, unequal job competence is repeated as the main reason as to why non-Western minorities earn significantly less than the ethnic majority. I claim that this explanation is not an entirely satisfactory account of the situation of immigrants in the Norwegian labour market. If job competence is a decisive criterion for compensating work effort, equally qualified people would receive similar earnings regardless of their ethnicity. On the contrary, in this study it is documented that graduates from Norwegian universities with a non-Western background earn less than comparable members of the majority. Even when they have long residency, or are second-generation immigrants, with equal grades within the same subjects, they receive less economic reward for their competence and skills. Whether this is due to differential earnings in the same job positions or to unequal access to job positions is uncertain. Nevertheless, the findings suggest that there is some form of discrimination of non-Western people in the labour market, especially in the case of graduates with an African descent. Since the figures in this study show that the earnings of non-Western graduates increase more rapidly with labour market experience than the earnings of comparable members of the majority, it is reasonable to interpret this variant of differential treatment as statistical discrimination. The possibility of lost future revenues for the company, or the business, gives the employer an incentive to use proxies on the productivity level of prospective workers. According to such proxies, non-Western graduates would then be less favoured and would be considered independently of their academic achievements. After participating in the labour market, more reliable information on the actual productivity level is accumulated. This strengthens the bargaining position of the non-Western graduate, which in turn affects his/her access to job positions and level of income.

Keywords: *Ethnicity, non-Western minorities, labour market, statistical discrimination, social capital, human capital.*

* Arne Mastekaasa har ikke deltatt i redaksjonelle beslutninger ang. denne artikkelen på grunn av veilederrolle.

Innledning

Arbeidsmarkedet er en viktig arena for sosial, politisk, kulturell og økonomisk samfunnsdeltakelse. Mulighetene for å kunne delta er sjelden like for alle, men er som regel knyttet til bestemte egenskaper ved de som deltar. Et viktig spørsmål blir dermed om dette skyldes forskjeller i arbeidstakernes jobbferdigheter, ulik tilgang til sosiale nettverk eller diskriminering av arbeidstakere med bestemte egenskaper. Ulike muligheter i arbeidsmarkedet på grunn av etnisk tilhørighet har den senere tid fått stadig større plass både i norsk samfunnsdebatten og i forskningen. Studier fra Norge og andre skandinaviske land viser at det er vesentlige forskjeller i inntekt mellom personer med majoritets- og ikke-vestlig innvandringsbakgrunn (Hammarstedt, 2003; Husted et al., 2001; Kirkeberg og Kleven, 2004). Det har også blitt vist at innvandrergupper med høy utdanning sliter med innpass på det norske arbeidsmarkedet etter endt utdanning (Støren, 2002, 2005).

Hvorfor er det slik? Én teoretisk forklaring tar utgangspunkt i innvandreres angivelige sviktende jobbkompetanse, deriblant manglende språkferdigheter og avvikende «landsspesifikk humankapital» (Chiswick, 1978). Ut fra denne teorien vil innvandrere ha en sterkere inntektsutvikling enn majoritetsbefolkningen med økt arbeidserfaring og botid. Dette har også blitt funnet i norske studier (Barth et al., 2004a, 2004b; Hayfron, 1998; Longva og Raaum, 2003). Inntektsutviklingen blir forklart ved hjelp av innvandrernes tilpasning til arbeidsmarkedet og nasjonale forhold generelt, samt ulikheter i utdanningsnivå blant kohortene som ankom på ulike tidspunkter.² Jo mer tilpasset innvandrere blir med tanke på språk og annen kulturspesifikk kompetanse, desto likere blir gruppene med tanke på produktivitet. Likhet i produktivitet fører slik sett til likhet i lønn og muligheter på arbeidsmarkedet. Derfor avtar ulikhetene over tid.

Det er sannsynlig at botid påvirker landsspesifikk humankapital. Men det er lett å se at denne tolkningen er gyldig for arbeidserfaring bare dersom gruppene i utgangspunktet har ulik jobbkompetanse. Hvis vi sammenligner personer med like forutsetninger til å utføre en jobb, stiller saken seg annerledes. For like produktive personer som tjener ulikt, vil det være rimelig å anta at det er andre grunner til inntektsforskjeller enn kun ferdighetene til arbeidstakerne. Rydgren (2004) trekker en liknende slutning etter gjennomgang av flere svenske studier av innvandrere med ikke-vestlig opprinnelse. Innvendingen kan også rettes mot produktivitetsfortolkningen av inntektsassimilasjonen. Hvis forskjellene i jobbferdigheter ikke forklarer de opprinnelige forskjellene i inntekt, hvordan kan innvandrerne «bli mer tilpasset» enn sammenlignbare personer med majoritetsbakgrunn etter hvert som de får mer arbeidserfaring? I denne studien

ønsker vi å undersøke om det som kalles statistisk diskriminering og sosial kapital kan forklare slike inntektsmønstre. Tre hovedspørsmål som reises i denne forbindelse er dermed:

- 1 Vil personer med relativt like forutsetninger til å delta i arbeidslivet tjene likt uavhengig av etnisk opprinnelse?
- 2 Vil økt botid redusere inntektsgapet blant disse personene?
- 3 Reduseres inntektsforskjellene etterhvert som de deltar i arbeidsmarkedet?

Med utgangspunkt i opplysninger fra administrative registre undersøker denne studien hvordan hovedfagskandidater av ulik etnisk opprinnelse med like prestasjoner og fagbakgrunn belønnes i det norske arbeidsmarkedet fra 1993 til 1998. Dette er lite undersøkt i norske studier av ikke-vestlige arbeidstakere (Hansen, 2000; Støren, 2002). Registerdataene har rikelig med informasjon på individnivå over tid, og gir unik tilgang til å studere ulike prosesser på arbeidsmarkedet. Blant annet kontrolleres det for karakterer på hovedfaget, fagtype og botidslengde. Hovedfagskandidater med lik fagbakgrunn og like karakterer fra norske universiteter og høyskoler er svært like på produktivetsaspekter som er strengt tatt relevante for å utføre arbeid i ulike stillinger. Lite tilsier at jobbpreferanser skulle avvike systematisk mellom etniske grupperinger innenfor samme fag.

Teorier om forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere

Ulik grad av integrasjon og tilknytning til arbeidsmarkedet basert på etnisk opprinnelse kan studeres ut i fra to hovedperspektiver. På den ene siden finnes det teorier som forklarer slike forskjeller med utgangspunkt i arbeidstakerens egne ressurser – som sosiale nettverk, motivasjon, utdanning, språk og ferdigheter. Sosial bakgrunn kan dermed også være viktig i et slikt perspektiv (Dæhlen, 2001). På den andre siden finnes det også teorier som forklarer de samme forskjellene ut i fra arbeidsgivernes preferanser, oppfatninger og informasjon om arbeidstakernes ferdigheter samt organisatoriske forhold ved bedriften. Dette kan dreie seg om forskjellsbehandling ved ansettelser, forfremmelser og lønnsfastsetting.

Humankapital og landspesifikk humankapital

Utdanning og tidligere arbeidserfaring er to viktige faktorer som bestemmer og påvirker arbeidstakerens produktivitet i en bestemt jobb. Humankapitalteorier fokuserer på hvordan arbeidstakers inntekt er bestemt av hvor produktiv hun eller han er i en jobbsituasjon (Becker, 1993). Forutsetninger for produktivitet utgjør kompetanse og kalles derfor humankapital. Det som skiller klassiske

økonomiske teorier fra humankapitalteorier er at arbeidskraften som kjøpes og selges mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ikke bare kvantifiseres etter behov og etterspørsel, men også måles ut i fra den kvaliteten arbeidskraften utgjør. Becker (1993) uttrykte matematisk hvordan denne kvaliteten i arbeidskraften henger proporsjonalt sammen med inntekt. Jo mer produktiv en person er, desto mer tjener han eller hun. Ideelt sett følger det av denne teorien at personer med samme humankapital vil tjene like mye uavhengig av bakgrunnsvariabler som etnisitet, sosioøkonomisk status, kjønn og alder. Det kan være nærliggende å se en slik sammenheng mellom humankapital og inntekt som et uttrykk for flere prosesser i arbeidsmarkedet. Ansettelsesforhold, karrieremuligheter og lokale lønnsforhandlinger kan utgjøre slike prosesser. Hovedfagstuderenter som har like karakterer på universitetseksamen fra norske universiteter er meget sammenlignbare med tanke på humankapital. Dokumentasjonen av akademiske ferdigheter foregår gjennom en omfattende prosess med både filtrering av studenter og kartlegging av kompetanse over mange år. Høyere universitetsutdanning vil også ha betydning for utvikling av språklige ferdigheter, sosiale nettverk og kjennskap til normer for samhandling.

Flere studier av innvandrere som fokuserer på produktivitaspektet, bruker et bredere begrep om humankapital (Chiswick, 1978; Hayfron, 1998; Husted et al., 2001; Longva og Raaum, 2003). Språklige ferdigheter, samhandlingsnormer og annen landsspesifikk kunnskap som påvirker produktivitetsnivået samles under begrepet om «landsspesifikk humankapital». Det har for eksempel blitt vist hvordan språk henger sammen med skoleprestasjoner og annen humankapital når det gjelder inntektsnivå (Chiswick og Miller, 2003). Botid blir dermed viktig for å forstå tilpasning for slik landsspesifikk humankapital. Jo lenger botid, desto mer tilpasset. Dette gir igjen lik produktivitet og avkastning fra arbeidsmarkedet. Et slikt argumentet er gyldig når personene har ulikt utgangspunkt for produktivitet, men ikke gyldig dersom personer er like produktive slik man kan anta når det gjelder personer som har bodd i vertslandet over 10–15 år og har tatt en høyere universitetsutdanning der. For slike personer er det urimelig på bakgrunn av teoriens egne premisser å postulere en inntektsassimilasjon som en funksjon av økt landsspesifikk humankapital. Støren (2005) viser for eksempel at språklige ferdigheter i liten grad påvirker arbeidsledigheten til slike personer.

Ulikheter i arbeidsmarkedet skal i følge humankapitalteorien forklares av forskjellene i jobbferdigheter hos arbeidstakerne. La oss anta at lang botid, karakterer og fagbakgrunn på hovedfagsnivå er akseptable mål på jobbferdigheter etter studiene. Utenlandske hovedfagskandidater med lang botid skal altså i følge humankapitalteorien tjene like mye som vestlige hovedfagskandidater dersom de har like karakterer og fagbakgrunn. Mer presist kan vi formulere denne forventningen slik:

- A1 Det er ingen betydelige inntektsforskjeller mellom hovedfagskandidater med majoritetsbakgrunn eller ikke-vestlig minoritetsbakgrunn i verken privat eller offentlig sektor når vi kontrollerer for humankapital.

Et annet aspekt er hvordan humankapital akkumuleres gjennom arbeidserfaring. Dersom vi ser på personer med relativt like forutsetninger til å delta i arbeidslivet, vil det være urimelig med basis i humankapitalteorien å anta at den ene gruppen skal ha en raskere inntektsutvikling enn den andre. I det store og det hele ville de derimot ha like gode forutsetninger til å akkumulere ny kunnskap. Slik blir det dermed rimelig å forvente at:

- A2 Det er ingen forskjellig inntektsstigning for ikke-vestlige minoriteter og majoritet etter arbeidserfaring, gitt A1.

Sosial kapital

Sosiale nettverk har vist seg å være en viktig rekrutteringskanal til jobber i Norge. Ifølge Hansen (1997) skjer over halvparten av rekruttering av jobber gjennom uformelle kanaler. Rogstad (2000) viser at sosiale nettverk også kan være en alternativ vei inn for ikke-vestlige innvandrere. Nettverk blir ofte sett på som en informasjonskanal mellom arbeidsgiver og arbeidstaker der arbeidstakers ferdigheter blir formidlet og synliggjort (Granovetter, 1995). Sosiale nettverk kan derfor også påvirke arbeidsgivers oppfatning av ferdighetsnivået til arbeidstakeren. Coleman (1994) og Bourdieu (1986) fremhever at sosiale nettverk både har en instrumentell og normativ betydning. Siden en person kan mobilisere sitt nettverk til å skaffe eller oppnå bestemte mål er det snakk om en form for kapital.

Sosiale bånd kan være av den svake eller sterke typen. Mens Coleman og Bourdieu hevder at det er de sterke båndene som vil være mest avgjørende for å kunne oppnå bestemte mål, understreker Granovetter (1973) derimot at det er de svake bånd som er mest effektive når det gjelder jobbrekruttering. Rekruttering til jobber er av stor betydning for suksess i arbeidsmarkedet, men hvorvidt det er sterke eller svake bånd som er viktigst for innvandrere i Norge, kan ikke avgjøres med datamaterialet vi besitter her. Likevel kan vi si noe om disse uformelle kanalenes generelle betydning. Innvandrernes botid vil igjen utgjøre en viktig faktor. I tillegg til å være en forutsetning for utvikling av landspesifikk humankapital, vil botid også være korrelert med utvikling av sosiale nettverk som kan være avgjørende for rekruttering til jobber. Personer med godt utviklete sosiale nettverk kan gjennom bekjente signalisere sin kompetanse til arbeidsgiveren. Mer presist vil dette innebære at personer med relevante og troverdige forbindelser har bedre evne til å synliggjøre egne ferdigheter enn personer uten tilsvarende nettverk. Dette henger dermed sammen

med det vi kommer til å omtale senere som statistisk diskriminering. Likevel kan det være snakk om at innvandrerne utvikler «feil», eller irrelevante, sosiale nettverk basert på ulike bosetningsmønstre og sosioøkonomisk bakgrunn. Enkelte bydeler i Oslo har store konsentrasjoner av ikke-vestlige innvandrere. Gamlebyen og østlige bydeler hadde prosentandeler opp mot 30 (Blom, 1997). Slike forskjeller kan undergrave betydningen av sosiale nettverk for innvandrerne. Men på den annen side ser vi her utelukkende på hovedfagskandidater innen akademia der det er sannsynlig at relevante sosiale nettverk utvikles under studiene. Betydningen av ulik sosial geografi er derfor mest trolig størst for ikke-vestlige med lavere utdanning, selv om vi ikke kan utelukke at det er av betydning også for personer med høyere utdanning (Støren, 2005).

Innvandrerens botid er knyttet både til utvikling av sosiale nettverk og landsspesifikk humankapital. Botid vil for det første kunne være et mål på utvikling av språklige og landsspesifikke ferdigheter som øker produktiviteten i en jobbsituasjon. For det andre vil botid være viktig for å utvikle sosiale nettverk som gjør det enklere å vinne innpass til jobber via bekjente. Vi kan ikke skille disse mekanismene klart fra hverandre i denne studien. Men dersom botid har en sterk effekt når det kontrolleres for like karakterer på hovedfag kan dette muligens antyde at botiden handler mest om sosiale nettverk for hovedfagskandidatene. Både ut i fra teorien om landsspesifikk- og sosial kapital vil vi dermed kunne forvente at:

- B1 Innvandrere med kort botid tjener mindre enn personer som er annen-generasjonsinnvandrere eller som har bodd store deler av livet sitt i vertslandet.

Preferansebasert forskjellsbehandling

Både sosial kapital- og humankapitalteorier fokuserer på hvordan arbeidstakerens egne ressurser er avgjørende for suksess på arbeidsmarkedet. Forskjellig suksess i arbeidsmarkedet mellom ikke-vestlige minoriteter og majoritetsbefolkning kan også være et resultat av arbeidsgiverens handlinger. Becker (1971) beskriver hvordan arbeidsgiverens rasistiske preferanse kan være avgjørende for hvem som får jobb samt bestemmelse av lønningsnivå. Det er når en arbeidsgiver handler som om han eller hun er villig til å gå glipp av profitt for å unngå ansettelse av en ikke-vestlig person, at handlingen kan klassifiseres som preferansebasert etnisk diskriminasjon (Becker, 1971:16–17).³ Forskjellsbehandling trenger ikke å være knyttet til ulik lønn i samme stilling, men kan også forstås i forbindelse med ansettelser og forfremmelser. Slike handlinger kan gjøre det vanskeligere for diskriminerte grupper å bli ansatt i jobber, forfremmet og lønnet likt selv om de besitter like kvalifikasjoner enn ikke-diskriminerte grupper.

I motsetning til forventningene fra teorien om humankapital vil det følge av denne preferanseteorien at nyutdannede ikke-vestlige hovedfagskandidater sliter mer for å komme inn på arbeidsmarkedet enn sammenlignbare hovedfagskandidater med majoritetsbakgrunn. Når vi kontrollerer for lik humankapital vil det derfor fremdeles være inntektsforskjeller.

- C1 Inntektsforskjeller mellom hovedfagskandidater med majoritetsbakgrunn og ikke-vestlig minoritetsbakgrunn selv når de har samme nivå av humankapital.

Dersom vi går med på at preferansebasert diskriminering er relativt upåvirket av erfaring og samhandling med ikke-vestlige personer, vil inntektsulikhetene ikke bare vedvare med arbeidserfaring, men også øke siden ikke-vestlige vil bli holdt utenfor karrieremuligheter og lønnsøkning i forhold til prestasjoner.

- C2 Inntektsforskjellene øker etter hvert som arbeidserfaring akkumuleres. I tilfeller der arbeidsgiveren systematisk forskjellsbehandler på grunn av egne preferanser, vil botiden til innvandrerne ikke nødvendigvis spille noen sentral rolle. Dette står altså i sterk kontrast til hvordan utvikling av landspesifikk humankapital og sosiale nettverk reduserer inntektsforskjellene med økende botid. Derfor vil det være rimelig å forvente følgende for ikke-vestlige hovedfagskandidater med ulik botid:
- C3 Små eller ingen inntektsforskjeller mellom ikke-vestlige med lang og kort botid.

Statistisk diskriminering av personer med ikke-vestlig bakgrunn

Etnisk diskriminering trenger ikke nødvendigvis være frembrakt av underliggende rasistiske preferanser. Når det er usikkerhet rundt hva som skal byttes i en transaksjon mellom to parter, kan det oppstå systematiske forskjeller i utfallet selv når begge aktørene er rasjonelle. Dette handler altså om asymmetrisk informasjon (Akerlof, 1970; Lofgren et al., 2002; Spence, 1973; Stiglitz, 1975). Dette vil for eksempel være svært relevant i forbindelse med forholdet mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker i en ansettelse, nettopp fordi det alltid vil finnes usikkerhet rundt kvalifikasjonene til arbeidssøkerne. Innenfor økonomisk teori kalles en type forskjellsbehandling som hviler på slike premisser for «statistisk diskriminering» (Arrow, 1973; Phelps, 1972; Rogstad, 2000). Ifølge denne teorien om diskriminering brukes et gruppesnitt på en bestemt utfallsvariabel som et estimat på individuell produktivitet for alle som tilhører gruppen. Dette estimatet benyttes som et beslutningsgrunnlag for å minimalisere risikoen for lavere produktivitet. I en ansettelsesprosess vil dette for eksempel kunne dreie seg om å unngå å ansette en person med antatt lav produktivitet.

Statistisk diskriminering av personer med ikke-vestlig opprinnelse er spesielt

betinget av to forhold. For det første vil den avhenge av den usikkerheten som finnes i enhver arbeidsgiver-arbeidstakerrelasjon. Nyutdannede personer med høyere utdanning er kanskje spesielt utsatt fordi de sjelden har dokumentasjon for tidligere relevant yrkeserfaring, samtidig som de søker på stillinger som krever mye av arbeidstakerne. Samtidig har studier vist at karakterer ikke er avgjørende når arbeidsgivere velger å ansette akademikere (Mastekaasa, 2000). Generelt vil dette gjøre det vanskelig for nyutdannede akademikere å signalisere og synliggjøre det reelle kompetansenivået til mulige arbeidsgivere.

For det andre er slik diskriminering avhengig av antakelser om arbeidstakerens språklige og landspesifikke ferdigheter. Dette er faktorer som kan påvirke produktivitsnivået. Det er for eksempel ikke urimelig å anta at arbeidsgivere tillegger arbeidssøkere med ikke-vestlig bakgrunn lavere språklige ferdigheter enn det som nødvendigvis er tilfelle. Rogstad (2000) finner tendenser til slike antakelser blant arbeidsgiverne i sin studie av fire bedrifter i Norge. Også andre studier antyder slike funn som uttrykk for arbeidsgiveres skepsis mot personer med ikke-vestlig bakgrunn. Helland og Støren (2006) antyder slike tendenser til forskjellsbehandling av yrkesutdannede, uten å kunne avgjøre bestemt hva slags diskriminering det er snakk om. Støren (2005) åpner for liknende mulighet for nyutdannede hovedfagskandidater med ikke-vestlig opprinnelse.

Siden statistisk diskriminering i stor grad avhenger av informasjon og oppfatning av arbeidstakernes ferdigheter, vil også opplysninger om arbeidssøkeres faktiske ferdigheter kunne motvirke denne formen for diskriminering. For en arbeidsgiver vil oppfatningen av (fremtidige) arbeidstakeres faktiske ferdigheter kunne variere etter arbeidstakernes evne til å synliggjøre egen kompetanse gjennom tidligere arbeidserfaring, relevante sosiale nettverk og språklige evne. Statistisk diskriminering mot enkeltindivider vil derfor også variere med arbeidserfaring, sosialt nettverk og muntlig evne til å fremstille produktivitsnivået sitt. Dette er også et poeng som kommer frem hos Rogstad (2000) gjennom begrepet «signalisering».

Det er altså det instrumentelle og rasjonelle insentivet som driver denne formen for diskriminering under betingelser om generaliseringer og usikkerhet. Ut i fra disse betingelsene vil nyutdannede arbeidssøkere med ikke-vestlig bakgrunn komme dårligere ut enn tilsvarende ferske arbeidssøkere med majoritetsbakgrunn.

- D1 Det vil være vesentlige inntektsforskjeller mellom nyutdannede hovedfagskandidater med majoritets- og ikke-vestlig minoritetsbakgrunn selv når vi kontrollerer for samme humankapital.

Statistisk diskriminering av innvandrere vil være mest betydningsfull i starten av arbeidslivskarrieren og antakelig sterkest i de første relevante jobbene. Etter-

hvert som man deltar i arbeidsmarkedet, bygges det opp et sett av dokumentasjon og referanser. Med andre ord forsterkes forhandlingsposisjonen til arbeideren etterhvert som kompetansenivået blir synliggjort. For innvandrere betyr dette at arbeidsgiverens opprinnelige fordommer mot ferdighetsnivået blir utfordret og endret. Ideelt sett vil en rasjonell arbeidsgiver justere lønn og stilling etter den faktiske produktiviteten til arbeidstakeren. Slik sett vil det være rimelig å forvente at minoriteter med likeverdige kvalifikasjoner som personer med majoritetsbakgrunn, vil ha en raskere inntektsstigning etterhvert som de deltar i arbeidslivet og får synliggjort kompetansen.

- D2 Inntektsforskjellene reduseres etterhvert som arbeidserfaring akkumuleres, gitt D1.

Organisasjon, arbeidskontrakt og risiko: privat og offentlig sektor

Usikkerheten ved ansettelser er knyttet til risikoen for å ansette en person som er mindre produktiv enn ønsket. Risikoen for å ende opp med uønsket arbeidskraft kan variere med hensyn til egenskaper ved arbeidsforholdet. Dette har igjen konsekvenser for omfanget av statistisk diskriminering av ikke-vestlige personer.

Hovedfagsstudenter vil typisk søke seg til yrker som krever høyere utdanning, slik at de kan få økonomisk utbytte tilsvarende den kompetansen som er opparbeidet gjennom et langt studium. Piore (1970) deler det amerikanske arbeidsmarkedet inn i høystatus- og lavstatusjobber. Sørensen og Kalleberg (1981) argumenterer at høystatusjobber typisk krever høyere utdanning og overfører mye kontroll til arbeidstakeren. I motsetning krever lavstatusjobber mindre utdanning og overfører lite kontroll over arbeidet til arbeidstakeren. Det samme poenget har også blitt påpekt i forbindelse med reguleringen av arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gjennom arbeidskontrakten (Goldthorpe, 2000). Arbeidskontraktens karakter avhenger av hva slags type humankapital arbeidet krever og to kriterier blir ansett for å være spesielt viktige:

- 1 Vanskelighetsgraden i å observere jobbprestasjoner til de ansatte.
- 2 Gradene av konkret humankapital i arbeidet.

Jo vanskeligere det er å observere produktiviteten i arbeidet (i), og jo mindre konkret humankapitalen i arbeidet er (ii), desto mer må arbeidsgiver stole på arbeidstakeren. Tillit og lojalitet vinnes ikke gjennom strenge arbeidsvilkår som gir arbeidstakeren lite spillerom, men gjennom gode og fleksible forhold. I stedet for strenge overvåkningsrutiner av selve arbeidet, fokuseres det derfor på resultatet. Slik sett kan det ta en stund før arbeidsgiveren får tilstrekkelig informasjon om kompetansenivået til arbeidstakeren. Overføring av kontroll over

stillingen og arbeidsoppgavene til arbeidstaker, øker risikoen ved å ansette en ny person. Følgelig vil risikoen ved å ansette noen i høystatusyrker være større enn i lavstatusyrker. Siden statistisk diskriminering av ikke-vestlige personer er betinget av denne risikoen, vil ikke-vestlige bli mer systematisk forskjellsbehandlet i tilgangen til høystatus- enn til lavstatusyrker.

Skillet mellom lavstatus- og høystatusyrker deler flere likheter med skillet mellom privat og offentlig sektor. I offentlig sektor er stillingsvernet generelt sterkere enn i privat sektor (Esping-Andersen, 1990; Hansen, 1995). Hovedregelen blir følgelig at risikoen for å ende opp med uønsket arbeidskraft er større i offentlig sektor enn i privat. Ut i fra dette resonnementet vil ikke-vestlige personer komme dårligere ut i offentlig sektor enn i privat sektor, sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn. Likevel er det noen viktige faktorer som gjør dette skillet mindre tydelig enn skillet mellom høystatus- og lavstatusjobber. For det første har man i offentlig sektor større tilgang til å benytte midlertidige ansettelser enn i privat sektor. I den private sektoren har vikarbyråer mye av samme funksjonen som midlertidige ansettelser. For det andre, finnes det tiltak for rekruttering av ikke-vestlige personer til offentlig sektor som også vil kunne redusere effekten av statistisk diskriminering av ikke-vestlige personer. Samtidig finnes det mer standardiserte prosedyrer for ansettelse i offentlig sektor som nettopp tar sikte på å redusere forskjellsbehandling ved rekruttering til jobbstillinger. For det tredje vil type arbeid som kreves av arbeidstakere med høy utdanning (Goldthorpe, 2000), gjøre skillet mellom jobber i privat og offentlig sektor mindre tydelig. Uavhengig av sektor vil utformingen av arbeidskontrakten være preget av de to forhold Goldthorpe poengterer. Risikostrukturen kan ut fra dette bli omtrent den samme i privat som i offentlig sektor. Følgelig vil det være vanskelig å overføre resonnementet om kontroll over stillingen direkte til forskjeller mellom privat og offentlig sektor i Norge.

Dersom disse faktorene ikke i tilstrekkelig grad visker ut skillet mellom risikostrukturen i privat og offentlig sektor, vil nyutdannede ikke-vestlige hovedfagskandidater likevel vanskeligere kunne slippe til i offentlig sektor.

- E1 Ikke-vestlige personer kommer bedre ut i privat enn i offentlig sektor.

Hvis det derimot er arbeidsgivernes underliggende avsky mot etnisk annerledeshet som er mest avgjørende for arbeidstakernes vilkår, vil ansettelsesprosedyrene i offentlig sektor redusere effekten av etnisk diskriminering.

- E2 Ikke-vestlige personer kommer bedre ut i offentlig enn i privat sektor.

Data og metode

Datagrunnlaget for denne studien består av opplysninger på individnivå om 54947 hovedfagskandidater i arbeidsfør alder som avla eksamen ved norske universiteter og vitenskapelige høyskoler i perioden 1981-1996. Inntekten til disse personene observeres fra 1993 til 1998. Datamaterialet er samlet inn og anonymisert av Statistisk sentral byrå. Opplysningene stammer fra ulike offentlige registre. Karakterdataene er derimot anskaffet direkte fra lærestedene og bearbeidet av prosjektet «Høyere utdanning: rekruttering, finansiering og resultater» ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi (UiO).

I analysene ønsker vi å undersøke betydningen av ulike konstante og tidsavhengige variabler på inntekt. Observasjoner av inntekt på flere tidspunkter for de samme individene gir sikrere grunnlag for konklusjoner om inntektsutvikling med økende arbeidserfaring. Men slik organisering av datamaterialet krever en annen metode enn vanlig OLS regresjon. Siden de samme personene observeres over flere år vil vanlig OLS underestimere standardfeil for regresjonskoeffisientene. Feilslutninger angående hva som er statistisk signifikante resultater er dermed svært sannsynlig. I denne studien benyttes såkalte GLS random intercept regresjonsmodeller for å ta hensyn til denne mulige feilkilden.

Etnisk opprinnelse defineres ut fra landbakgrunn. Vestlig bakgrunn blir delt inn i norsk, nordisk og en siste kategori for Europa og andre vestlige land. Ikke-vestlig bakgrunn har blitt delt inn i Asia, Afrika og Latin-Amerika. Ytterligere inndelinger blir for små til å utføre regresjonsanalysene. Opplysningene om landsbakgrunn baseres på foreldrenes fødested, og det er slik innvandrernes etniske opprinnelse det fokuseres på.

Botidsvariabelen er basert på opplysninger hvorvidt folk deltok på folketellingen i 1980 eller ikke. Det er flere problemer forbundet med en slik grov inndeling. For det første, skilles det ikke mellom annengenerasjonsinnvandrere og personer som deltok i folketellingen i 1980. Antallet annengenerasjonsinnvandrere som har rukket å avlegge hovedfagsutdanning i Norge i perioden 1993-1998 er likevel lavt og vil ikke påvirke resultatene mye. For det andre står vi i fare for å inkludere personer med lang botid som kort botid, dersom de av ulike grunner ikke deltok i folketellingen i 1980. For å justere dette, blir personer som er født i Norge og som er klassifisert med kort botid puttet i kategorien med lang botid. I den grad slike klassifiseringsfeil opptrer, vil de trolig være nokså tilfeldige og dermed redusere den estimerte effekten av botid. For enkelthets skyld vil annengenerasjonsinnvandrere og personer registrert i folketellingen av 1980, bli omtalt i analysene og tolkningsdelen som innvandrere med lang botid. Disse blir satt i referansegruppen sammen med personer med norsk bakgrunn.

Karakterer på hovedfagsnivå må antas å være et godt mål på akademiske prestasjoner. På samme måte kan karakterer også indikere hvilke forutsetninger en hovedfagskandidat har til å være produktiv i en av de første jobbene. Karakterene er relativisert ut i fra fagområde og er angitt i antall z-skårer over eller under gjennomsnittet i faget. Slik sett angir karakteren personens relative plassering i karakterfordelingen innen det enkelte fag.

Potensiell arbeidserfaring er differansen mellom det aktuelle inntektsåret og året man avlegger hovedfagseksamen. For enkelhetsskyld vil dette refereres til som «arbeidserfaring» i analysene og fortolkningsdelen. Eksamensåret og det første året etter utdanningen er tatt ut av analysene slik at nullpunktet for variabelen er det andre året etter utdanningen.

Inntekt er her den årlige arbeidsinntekten til en person, altså summen av lønn og næringsinntekt. Inntektene for årene 1993–1997 er justert etter konsumprisindeksen i 1998 slik at de årlige inntektene blir sammenlignbare. Inntektsvariabelen er transformert logaritmisk slik at effekten av høye ekstremverdier blir mindre, samtidig som at vi får tilnærmet relative tall angitt direkte i regresjonskoeffisientene. Siden inntektsvariabelen er logaritmisk transformert, kan svært små årsinntekter påvirke regresjonskoeffisientene uforholdsmessig mye. I analysene er det derfor satt en nedre grense på 1000 kroner innenfor de ulike årene. I tillegg utelates personer uten arbeidsforhold fra analysene.

Ulikheter til tross for like kvalifikasjoner: Analyser og forklaringer

Hvordan går det så med hovedfagskandidatene med ulik etnisk opprinnelse? Skyldes ulik suksess i arbeidsmarkedet ulikheter i arbeidstakernes egne ressurser eller arbeidsgivernes forskjellsbehandling? Tabell 1 nedenfor viser fem GLS regresjonsmodeller der flere teoretisk relevante faktorer blir inkludert trinnvis. I disse modellene viser konstantleddet og stigningskoeffisientene til inntekts-gjennomsnittet for årene 1993 til 1998.

Forskjeller mellom likt kvalifiserte, men botid har stor betydning

Ifølge humankapitalteorien skal folk som er like produktive tjene likt. Modellene i tabellen viser at dette ikke er helt tilfelle når vi kontrollerer for karakterer, fagområde og botid. Første modell viser at det er store inntektsforskjeller mellom hovedfagskandidater med vestlig og ikke-vestlig opprinnelse. Før vi kontrollerer for fag og karakterer tjener hovedfagskandidater med norsk bakgrunn ca 270.000 kroner i gjennomsnitt i årene 1993–1998, to år etter endt utdanning. Til sammenligning tjener mannlige hovedfagskandidater fra Afrika og Latin-Amerika tjener bortimot 20 til 23 prosent mindre. Samtidig ser vi at personer med opprinnelse fra Asia tjener 11 prosent lavere enn personer med

Tabell 1: GLS regresjonsmodeller med Random Effects. Inntekt avhengig av etnisitet, utdanning, botid og arbeidserfaring, 1993-1998

	modell 1		modell 2		modell 3		modell 4		modell 5	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
konstantledd ^a	12,500 ***	(0,004)	12,410 ***	(0,008)	12,410 ***	(0,008)	12,411 ***	(0,027)	12,503 ***	(0,008)
norden	-0,010	(0,010)	-0,014	(0,012)	-0,006	(0,012)	-0,007	(0,012)	-0,008	(0,012)
vestlige land	-0,055 ***	(0,057)	-0,025 **	(0,010)	-0,014	(0,010)	-0,015	(0,010)	-0,016	(0,010)
latinamerika	-0,204 ***	(0,029)	-0,214 ***	(0,059)	-0,190 ***	(0,059)	-0,191 ***	(0,059)	-0,201 ***	(0,058)
afrika	-0,263 ***	(0,019)	-0,212 ***	(0,029)	-0,175 ***	(0,029)	-0,228 ***	(0,036)	-0,169 ***	(0,046)
asia	-0,114 ***	(0,001)	-0,089 ***	(0,019)	-0,028	(0,022)	-0,030	(0,022)	-0,029	(0,021)
arbeidserfaring	0,064 ***	(0,000)	0,061 ***	(0,001)	0,060 ***	(0,001)	0,060 ***	(0,001)	0,057 ***	(0,001)
arbeidserfaring ²	-0,002 ***	(0,005)	-0,002 ***	(0,000)	-0,002 ***	(0,000)	-0,002 ***	(0,000)	-0,002 ***	(0,000)
kjønn (kvinne = 1)	-0,229 ***	(0,004)	-0,175 ***	(0,005)	-0,176 ***	(0,005)	-0,176 ***	(0,005)	-0,168 ***	(0,005)
karakterer (z skåre)			0,043 ***	(0,002)	0,043 ***	(0,002)	0,043 ***	(0,002)	0,041 ***	(0,002)
samtunsvitenskap (ref.kat.)			***	***	***	***	***	***	***	***
historisk-filosofiske fag			-0,161 ***	(0,010)	-0,161 ***	(0,010)	-0,160 ***	(0,010)	-0,149 ***	(0,010)
naturvitenskaplige fag			-0,008	(0,009)	-0,007	(0,009)	-0,007	(0,009)	-0,025 **	(0,009)
psykologi			0,013	(0,013)	0,013	(0,013)	0,013	(0,013)	0,033 **	(0,013)
pedagogikk			0,040	(0,022)	0,040	(0,022)	0,040	(0,022)	0,057 **	(0,022)
juss			0,116 ***	(0,009)	0,115 ***	(0,009)	0,115 ***	(0,009)	0,111 ***	(0,009)
medisin			0,338 ***	(0,010)	0,338 ***	(0,010)	0,338 ***	(0,010)	0,365 ***	(0,010)
odontologi			-0,072 ***	(0,018)	-0,071 ***	(0,018)	-0,071 ***	(0,018)	-0,057 ***	(0,018)
farmasi			0,033	(0,039)	0,032	(0,039)	0,032	(0,039)	-0,001	(0,039)
sivilingeniør (NTH)			0,126 ***	(0,008)	0,126 ***	(0,008)	0,126 ***	(0,008)	0,066 ***	(0,008)
økonomi & adm (NHH)			0,176 ***	(0,014)	0,175 ***	(0,014)	0,175 ***	(0,014)	0,114 ***	(0,014)
helsefag			0,051	(0,036)	0,053	(0,036)	0,053	(0,036)	0,063	(0,036)
botid (kort = 1)					-0,108 ***	(0,020)	-0,103 ***	(0,020)	-0,104 ***	(0,020)
arbeidserfaring*afrika							0,013 **	(0,005)	0,012 *	(0,005)
sektor (offentlig = 1)									-0,120 ***	(0,003)
sektor*afrika									-0,088 *	(0,044)
N personår (observasjoner)	214223		173270		173270		173270		171926	
person (panel)	49039		40284		40284		40284		40255	
R ² totalt	0,1162		0,158		0,159		0,159		0,182	
innad paneler	0,0529		0,056		0,056		0,056		0,055	
mellom paneler	0,1186		0,167		0,168		0,168		0,194	

^a Avhengig variabél: ln(arbeidsinntekt). Referanse kategori: norske mannlige hovedfagsstudenter to år etter endt utdanning. Utlvalg: personer under 68 år som har en årsinntekt på mer enn 1000 kr og som har minst ett registrert arbeidsforhold. *** = p < .001, ** = p < .01, * = p < .05

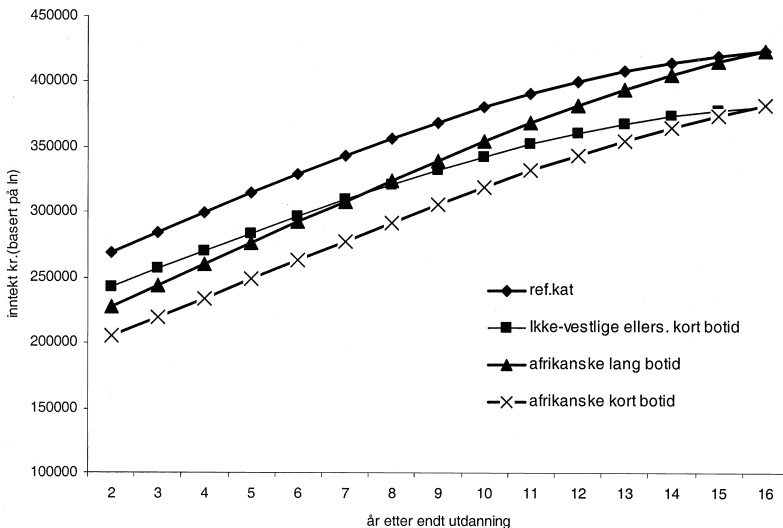
norsk bakgrunn. Disse funnene viser betydelige skjevheter i inntekt mellom disse etniske grupperingene. I den andre modellen introduseres lik humankapital i form av likt fagfelt og like karakterer. Etter at det kontrolleres for karakterer som er relativisert ut i fra fag, ser vi at hovedfagskandidater med ikke-vestlig bakgrunn fremdeles tjener mindre enn personer fra alle vestlige land. Men det er spesielt personer med afrikansk og latinamerikansk opprinnelse som fremdeles har betydelig lavere inntekter. De tjener nærmere 19 prosent mindre enn hovedfagskandidater med norsk bakgrunn. Dette er et relativt sterkt funn siden vi sammenligner hovedfagskandidater med like karakterer. Vi ser også at koeffisienten til hovedfagskandidater fra Asia har sunket fra 11 prosent til 9 prosent. Selv om modell 2 reduserer inntektsforskjellene mellom minoriteter og majoritet, støtter den ikke forventningene om like belønninger av like kvalifikasjoner. Forskjellene i inntekt vedvarer selv når vi kontrollerer for både karakterer og fagfelt. Det vil derfor interessant å se om disse forskjellene mellom de etniske gruppene fremdeles er til stede for etniske minoriteter som også har lang botid.

I modell 3 inkluderes botiden til innvandrerne, som viser seg å ha viktig innvirkning på inntektsnivået til ikke-vestlige hovedfagskandidater. Botiden forklarer uten tvil mye av variasjonen i inntekt for innvandrerne. Personer som ankom Norge etter 1980 tjener 11 % mindre enn de som enten er født i Norge eller som kom før 1980. En slik inntektsutjevning mellom de etniske gruppene etter økende botid samsvarer med funn i andre studier (Barth, 2002; Barth et al., 2004b; Longva og Raaum, 2003). Botid samvarierer med flere viktige prosesser for innvandrere, og flere betydelige endringer i regresjonskoeffisientene for de etniske gruppene oppstår når vi inkluderer botidsvariabelen i modellen. Inntektsforskjellene mellom asiatiske hovedfagskandidater med lang botid og norske forsvinner. Samtidig ser vi at hovedfagskandidater med afrikansk og latinamerikansk opprinnelse med lang botid også tjener en del bedre. Men fremdeles er det betydelige inntektsforskjeller. Disse gruppene tjener bortimot 16–19 prosent mindre enn norske hovedfagskandidater etter at vi har kontrollert for botid. Funnene viser altså at like kvalifikasjoner fra norske universiteter ikke automatisk gir lik utelling og belønning i arbeidslivet.

Mer arbeidserfaring reduserer inntektsforskjellene blant afrikanske hovedfagsstudenter

Arbeidserfaring tilhører kvalifikasjoner av den mer uformelle arten, men spiller likevel kanskje en mer avgjørende rolle for innvandrere enn de formelle når det gjelder suksess i arbeidsmarkedet. I modell 1 til 3 ser vi at potensiell arbeidserfaring, målt i antall år siden endt utdanning, generelt sett har stor betydning på inntekt. Den kvadrerte termen forteller oss at inntektsutviklingen

er kurvelineær fordi økningen er avtakende med antall år fra endt utdanning. I de første årene ser vi at hovedfagsstudentene tjener nærmere 6% mer for hvert år fra endt utdanning. Når vi innfører samspill mellom arbeidserfaring og etnisitet i modell 3, er det kun samspillsleddet med afrikanere som er signifikant. Samspillsleddet mellom latinamerikansk bakgrunn og arbeidserfaring er derfor tatt ut av modellen. Likevel fremviser dette samspillsleddet de samme substansielle effektene som for hovedfagskandidater fra Afrika. Vi ser at nyutdannede hovedfagstudenter med afrikansk bakgrunn tjener nærmere 20 prosent mindre enn sammenlignbare norske hovedfagskandidater. Samtidig ser vi av samspillsleddet med arbeidserfaring at afrikanerne har en raskere inntektsøkning enn hovedfagskandidater med økende potensiell arbeidserfaring. Figur 1 nedenfor fremstiller denne inntekstutviklingen for hovedfagskandidater med majoritets- og minoritetsbakgrunn etter år fra endt utdanning.



Note: Referansekategori består av norske, vestlige og asiatiske hovedfagsstudenter innen samfunnsvitenskapelige fag, som er født i Norge eller har lang botid. Figuren er basert på koeffisientene i modell 5 (tabell 1).

Figur 1. Inntekt avhengig av etnisk bakgrunn, botid og arbeidserfaring. 1993–1998

Av figur 1 fremgår en såkalt inntektsassimilering etter potensiell arbeidserfaring for ikke-vestlige hovedfagskandidater relativt til vestlige. Etter hvert som antall år fra utdanning øker, reduseres inntektsforskjellene mellom gruppene. Ut i fra samspillsleddet mellom afrikansk bakgrunn og potensiell arbeidserfaring i modell 4 ser vi at afrikanerne innhenter inntektsforspranget med nesten 1,3

prosent for hvert år etter endt utdanning. Også dette funnet tyder på en inntektsutjevning slik tilfellet var for botid. Men inntektsutjevningen er altså ikke kun relatert til botid men også direkte til hvor lenge man har vært i arbeid. Her sammenlignes personer med like kvalifikasjoner fra norske universiteter hvor det også blir tatt hensyn til botid. Disse personene vil være svært like med tanke på produktivitet. Det virker derfor urimelig å tolke funnet som økende språklige ferdigheter og tilpasning til norske arbeidsformer og verdier. Funnet ser dermed ut til å støtte forventningen som ble utledet av den statistiske diskrimineringsteorien (D2). Inntektsforskjellene forsvinner med økt arbeidserfaring. Siden produktiviteten kommer til syne gjennom dokumentert arbeidserfaring, spiller etnisk opprinnelse mindre rolle jo lenger man har vært i arbeid.

Disse indikasjonene på inntektsassimilering er imidlertid noe usikre. Dersom vi benytter en annen nedre inntektsgrense eller lar være å transformere inntekt logaritmisk, virker signifikansnivået til dette samspillsleddet å være ustabil. Hvis vi for eksempel setter 10000 kroner i årsinntekt som nedre grense, blir samspillsleddet ikke statistisk signifikant, mens hvis vi dropper den nedre grensen blir effektene mye større og meget statistisk signifikante. Dette kan tyde på at afrikanere spesielt er utsatt med tanke på å motta lave inntekter fordi det er vanskelig å få stabile fulltidsjobber. Men vi kan altså ikke trekke noen sikker konklusjon angående effekten av samspillet mellom arbeidserfaring og etnisk bakgrunn.

Forskjeller mellom sektorene, men kun marginal samspillseffekt med etnisitet

Inntekt er ofte bestemt av yrkets sektortilknytning. Privat og offentlig sektor er organisert forskjellig. Dette kan ha betydning for inntekten til hovedfagskandidater med ikke-vestlig bakgrunn uten at det har tilsvarende betydning for personer med majoritetsbakgrunn. Med unntak av afrikanerne viser dette seg å ikke være tilfelle for hovedfagskandidatene. Sektortilknytning har riktignok en forventet betydning på inntekt og viser at hovedfagskandidater med like karakterer tjener omlag 12 prosent mindre i offentlig sektor enn i privat sektor. Mens hovedfagskandidater i privat sektor årlig tjener 270 000 kroner, tjener sammenlignbare personer 240 000 kroner i offentlig sektor etter vi har kontrollert for de andre variablene i modell 5. Samspillet mellom afrikansk bakgrunn og sektortilknytning er statistisk signifikant. Hovedfagskandidater med afrikansk opprinnelse vil altså tjene 9 prosent mindre i offentlig sektor enn det andre gjør. Dette synes å bekrefte hypotesen om statistisk diskriminering. Personer med antatt lavere produktivitet vil vanskeligere få seg jobb i offentlige stillinger. Men i likhet med samspillet mellom afrikansk bakgrunn og arbeidserfaring er også denne samspillskoeffisienten ustabil.

Innvandrerbakgrunn har ikke større betydning for kvinnelige hovedfagsstudenter

I modellene ser vi at kjønn har betydning på inntektsnivået for hovedfagskandidatene. Regresjonskoeffisienten for kjønn har stor betydning for inntekt. Kvinner tjener omtrent 16-20 prosent mindre enn menn i alle modellene. Samspeilet mellom kjønn og de ulike etnisitetskategoriene er derimot ikke statistisk signifikante (og vises derfor ikke i tabellen). Andre studier viser at kvinner med ikke-vestlig bakgrunn kommer dårligst ut (Hayfron, 2002). Kvinnene kommer inntektsmessig dårlig ut i mine analyser, men de erfarer likevel ingen ekstra «innvandrereffekt». Dette kan tyde på at det har foregått en seleksjonsprosess. Ikke-vestlige kvinner som har gjennomført hovedfagsstudiet, vil antakelig skille seg fra ikke-vestlige kvinner uten høyere utdanning ved høy motivasjon og gode forutsetninger for å gjøre karriere i arbeidsmarkedet. Dette ville i så fall kunne forklare hvorfor det ikke er noen ekstra innvandrereffekt for ikke-vestlige kvinner.

Diskusjon

Innledningsvis reiste vi tre forskningsspørsmål angående etniske relasjoner i det norske arbeidsmarkedet. For det første, vil inntektsforskjellene mellom hovedfagskandidater med ikke-vestlig og etnisk majoritetsbakgrunn forbli når vi kontrollerer for relativt like forutsetninger til å delta i det norske arbeidslivet? For det andre, reduserer botid inntektsforskjellene mellom disse gruppene? For det tredje, vil inntektsforskjellene reduseres med økt arbeidserfaring til tross for like kvalifikasjoner? Ut i fra funnene peker spesielt to av forklaringene på hvorfor hovedfagskandidater med relativt lik kompetanse tjener ulikt, seg ut som sannsynlige: arbeidsgiveres statistiske diskriminering av ikke-vestlige, og innvandrernes synliggjøring av sin kompetanse enten via egne språklige ferdigheter eller sosiale nettverk.

Ikke-vestlige hovedfagskandidater fra norske universiteter og vitenskapelige høyskoler med like karakterer og samme fagbakgrunn tjener mindre enn tilsvarende personer med majoritetsbakgrunn to år etter endt utdanning. Selv etter vi kontrollerer for botid, vedvarer den lave inntekten for personer med afrikansk og latinamerikansk opprinnelse. Dette besvarer det første spørsmålet om hvorvidt inntektsforskjellene vedvarer når det kontrolleres for relevant kompetanse. Resultatene er i samsvar med funn i tidligere studier som har undersøkt inntekt blant ikke-vestlige hovedfagskandidater (Hansen, 2000; Støren, 2002). Det kan innvendes at kvalifikasjoner fra academia og botid ikke uttømmer relevante jobbferdigheter og at det finnes uobserverte landsspesifikke ferdigheter. Språklige forskjeller kan for eksempel fremdeles spille en viktig rolle når det

gjelder avkastning av utdanningen. Støren (2005) finner derimot at språklige ferdigheter ikke har noen signifikant effekt på arbeidsledighet blant personer med høyere utdanning fra Norge. Samtidig fant hun at botid hadde stor betydning på arbeidsledighet. Det virker dessuten rimelig å anta at språklige ferdigheter i norsk også henger sammen med karakteren på hovedfaget. Det meste av undervisningen foregår på norsk gjennom en lengre periode på universitetet. Dette styrker mistanken om at det er andre faktorer enn produktivitet hos arbeidstakerne som forklarer inntektsforskjellene blant hovedfagskandidatene. Muligheten for at det finnes andre uobserverte egenskaper ved personene som forklarer inntektsmønstrene kan ikke utelukkes. Men når man sammenligner hovedfagskandidater med samme fagbakgrunn og karakterer, virker det urimelig å anta betydelige forskjeller i preferanser og ferdigheter som er relevante for arbeidsmarkedet. Det virker dermed sannsynlig at også andre faktorer er viktige.

Botid viser seg å ha en sterk og stabil effekt gjennom analysene. Også andre studier viser at innvandrenes botid er av stor betydning for integrasjon og suksess på arbeidsmarkedet (Berg, 2000; Hansen, 2000). Det er sannsynlig at utvikling av relevante sosiale nettverk, språk og landspesifikk humankapital varierer med botid. Våre data gir ikke mulighet for å skille mellom betydningen av sosiale nettverk og landsspesifikk humankapital. Men det er verdt å merke seg at botid er av sterk betydning for inntektsnivået også når vi holder karakternivået konstant. I den siste modellen ser vi at innvandrere med kort botid tjener nærmere 32 000 kroner lavere enn personer som har bosatte seg i Norge før 1980. Dersom karakterene på hovedfag i rimelig grad også reflekterer språkferdighetene, kan dette tale for at det først og fremst er sosiale nettverk som varierer med botid. Også annen forskning tilsier at sosiale nettverk er viktige for rekruttering til arbeidsmarkedet (Hansen, 1997). Støren (2005) tolker botiden som uttrykk for sosiale nettverk blant arbeidsledige hovedfagskandidater med ikke-vestlig bakgrunn. Denne tolkningen er likevel noe usikker for mine resultater.

Hvorfor er det fremdeles inntektsforskjeller blant hovedfagskandidater med afrikansk bakgrunn etter kontroll for botid, karakterer og fagbakgrunn? Funnene ser ut til å støtte antakelsen om statistisk diskriminering av hovedfagskandidater med afrikansk bakgrunn. Analysene viser for det første at disse personene kommer dårligst ut selv når det kontrolleres for relevant humankapital. Nyutdannede hovedfagskandidater med afrikansk og latinamerikansk bakgrunn tjener omlag 42 000 – 49 000 kroner mindre enn sammenlignbare nyutdannede med majoritetsbakgrunn, selv når vi kontrollerer for fagtype, karakterer og botid. Hovedfagskandidater med asiatisk bakgrunn tjener derimot ikke signifikant forskjellig fra hovedfagskandidater med norsk opprinnelse etter vi har

kontrollert for disse faktorene. For det andre tyder analysene på at det foregår en inntektsassimilasjon for hovedfagskandidater med afrikansk opprinnelse selv etter vi kontrollerer for humankapital i form av like karakterer, fagfelt og botid. Funnene indikerer dermed at tilgangen til arbeidsmarkedet er spesielt vanskelig for personer med afrikansk opprinnelse. Vi undersøker personer der man kan anta relativt lik produktivitet. Det virker derfor sannsynlig at disse funnene kan skyldes at skeptiske arbeidsgivere undervurderer ferdighetene til arbeidssøkere med opprinnelse fra bestemte land eller verdensregioner. Intuisjonen er da at etterhvert som arbeidsgiveren får bedre informasjon om arbeidstakernes faktiske ferdigheter og prestasjoner, reduseres også inntektsforskjellene basert på etnisk opprinnelse. Synliggjøring av de faktiske ferdighetene får dermed økonomisk uttelling i arbeidsmarkedet. Samtidig vil slik statistisk diskriminering også kunne ses i sammenheng med botid. Sosiale nettverk og språklige kunnskaper reduserer betydningen av stereotyper om ferdighetsnivået til de individuelle arbeidstakerne.

Når det gjelder yrkets sektortilknytning, får vi kun svak empirisk støtte til forventningen som ble utledet av den statistiske diskrimineringsteorien. Hovedfagskandidater med afrikansk opprinnelse tjener mindre enn andre sammenlignbare personer i offentlig sektor. Vi finner derimot ingen samspill mellom sektor og de andre etnisitetskategoriene. Dette kan bety at privat og offentlig sektor ikke har så forskjellige risikostrukturer. Spesielt gjelder dette høystatusyrker som hovedfagskandidatene søker seg til. Arbeidskontraktene i høystatusyrker vil ha noenlunde samme form uavhengig av sektor på grunn av arbeidets karakter. Det er vanskelig å måle prestasjonene samtidig som at mer ansvar og kontroll er overlatt til den enkelte arbeidstaker enn i typiske lavstatusyrker. Norsk offentlig sektor har omfattende tilgang til bruk av midlertidig ansatte (Nergaard og Stokke, 1996). Dette vil være med på gjøre offentlig og privat sektor mer lik når det gjelder stillingsvernet.

Konklusjon

Mye av inntektsforskjellene mellom hovedfagskandidater med ikke-vestlige og norsk bakgrunn kan forklares av humankapitalfaktorer som prestasjoner i utdanningssystemet og botid. Også sosiale nettverk virker å være viktige. Men selv når vi kontrollerer for karakterer, fagfelt og lang botid i Norge tjener både latinamerikanere og afrikanere betydelig lavere enn personer med norsk bakgrunn. Dette taler for at inntektsforskjellene også dreier seg om andre ting enn hva som er relevant for produktivitet eller hvem man kjenner.

Tilgangen til arbeidsmarkedet virker å være spesielt vanskelig. Og det synes her rimelig å tolke funnene som statistisk diskriminering av ikke-vestlige perso-

ner. Arbeidsgiverne er skeptiske mot å ansette personer med ikke-vestlig opprinnelse på grunn av antatt lavere produktivitet. Ikke-vestlige personer tar dermed jobber eller stillinger de er overkvalifisert og underbetalt for, men henter inn inntektsforspranget etter relativt få år. Denne tolkningen støttes også av Støren (2004) som tester overkvalifisering mer systematisk. Selv om uobserverte preferanser kan forklare forskjellig jobbsøkeatferd virker en slik tolkning mindre rimelig. Siden vi studerer personer med lik fagbakgrunn og like karakterer innenfor academia, virker det lite sannsynlig at disse personene søker seg systematisk til dårligere jobber eller har svært forskjellige motivasjoner og holdninger til inntekt og yrkestype. Forskjellene vedvarer dessuten etter at det kontrolleres for offentlig og privat sektor.

Det er derimot viktig å merke seg at inntektsforskjellene mellom personer med norsk og asiatisk opprinnelse forsvinner når disse indikatorene for sosial og humankapital blir tatt med i modellen. Dette kan tale for at forskjellsbehandlingen av ikke-vestlige er knyttet til oppfatninger om produktiviteten til personer fra bestemte regioner. Funnene tyder også på at hovedfagskandidater med afrikansk opprinnelse tjener lavere rett etter studiene og har en raskere inntektsøkning med økende arbeidserfaring. Dette støtter opp under tolkningen om at arbeidsgiver forskjellsbehandler personer med denne bakgrunnen på basis av antakelser om produktivetsnivået til gruppen som helhet. Afrikanernes lavere inntekter i offentlig sektor de første årene etter endt utdanning peker i samme retning.

Noter

- 1 Denne artikkelen er skrevet i forbindelse med prosjektet «Høyere utdanning: Rekruttering, finansiering & resultater» på institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo. Prosjektet ble ledet av Professor Arne Mastekaasa og Marianne N. Hansen. Jeg ønsker spesielt å takke Mastekaasa, Hansen og Professor Geir Høgsnes for gjennomlesninger og konstruktive kommentarer. Samtidig ønsker jeg å takke for tilbakemeldinger fra to anonyme konsulenter og deltakerne på prosjektseminaret i regi av prosjektet «Educational Careers» (ISS/UIO). Resultatene i artikkelen ble presentert på konferansen «Varieties of Capitalism» som foregikk i Riga april 2005. Jeg tar fullt ansvar for alle tolkninger og konklusjoner. Artikkelen er basert på og en videreutvikling av analyser i min hovedfagsoppgave fra 2004.
- 2 I flere av de norske studiene rettes fokuset mot makroforhold som innvirker på denne tilpasningen. For eksempel blir betydning av organisering av arbeid i USA og Norge, og varierende lokale arbeidsledighetsforhold diskutert i forbindelse med inntektsassimilasjonen til innvandrere. Se for eksempel Barth et al. (2002, 2004a, 2004b).
- 3 Rasistisk motiverte handlinger kan også være basert på andres fordommer (Rogstad, 2000). I slike tilfeller forskjellsbehandler aktøren fordi noen andre er rasistiske, og ikke på grunn av egne preferanser eller fordommer. Handlinger basert på egne eller andres rasistiske preferanser vil derimot ha samme konsekvenser for de som diskrimineres.

Referanser

- Akerlof, G. A. (1970) 'Market for Lemons – Quality Uncertainty and Market Mechanism', *Quarterly Journal of Economics* 84: 488–500.
- Arrow, K. (1973) 'A Theory of Discrimination', i O. Ashenfelter & A. Rees (red.) *Discrimination in Labor Markets* (s. 3–33). New Jersey: Princeton University Press.
- Barth, E. (2002) 'Inntektsutvikling for innvandrere', *Søkelys på arbeidsmarkedet* 19: 135–146.
- Barth, E., Bratsberg, B. og Raaum, O. (2004a) 'Identifying Earnings Assimilation of Immigrants under Changing Macroeconomic Conditions', *Scandinavian Journal of Economics* 106: 1–22.
- Barth, E., Bratsberg, B. og Raaum, O. (2004b) 'Mulighetenes land? Inntektsprofiler for innvandrere til Norge og USA', *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 45: 637–658.
- Becker, G. S. (1971) *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1993) *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Berg, H. (2000) 'Innvandrerens integrasjon på arbeidsmarkedet', *Søkelys på arbeidsmarkedet* 17: 177–187.
- Blom, S. (1997) Bokkonsentrasjon blant innvandrere i Oslo, i Vassenden K. (red.) *Innvandrere i Norge – hvem er de, hva gjør de og hvordan lever de?* (s. 86–91.) Oslo: Statistic Norway.
- Bourdieu, P. (1986) 'The Forms of Capital', i J. Richardson (red.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (s. 241–258). New York: Greenwood Press.
- Chiswick, B. R. (1978) 'Effect of Americanization on Earnings of Foreign-Born Men', *Journal of Political Economy* 86: 897–921.
- Chiswick, B. R. og Miller, P. W. (2003) 'The Complementarity of Language and other Human Capital: Immigrant Earnings in Canada', *Economics of Education Review* 22: 469–480.
- Coleman, J. S. (1994) 'Social Capital in the Creation of Human Capital', *American Journal of Sociology* 94: 95–120.
- Dæhlen, M. (2001) 'Sosial bakgrunn betyr mer enn innvandrerbakgrunn: rekruttering til høyere utdanning', *Samfunnsspeilet* 15: 42–47.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Goldthorpe, J. H. (2000) *On Sociology: Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Granovetter, M. (1973) 'Strength of Weak Ties', *American Journal of Sociology* 78: 1360–1380.
- Granovetter, M. S. (1995) *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hammarstedt, M. (2003) 'Income from Work Among Immigrants in Sweden', *Review of Income and Wealth*: 49: 185–203.
- Hansen, M. N. (1995) 'Kjønnssegregering i det norske arbeidsmarkedet: kan forskjeller i lønnsstruktur bidra til at kvinner og menn velger ulike yrker?', *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 36: 147–177.
- Hansen, M. N. (1997) 'Sosiale nettverk, rekrutteringskanaler og lønn i det norske arbeidsmarkedet', *Tidsskrift for samfunnsforskning* 38: 171–195.
- Hansen, M. N. (2000) 'Høyere utdanning og utbytte – hva betyr utenlandsk opprinnelse for inntektsnivå?', *Søkelys på arbeidsmarkedet* 17: 223–234.
- Hayfron, J. E. (1998) 'The Performance of Immigrants in the Norwegian Labor Market', *Journal of Population Economics* 11: 293–303.
- Hayfron, J. E. (2002) 'Panel Estimates of the Earnings Gap in Norway: Do Female Immigrants Experience a Double Earnings Penalty?', *Applied Economics* 34: 1441–1452.
- Helland, H. og Støren, L. A. (2004) *Videregående opplæring – progresjon, gjennomføring og tilgang til læreplasser: forskjeller etter studieretning, fylke og kjønn mellom elever med minoritets- og majoritetsbakgrunn*. Skriftserie 26. Oslo: NIFU STEP.
- Husted, L., Nielsen, H. S., Rosholm, M. og Smith, N. (2001) 'Employment and Wage Assimilation of Male First-Generation Immigrants in Denmark', *International Journal of Manpower* 22: 39–68.
- Kirkeberg, M. I. og Kleven, L. (2004) Inntekt. i K. R. Tronstad (red.), *Innvandring og innvandrere* (s. 89–103) Oslo: SSB.
- Lofgren, K. G., Persson, T. og Weibull, J. W. (2002) 'Markets with Asymmetric Information: The Con-

- tributions of George Akerlof, Michael Spence and Joseph Stiglitz', *Scandinavian Journal of Economics* 104: 195–211.
- Longva, P. og Raaum, O. (2003) 'Earnings Assimilation of Immigrants in Norway – A reappraisal', *Journal of Population Economics* 16: 177–193.
- Mastekaasa, A. (2000) 'Universitetsutdanning, karakterer og økonomisk suksess', *Tidsskrift for samfunnsforskning* 41: 523–560.
- Nergaard K. og Stokke, T. A. (1996) *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv – Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor? Rapportnr. 198, FAFO.*
- Phelps, E. S. (1972) 'Statistical Theory of Racism and Sexism', *American Economic Review* 62: 659–661.
- Rogstad, J. (2000) *Mellom faktiske og forestilte forskjeller: synlige minoriteter på arbeidsmarkedet.* ISF-rapport 2000:17. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Rydgren, J. (2004) 'Mechanisms of Exclusion: Ethnic Discrimination in the Swedish Labour Market', *Journal of Ethnic and Migration Studies* 30: 697–716.
- Spence, M. (1973) 'Job Market Signaling', *Quarterly Journal of Economics* 87: 355–374.
- Stiglitz, J. E. (1975) 'Theory of Screening, Education, and Distribution of Income', *American Economic Review* 65: 283–300.
- Støren, L. A. (2002) *De første årene av karrieren: forskjeller og likheter mellom minoritet og majoritet med høyere utdanning.* Rapport 7/2002. Oslo: NIFU
- Støren, L. A. (2004) *Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-velstlige innvandrere med høy utdanning.* Rapport 7/2004. Oslo: NIFU
- Støren, L. A. (2005) 'Arbeidsledighet blant innvandrere med høyere utdanning', *Søkelys på arbeidsmarkedet* 22: 51–64.
- Støren, L. A. og Helland, H. (2006) 'Vocational Education and the Allocation of Apprenticeships: Equal Chances for Applicants Regardless of Immigrant Background?' *European Sociological Review* 22:339–351.
- Sørensen, A. B. og Kalleberg, A. L. (1981) 'An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs', i I. Berg (red.) *Sociological Perspectives on Labor Markets* (s. 49–74). New York: Academic Press.