

Det norske meritokratiet?

En kvantitativ studie av høytutdannede ikke-vestlige etterkommeres første møte med arbeidsmarkedet

Øystein Evensen



Masteroppgave i sosiologi

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

15.mai 2008

Forord

Ved siden av et betydelig antall nedlagte arbeidstimer er det en rekke personer som fortjener sine takksigelser for at denne oppgaven ble ferdigstilt på normert tid.

Først og fremst vil jeg rette en stor takk til Gunn E. Birkelund og Idunn Brekke for deres virke som henholdsvis hovedveileder og biveileder det siste året. Dere har begge bidratt med oppmuntrende og meget gode faglige innspill under hele skriveprosessen.

Samtlige deltakere på ”Educational Careers-seminaret” fortjener også en oppmerksomhet for konstruktive tilbakemeldinger på deler av manuset. Særlig stort utbytte har jeg hatt av kommentarene til Torkild Lyngstad og Arne Mastekaasa. Sistnevnte har også vært behjelpelig med tilrettelegging av data, mens førstnevnte har vært en god kontornabo når de statistiske utfordringene har blir *for* utfordrende. Videre er jeg en stor takk skyldig Vemund Ekle for bistand med programmeringen av simuleringsmodellene, samt Kaja Reegård, Kristian A. Kjøllesdal og Kjetil Helgeland for korrekturlesing.

En spesiell takk for kameratskap og sosial frelse rettes også til trekløveret Jørgen, Erlend og Haavard. I tillegg er det en rekke andre personer jeg har møtt i løpet av studietiden som fortjener en takk for å ha irritert, inspirert og motivert meg til å fullføre denne oppgaven. Ingen nevnt, ingen glemt.

Til sist: Line, du er en oppsiktsvekkende tålmodig person.

Oslo 11.mai 2008

Sammendrag

Formålet med denne kvantitative studien er å undersøke nyutdannede ikke-vestlige etterkommeres overgang fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet i perioden 1993-2005. Ikke-vestlige etterkommere, tidligere kalt andre generasjons innvandrere, defineres i denne studien som personer som er født i Norge av to utenlandskfødte foreldre, og personer som innvandret til Norge før grunnskolealder. Det vil si før de var syv år. Ikke-vestlige land omfatter i denne studien at etterkommerne, eller etterkommernes foreldre, har opprinnelse fra Øst-Europa, Afrika, Sør-Amerika, Asia eller Tyrkia. Høyere utdanning referer til fullført toårig, treårig eller fireårig høgskoleutdanning ved en norsk høgskole.

En studie av høytutdannede ikke-vestlige etterkommere er særlig interessant av flere grunner: *For det første* vet man fra tidligere forskning så godt som ingenting om denne gruppens situasjon i arbeidsmarkedet. Grunnet Norges relativt unge innvandringshistorie har det ikke før de seneste årene vært mange nok etterkommere med fullført høyere utdanning til at det har vært forsvarlig å gjøre kvantitative analyser av denne gruppen. Denne studien bidrar således med ny kunnskap om en del av innvandrerbefolkningens situasjon på det norske arbeidsmarkedet. *For det andre* gir høytutdannede etterkommere en mulighet til å undersøke i hvor stor grad man kan hevde at det norske samfunnet beror på såkalte *meritokratiske* prinsipper. Et meritokratisk prinsipp, slik det betraktes i denne oppgaven, innebærer at det er individers tilegnede egenskaper som står i sentrum for deres muligheter, og ikke deres tilskrevne egenskaper. Etterkommerne som her studeres har alle fullført høyere utdanning i Norge, og har (stort sett) hele oppveksten og hele skolegangen sin fra Norge. På papiret er etterkommerne således likestilt med majoritetsbefolkningen de sammenlignes med i analysene. Med utgangspunkt i et meritokratisk prinsipp vil man derfor kunne forvente at etterkommerne vil lykkes tilnærmet like godt på arbeidsmarkedet som majoriteten. *For det tredje* vil etterkommernes situasjon på arbeidsmarkedet være en god indikator på hvor godt den norske integreringspolitikken, som i stor grad bygger på slike meritokratiske prinsipper, har fungert de siste tretti årene. Resultatene fra denne analysen vil eksempelvis være en god markør på i hvilken grad førstegenerasjonsinnvandreres mer eller mindre marginaliserte situasjon på det norske arbeidsmarkedet videreføres til neste generasjon av innvandrere.

For å belyse disse interessante aspektene ved de høytutdannede ikke-vestlige etterkommerne baseres denne studien rundt en hovedproblemstilling: *Har høytutdannede ikke-vestlige*

etterkommere like stor grad av suksess i arbeidsmarkedet som majoritetsbefolkningen?

Dette spørsmålet kan presiseres i tre mer konkrete forskningsspørsmål:

I) *Har nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med fullført høgskoleutdanning like gode jobbsikter som majoritetsbefolkningen med tilsvarende fullført høgskoleutdanning?*

II) *Opplever nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med fullført høgskoleutdanning like stor lønnsmessig avkastning av utdanningen sin som majoritetsbefolkningen med tilsvarende utdanning?*

III) *Dersom det eksisterer en systematisk ulikhet mellom etterkommerkandidater og majoritetskandidater med hensyn til jobbsikter og økonomisk avkastning, hva kan antas å ha frembrakt denne ulikheten?*

I analysene fokuseres det i tråd med disse forskningsspørsmålene på hvordan ikke-vestlige etterkommerne gjør det i forhold til jobbsikter og inntektsnivå i møte med arbeidsmarkedet som nyutdannede, samt hvilke mekanismer det er rimelig å anta kan ha frembrakt ulikheten mellom etterkommere og majoriteten. For å besvare forskningsspørsmålene benytter jeg meg i denne oppgaven av en sammensetting av ulike registerdata fra SSB, som kobles sammen på personnivå. Dette datamaterialet er tilgjengeliggjort gjennom forskningsprosjektet *”Educational careers: Attainment, Qualification, and Transition to Work”* ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved UIO, og gir rikholdig informasjon om samtlige ikke-vestlige etterkommere som uteksaminerte fra en høgskole i perioden 1993-2005. I dette datamaterialet inkluderes også et randomisert utvalg av 20 prosent av majoritetsbefolkningen som uteksaminerte i tilsvarende periode. For å gi et forsøksvist svar på det siste forskningsspørsmålet benytter jeg meg i tillegg av en relativt ukjent metode innen norsk sosiologi; *agentbasert simulering*. Formålet med denne metoden er å ta utgangspunkt i plausible antagelser om individers handlinger og samhandlingene på individnivå, og undersøke hvilke ringvirkninger disse handlingene og samhandlingene kan få for aggregerte sosiale utfall. Denne metoden forsøker følgelig å angripe utfordringene knyttet til *”mikro-makro forbindelsen”* i forståelsen og forklaringen av sosiale fenomen.

Hovedfunnene fra analysen er at etterkommerne imøteser dårligere jobbutsikter enn majoritetsbefolkningen. Størrelsen og tilstedeværelsen av denne ulikheten må imidlertid sees i sammenheng med henholdsvis bosted og utdanningstyper. I forhold til utdanningstyper er det en ulikhet innen samtlige utdanningstyper, men den er størst blant kandidatene som uteksaminerte fra siviløkonomistudiet. Med hensyn til bosted har ikke-vestlige etterkommere som er bosatt i Oslo, med unntak av siviløkonomikandidatene, *bedre* jobbutsikter enn majoriteten som er bosatt i Oslo. Dersom etterkommerkandidatene er bosatt andre steder i landet har de derimot signifikant større sannsynlighet for å være uten arbeid. Funnene fra inntektsanalysen viser at etterkommerne gjennomsnittelig tjener noe mindre enn majoriteten. Denne inntektsulikheten er ikke veldig stor og varierer med kandidatenes næringstilknytning. Her har ikke-vestlige etterkommere som er sysselsatt innen helse – og sosialnæringen *høyere* gjennomsnittsinntekt enn majoritetsbefolkningen, mens etterkommere som er sysselsatt innen de øvrige næringene har signifikant lavere inntekt enn majoriteten. Inntektsforskjellen mellom etterkommerne og majoriteten er størst innen hotell- og restaurantnæringen.

Ettersom effekten av fullført høyere utdanning stort sett er tilnærmet lik for begge grupper i dette datamaterialet tyder funnene på at meritokratiske prinsipper i stor grad gjør seg gjeldende for ikke-vestlige etterkommere med høyere utdanning. Likefullt indikerer disse funnene, ettersom det er signifikante ulikheter mellom ikke-vestlige etterkommere og majoritetens arbeidsmarkedsutbytte, at det er mulig at etterkommerne kan møte diskriminering i overgangen til arbeidsmarkedet. I den agentbaserte simuleringen sannsynliggjør jeg dette ved å vise at når kun et fåtall av arbeidsgivere på individnivå diskriminere blir utfallet store ulikheter i jobbmuligheter på aggregert nivå. En annen komplementær forklaring på denne ulikheten kan være at etterkommerne har et mindre utviklet relevant nettverk enn majoriteten, og at dette i kombinasjon med ulike diskrimineringsmekanismer frembringer ulikheten som observeres.

Figuroversikt

Figur 3-1 Colemans forklaringsmodell.....	24
Figur 3-2 Kausalrelasjoner mellom ulike mekanismer og arbeidsmarkedsmuligheter	49
Figur 3-3 Oppsummering av det analytiske forholdet mellom forskningsspørsmål, teori, mekanismer og utledede hypoteser.....	51
Figur 4-1 Andel uteksaminerte per år i perioden 1993 – 2005 etter etniske bakgrunn.	66
Figur 5-1 Kausalfigur etterkommernes og majoritetens jobbutsikter.....	79
Figur 5-2 Betydningen av alder ved uteksaminering på sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid	83
Figur 5-3 Betydningen av avgangsår på sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid i perioden 1993-2005.....	84
Figur 5-4 Sammenligning av prosentvise sannsynligheter for å være uten inntektsgivende arbeid. Samme utdanningstype.....	87
Figur 5-5 Sammenligning av prosentvise sannsynligheter for å være uten inntektsgivende arbeid. Karakterprestasjoner.....	89
Figur 5-6 Sammenligning av prosentvise sannsynligheter for å være uten inntektsgivende arbeid etter utdanningstyper.	90
Figur 5-7 Sammenligning av prosentvise sannsynligheter for å ikke ha inntektsgivende arbeid: Bosted.	93
Figur 6-1 Kausalfigur for inntektsanalysen.	99

Figur 6-2 Kurvelineær sammenheng mellom alder ved uteksaminering og logaritmen av inntekt for etterkommere og majoritetsbefolkningen	102
Figur 6-3 Sammenligning av gjennomsnittsinntekt (absolutte tall) næring og utdanningstype.....	105
Figur 6-4 Sammenligning av gjennomsnittsinntekt (absolutte tall) etter bosted.....	109
Figur 6-5 Sammenligning av gjennomsnittsinntekt (absolutte tall) etter næringstilknytning.	111
Figur 7-1 Gjennomsnittelig andel arbeidsledige arbeidssøkeragenter etter 12 søkerperioder (snitt av 50 repetisjoner), 50 prosent diskriminerende arbeidsgiveragenter.....	120
Figur 7-2 Gjennomsnittlig andel arbeidsledige arbeidssøkeragenter etter 12 søkerperioder (snitt av 50 repetisjoner), 10, 5 og 1 prosent diskriminerende arbeidsgiveragenter.....	121
Figur 8-1 Mulig kausalrelasjoner mellom ulike mekanismer som kan forklare ikke-vestlige etterkommeres arbeidsmarkedsmuligheter i Oslo	138

Tabelloversikt

Tabell 4-1 Antall personer i sysselsettingsanalyse majoritet og etterkommere.....	54
Tabell 4-2 Antall personer i inntektsanalysen majoritet og etterkommere.....	54
Tabell 4-3 Fordeling på sysselsettingsvariabel etterkommere og majoritet	56
Tabell 4-4 Gjennomsnitt, median og standardavvik inntekt første år.....	56
Tabell 4-5 Etterkommere og majoritet fordelt etter utdanningstyper (sysselsettingsutvalget).	59
Tabell 4-6 Etterkommere og majoritet fordelt etter næringstilknytning.....	62
Tabell 4-7 Fordeling av bosted for etterkommere og majoriteten (sysselsettingsutvalget).	63
Tabell 4-8 Fordeling etter foreldrenes utdanningsnivå (sysselsettingsutvalget).	65
Tabell 4-9 Gjennomsnittverdier alder ved uteksaminering, karakterprestasjoner og antall dager sysselsatt. Etterkommer og majoritet.	67
Tabell 5-1 Binær bivariat logistisk regresjon på sannsynligheten for å være uten innteksgivende arbeid.	76
Tabell 5-2 Binær logistisk multippel logistisk regresjon. Dikotom avhengig variabel: Innteksgivende arbeid året etter uteksaminering?	80
Tabell 6-1 Binær lineær regresjon, logit av pensjongsgivende inntekt første år.	97
Tabell 6-2 Semilogaritmisk lineær multippel regresjon. Avhengig variabel logaritmen av pensjongsgivende inntekt første år etter uteksaminering	100
Tabell 8-1 Oversikt over sammenhengen mellom funn, mekanismer og hypoteser.	130

Innholdsfortegnelse

FORORD	III
SAMMENDRAG	IV
FIGUROVERSIKT	VII
TABELLOVERSIKT	IX
KAPITTEL 1 INTRODUKSJON OG FORSKNINGSSPØRSMÅL	1
1.1 FORSKNINGSSPØRSMÅL	3
1.2 HVORFOR STUDERE HØYTUTDANNEDE ETTERKOMMERE?	5
1.3 AVGRENSINGER AV STUDIEN	5
1.4 ETTERKOMMERE SOM SYNLIG MINORITET	7
1.5 GENERELLE TEORETISKE INNFALLSVINKLER PÅ ARBEIDSMARKEDET	10
1.6 MEKANISMER	11
1.7 GANGEN I OPPGAVEN	12
2. HVA VET VI OM HØYTUTDANNEDE ETTERKOMMERE?	14
2.1 ETTERKOMMERES UTDANNINGSPROFIL I HØYERE UTDANNING	14
2.2 ETTERKOMMERE OG SYSSELSETTING	17
2.2.1 Syselsetting og høytutdannede etterkommere	17
2.3 INNTEKT OG HØYTUTDANNEDE ETTERKOMMERE	19
2.4 DENNE STUDIENS POSISJON I FORHOLD TIL TIDLIGERE FORSKNING	20
3. TEORETISK RAMMEVERK	22
3.1 MEKANISMEBASERTE FORKLARINGER	23
3.1.1 Anvendelsen av mekanismebaserte forklaringer	25
3.2 TILBUDSSIDEN: KANDIDATENES PRODUKSJONSKAPASITET	27

3.2.1	<i>Innvendinger og anvendelse</i>	30
3.2.2	<i>Meritokratimekanisme</i>	32
3.3	NETTVERK OG SOSIAL KAPITAL	34
3.4	ETTERSPORSELSIDEN: FORDOMMER, USIKKERHET OG RISIKOAVERSJON	36
3.4.1	<i>”Smak” for å diskriminere – fordommer</i>	37
3.4.2	<i>Statistisk diskriminering – risikoaversjon og stereotyper</i>	38
3.4.3	<i>Andre former for diskriminering</i>	39
3.4.4	<i>Innvendinger og relevans</i>	40
3.4.5	<i>Diskrimineringsmekanismer</i>	41
3.5	STRUKTURELLE FORKLARINGER: MULIGHETSSTRUKTURER OG KONTAKT	43
3.5.1	<i>Kontaktmekanismen</i>	45
3.6	EKSEMPEL PÅ KAUSALRELASJON MELLOM MEKANISMENE	47
3.7	OPPSUMMERING	49
4.	PRESENTASJON AV DATA OG METODE	52
4.1	BESKRIVELSE DATAMATERIALET	52
4.2	AVGRENSINGER AV DATAMATERIALET	53
4.3	OPERASJONALISERING AV VARIABLER	54
4.3.1	<i>Avhengige variabler: Utgangspunkt i pensjonsgviende inntekt</i>	55
4.3.2	<i>Forklaringsvariabler</i>	56
4.3.3	<i>Kontrollvariabler</i>	63
4.3.4	<i>Sampillsledd</i>	67
4.4	GJENNOMSNITTSVERDIER	67
4.5	METODOLOGISK VERKTØY	68
4.6	STATISTISK USIKKERHET OG MODELLENES TILPASNING TIL DATA	72

5.	ETTERKOMMERNES JOBBUTSIKTER	75
5.1	ANALYSESTRATEGI	75
5.1.1	<i>Analysestruktur</i>	76
	PRESENTASJON AV FUNN	81
5.2	INNLEDENDE ANALYSER	81
	LIK KOMPETANSE, LIKE MULIGHETER?	85
5.3	TILSVARENDE UTDANNINGSTYPE, MEN ULIKE MULIGHETER	85
5.3.2	<i>Karakterer har liten betydning for forskjellene</i>	87
5.4	BETYDNINGEN AV ULIKE UTDANNINGSRETNINGER	89
5.4.1	<i>Stor ulikhet blant siviløkonomene</i>	90
5.5	BOSTED	91
5.5.1	<i>Etterkommer bosatt i Oslo har best jobbutsikter</i>	92
5.6	OPPSUMMERING AV FUNN OG FORELØPIG KONKLUSJON	94
6.	LØNNSLIKHET – ELLER LØNNSULIKHET?	96
6.1	ANALYSESTRATEGI	97
6.1.1	<i>Analysestruktur</i>	97
	PRESENTASJON AV FUNN	101
6.2	INNTekt OG BAKENFORLIGGENDE FAKTORER	101
6.3	UTDANNINGSTYPE, KARAKTERER, NÆRING OG INNTekt	103
6.3.1	<i>Samme utdanningsretning og næring, men ulikt inntektsnivå</i>	103
6.3.2	<i>....og karakterprestasjoner har ingen signifikant betydning for inntekt</i>	106
6.4	BOSTED OG INNTekt	107
6.4.1	<i>Oslo gunstigst med hensyn til inntektsnivået</i>	108
6.4.2	<i>...men dette varierer ikke mellom etterkommere og majoriteten</i>	109

6.5	DÅRLIGERE ØKONOMISK AVKASTNING I PRIVAT SEKTOR?	110
6.5.1	<i>Små inntektsforskjeller innen de øvrige næringene</i>	112
6.6	OPPSUMMERING - SMÅ, MEN SYSTEMATISKE LØNNFORSKJELLER	112
7.	FRA ESTIMERTE KOEFFISIENTER TIL HANDLENDE AGENTER	114
7.1	HVA ER AGENTBASERT-SIMULERING?	115
7.1.1	<i>Hvordan skal agentbasert-simulering benyttes i denne studien?</i>	116
7.1.2	<i>Modelloppbygning</i>	117
	PRESENTASJON AV RESULTATER	119
7.2	SMÅ PREFERANSER - STORE FORSKJELLER	119
7.3	DISKUSJON – HVA HAR DENNE ANALYSEN BIDRATT MED?	123
8.	AVSLUTNING	126
8.1	OPPSUMMERING AV FUNN FORSKNINGSSPØRSMÅL I	127
8.2	OPPSUMMERING AV HYPOTESER FORSKNINGSSPØRSMÅL II	128
8.3	HVA KAN FORKLARE DISSE RESULTATENE?	130
8.3.1	<i>Forsøksvise forklaringer på ulikheter i jobbutsikter</i>	131
8.3.2	<i>Forsøksvise forklaringer på funnene fra inntektsanalysen</i>	139
8.4	STUDIENS FAGLIGE OG SAMFUNNSMESSIGE IMPLIKASJONER	144
8.5	KONKLUSJON: DET NORSKE MERITOKRATIET?	147
	LITTERATURLISTE	151
9.	APPENDIKS	162
	APPENDIKS A: KAPITTEL 5:.....	162
	APPENDIKS B: KAPITTEL 6:	164
	APPENDIKS C: KAPITTEL 7:	166

Kapittel 1 Introduksjon og forskningsspørsmål

”I hundrevis av år har samfunnet vært valplassen [slagmarken] for en kamp mellom to store prinsipper – prinsippet om utvelgelse etter prestasjoner og prinsippet om utvelgelse etter fødsel. Ingen av prinsippene har noensinne vunnet en fullstendig seier” (1958:19).

- Michael Young –

Innledning

Begrepet meritokrati ble først lansert av forfatteren Michael Young i *”The rise of Meritocracy¹”* (1958). Her uttrykte Young, i vittige og spissformulerte vendinger, fremtidsforventinger om hvordan klasseforskjellene dramatisk ville ekspandere i møte med det moderne og spesialiserte arbeidsmarkedet. Meritokratibegrepet har senere blitt brukt i sosiologien for å beskrive en samfunnsorganisering hvor talent, prestasjoner og intelligens står i sentrum for hvor godt man lykkes (Hansen og Mastekaasa, 2005:73). Grunntanken i en slik samfunnsorganisering er at individers, for å bruke Webers begrep (1968), *livsjanser* defineres av *tilegnede* og ikke *tilskrevne* egenskaper. Tanken om et samfunn basert på slike meritokratiske prinsipper kan sies å stå sterkt i det norske politiske ordskifte. Den sittende regjering i skrivende stund (Stoltenberg II) har blant annet et uttalt mål om at *”alle, uavhengige av opprinnelse og kjønn, skal ha like muligheter, rettigheter og plikter til å delta i samfunnet og bruke sine ressurser”* (Regjeringen, 2008). Den meritokratiske tanken står også sentralt i den norske integreringspolitikken, hvor utdanningsinstitusjoner vektlegges som sentrale arenaer for integrering av innvandrerbefolkningen (Stortingsmelding 49, 2003-2004; Stortingsmelding 9, 2006-2007).

¹ Boken ble oversatt til norsk med tittelen *”Intelligensen som overklasse. 1870-2033”* i 1966.

I denne studien vil jeg undersøke en del av innvandrerbefolkningen som på mange måter kan betraktes som en slags test på tilstedeværelsen av meritokratiske prinsipper i det norske samfunnet. Denne gruppen er høytutdannede ikke-vestlige etterkommere (tidligere kalt andregenerasjonsinnvandrere), og jeg studerer her deres overgang fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet i perioden 1993-2005.

Etterkommere defineres i denne studien i tråd med Statistisk sentralbyrås definisjon ”som personer som er født i Norge med to utenlandsfødte foreldre”(SSB, 2008a). Jeg utvider imidlertid denne definisjonen til å også inkludere personer som kom til Norge før skolealder. Det vil si før de var syv år². Ikke-vestlige bakgrunn referer i denne studien til at kandidatene, eller kandidatenes foreldre, har opprinnelse fra Øst-Europa, Afrika, Sør- og Mellom Amerika, Asia eller Tyrkia (SSB, 2008a). Høytutdannede referer i denne studien til personer som har fullført en toårig, treårig eller fireårig høgskoleutdanning ved en norsk utdanningsinstitusjon.

Generelt sett har arbeidsmarkedet for den høytutdannede ikke-vestlige innvandrerbefolkningen blitt viet økende oppmerksomhet på den norske forskningsfronten de siste ti årene (jf. Hayfron, 1998a, 1998b; Raaum, 1999; Hansen, 2000; Støren, 2002, 2004, 2006; Brekke, 2006, 2007; Wiborg 2004, 2006, Drange, 2007). Til tross for mangfoldet av publikasjoner, er funnene relativt unisone: Høyere utdanning reduserer inntektsforskjellen mellom innvandringsbefolkningen og majoriteten, og reduserer risikoen for å falle utenfor arbeidsmarkedet. *Likevel* eksisterer det en forskjell mellom innvandrerne og majoritetsbefolkningen. Både med hensyn til inntekt, og med hensyn til sannsynligheten for å være i ” *arbeidsmarkedets randsoner*”(Djuve, 2005:173). Hovedforklaringen på denne forskjellen har i hovedsak blitt tilskrevet innvandrerbefolkningens manglende språkkunnskaper og sosiale nettverk, samt dårligere kjennskap til sedvaner i det norske arbeidslivet.

Disse forklaringene er i mindre grad passende for høytutdannede ikke-vestlige etterkommere. De har (stort sett) hele oppveksten og skolegangen, inkludert høyere utdanning, fra Norge. Mest sannsynlig har de derfor også tilegnet seg tilsvarende språkkunnskaper som majoriteten. Gjennom oppvekst og studieløpet fra Norge vil

² I dag ville før skolealder tilsvart 6 år. Kandidatene jeg studerer begynte imidlertid alle på grunnskolen i en alder av 7 år.

etterkommerne i større grad også ha innsikt i sedvaner og kultur i det norske arbeidslivet. Det er videre rimelig å anta at etterkommere har et større nettverk enn hva førstegenerasjonsinnvandrere har. Nettopp fordi skolegang og oppvekst fra Norge har gitt dem en større kontaktflate mot det norske samfunnet. Med andre ord er etterkommergruppen som undersøkes her *svært selektert* i forhold til de fleste forklaringene som har blitt benyttet for å forklare den høytutdannede minoritetsbefolkningens mangel på suksess i arbeidsmarkedet. Etterkommerne som studeres her er således *på papiret* ganske like majoritetsbefolkningen. På mange måter er de som ”*førstegenerasjonsnordmenn*” å regne (Hylland Eriksen, 1997:49). Ut i fra et meritokratisk prinsipp vil etterkommerne følgelig ha relativt like gode forutsetninger som majoritetsbefolkningen for å lykkes i arbeidsmarkedet. Denne studien har som en hovedambisjon å undersøke om dette meritokratiske prinsippet gjør seg gjeldende *i praksis* for høytutdannede ikke-vestlige etterkommere.

De resterende avsnittene av dette innledningskapitlet vies til å gi en grov oversikt over hvordan jeg har valgt å angripe denne tematikken. *Først* presenterer jeg forskningsspørsmålene i studien, deretter gir jeg noen flere motivasjoner for hvorfor høytutdannede ikke-vestlige etterkommeres overgang til arbeidsmarkedet utgjør en interessant studie. *Derneft* klargjør jeg hvilke avgrensinger som er gjort i studien, samt hvordan jeg i denne studien forstår forholdet mellom ikke-vestlige etterkommere og majoritetsbefolkningen. *Tilslutt* gir jeg en generell gjennomgang av en relevant teoretisk innfallsvinkel for denne studien samt en kort beskrivelse av kapitlene i oppgaven.

1.1 Forskningsspørsmål

Hovedessensen i denne studien er altså å undersøke hvorvidt likheten i formell kompetanse som utdanningsnivå og den antatte likheten i språkkunnskaper, nettverk og kulturell innsikt, gjør seg gjeldende i form av like muligheter på arbeidsmarkedet for etterkommergruppen sammenlignet med majoritetsbefolkningen. Jeg forutsetter i denne studien at kandidatene *ønsker* å få en jobb etter uteksaminering, og at kandidatene *ønsker* at denne jobbens inntektsnivå står i stil til utdanningsnivået deres. Den overordnede problemstillingen i denne oppgaven kan således formuleres som følger: Har høytutdannede ikke-vestlige etterkommere like stor grad av suksess i overgangen til arbeidsmarkedet som majoritetsbefolkningen? Denne problemstillingen kan presiseres i følgende tre konkretet forskningsspørsmål:

- I) **Har nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med fullført høgskoleutdanning like gode jobbutsikter som majoritetsbefolkningen med tilsvarende fullført høgskoleutdanning?**
- II) **Opplever nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med fullført høgskoleutdanning like stor lønnsmessig avkastning av utdanningen sin som majoritetsbefolkningen med tilsvarende utdanning?**
- III) **Dersom det eksisterer en systematisk ulikhet mellom etterkommerkandidater og majoritetskandidater med hensyn til jobbutsikter og økonomisk avkastning, hva kan antas å ha frembrakt denne ulikheten?**

De to første forskningsspørsmålene er deskriptive av natur, og fokuserer på henholdsvis sysselsetting og inntektsnivå første året etter uteksaminering. Sysselsetting måles her som sannsynligheten for å være uten pensjonsgivende inntekt første året etter uteksaminering³. Jeg vil imidlertid i denne studien, for den språklige variasjonens skyld, variere mellom begrepene *jobbutsikter*, *sysselsetting* og *uten inntekt*. Lønnsmessig avkastning måles som gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt første året etter uteksaminering.

Det siste forskningsspørsmålet er rettet mot å gi forsøksvise *forklaringer* på hvilke mekanismer det er rimelig å anta kan ha bidratt til å forklare det sosiale fenomenet vi observerer. For å besvare dette spørsmålet vil jeg, ved siden av ulike teoretiske perspektiver, benytte meg av relativt ny metode innen norsk sosiologi; *agentbasert simulering*⁴. Datamaterialet som benyttes for å belyse disse spørsmålene er registerdata fra SBB, og jeg benytter meg av kvantitative metoder for å analysere dette materialet⁵.

³ Det vil si inntektsgivende arbeid. Dette diskuteres mer inngående i metodekapittelet (kapittel 4)

⁴ Så vidt jeg er bekjent er Stein Bråtens SIMULA- simuleringer på syttitallet eneste agentbaserte simuleringsbidrag i norsk sosiologien (eks. Bråten et al, 1998).

⁵ Dette datamaterialet er tilgjengeliggjort gjennom forskningsprosjektet "*Educational careers :Attainment, Qualification, and transition to Work*" ved ISS (http://www.iss.uio.no/forskning/prosjekter/educational_careers/). Datamaterialet beskrives i kapittel 4.

1.2 Hvorfor studere høytutdannede etterkommere?

En hovedmotivasjon for å studere høytutdannede ikke-vestlige etterkommere, ved siden av den generelle sosiologiske interessen knyttet til hva som betinger enkeltindividers muligheter i samfunnet, er at vi vet så godt som *ingenting* om denne gruppens arbeidsmarkedssituasjon. Mye av grunnen til at ikke-vestlige etterkommere med høyere utdanning utgjør en lite studert gruppe i Norge henger sammen med etterkommergruppens unge alderssammensetting. 60 prosent av ikke-vestlige etterkommere er under 20 år, hvilket innebærer at store deler av etterkommergruppen er utenfor arbeidslivet (Henriksen og Østby, 2007). Grunnen til at etterkommergruppen representerer en ung kohort henger sammen med Norges unge innvandringshistorie. Flesteparten av foreldrene til etterkommerne, det vil si ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere, kom mot slutten av 70-tallet (Kjelstadlie, 2003). Det innebærer at det *frem til nå* ikke har vært mange nok etterkommere som har ”rullet” å bli gamle nok til å fullføre høyere utdanning og gå inn i arbeidslivet. Denne studien vil således bidra med ny kunnskap om etterkommernes situasjon på det norske arbeidsmarkedet.

En annen motivasjon for å studere høytutdannede ikke-vestlig etterkommere er at denne gruppens arbeidsmarkedssituasjon kan gi en innsikt i hvorvidt ulikheten mellom førstegenerasjonsinnvandrere og majoriteten reproduseres og overføres til neste generasjon av innvandrere. Høytutdannede ikke-vestlige etterkommere kan således betraktes som indikator på hvorvidt den norske integreringspolitikken, med sitt fokus på meritokratiske prinsipper, har lyktes.

1.3 Avgrensinger av studien

Jeg inkluderer som nevnt også personer som innvandret til Norge før skolealder som etterkommere i denne studien. En slik utvidet definisjon av etterkommergruppen har blitt mer eller mindre konvensjonell innen nyere minoritetsforskning (jf. Heath og Cheung, 2007; Fekjær, 2006; Drange, 2007). Hovedargumentet for denne inndelingen baserer seg på en kvalitativ antagelse om at personer som har hele skolegangen sin fra Norge vil ha mer til felles med personer som er født i landet, enn førstegenerasjonsinnvandrene. Nyere forskning viser også at det er små forskjeller i skoleprestasjoner mellom personer som kom før de var syv år, og personer som er født i Norge med to utenlandsfødte foreldre (Storhaug,

2008). Denne definisjonen gjør også etterkommergruppen større og mer robust med hensyn til analysene.

Denne studien vil videre avgrenses til å kun studere kandidater med majoritetsbakgrunn og etterkommere med ikke-vestlige opprinnelse⁶. Det innebærer at jeg utelukker ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere fra analysene. Valget om å avgrense seg til kun etterkommere begrunnes i hovedsak med den store kunnskapsmangelen knyttet til denne befolkningsgruppen. Som nevnt er høytutdannede ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere en velstudert gruppe i Norge. Av nyere studier finner man blant annet Brekke (2007), Drange (2007) Støren (2006, 2004), Wiborg (2004, 2006), Nordli Hansen (2000), Raum (1999). Hvor Brekkes (2006), Dranges (2007) og Wiborgs (2006) analyser bygger på tilsvarende registerdata jeg benytter meg av her. Med andre ord vet man mye om hvorledes høytutdannede førstegenerasjonsinnvandrere gjør det på det norske arbeidsmarkedet. Etterkommerne med høyere utdanning i Norge vet man derimot nærmest ingenting om. Ved å kun fokusere på denne gruppen håper jeg å kunne bidra med mer dyptgående kunnskapsproduksjon.

Valget om å kun fokusere på ikke-vestlige etterkommere gjøres fordi jeg i hovedsak er interessert i å studere såkalte ”synlige minoriteter”. Av de totalt 73 500 etterkommerne i Norge har 67 000 bakgrunn fra et ikke-vestlig land⁷, mens halvparten av etterkommerne fra *vestlige* land har bakgrunn fra Norden (Henriksen og Østby, 2007). Det vil si at majoriteten av vestlige etterkommere har bakgrunn fra nordiske land. Tidligere forskning viser også at vestlige innvandrere i Norge har like stor arbeidsmarkedsaktivitet og inntekt som majoritetsbefolkningen (Longva og Raaum, 2001; Østby, 2001; Byberg, 2002).

Videre vil jeg behandle ikke-vestlige etterkommere som en homogen gruppe i analysene. Grunnen til det er at det ikke er mange nok ikke-vestlige etterkommere som uteksaminert fra høyere utdanning til at det er metodologisk forsvarlig å nyansere gruppen etter landbakgrunn. Innvendinger mot en slik homogen analytisk bruk av etterkommergruppen, og imøtekommelsen av disse innvendingene, kommer jeg tilbake til i neste avsnitt.

⁶ Majoritetsbakgrunn referer her til personer som er født i Norge med to norskfødte foreldre, såkalt etnisk norske (2008a).

⁷ Etter Statistisk sentralbyrå sin definisjon (2008a).

Tidsmessig vil jeg avgrense denne studien langs to dimensjoner. *Den første tidsdimensjonen* er at jeg utelukkende vil se på hvorledes kandidatene arbeidsmarkedssituasjon ser ut første året etter uteksaminering. Det vil si hvordan kandidatene gjør det på arbeidsmarkedet som nyutdannede. Det er det to grunner til: *Den første* henger sammen med den ikke-vestlige etterkommergruppens omtalte alderssammensetting, som innebærer at flesteparten av etterkommerne er utenfor arbeidslivet. Tallmessig er det derfor ikke mange nok høytutdannede ikke-vestlige etterkommere som har hatt *yrkeskarrierer*, til at det kan gjøres forsvarlige statistiske analyser av dem. *Den andre* grunnen er at nyutdannede kandidater er et interessant tema i seg selv. Utgangsposisjonen i yrkeskarrieren er blant annet viktig for videre yrkeskarriere (Pedersen og Westgård-Nielsen, 1993). Nyutdannede som søker jobb for første gang vil mest sannsynlig heller ikke ha relevant arbeidserfaring i forhold til jobber som krever høgskoleutdanning. Dette gjør nyutdannede lettere å håndtere i analysene.

Den andre tidsdimensjonen innebærer at jeg vil avgrense denne studien til å se på kandidater som uteksaminerte i perioden 1993-2005. Denne avgrensingen er også et produkt av den norske innvandringshistorien, som ganske enkelt innebærer at nærmest *ingen* ikke-vestlige etterkommere uteksaminerte fra en høgskoleutdanning før starten av nittitallet.

Denne studien vil også avgrenses til å kun fokusere på høgskoleutdannede kandidater. Dette gjøres fordi norske høgskoleutdanninger i stor grad representerer ulike profesjonsstudier. Dette vil si at høgskolekandidatene som sammenlignes i større grad besitter *likere* formell kompetanse i overgangen til arbeidsmarkedet, sammenlignet med eksempelvis universitetskandidater.

1.4 Etterkommere som synlig minoritet

Ved siden av at den noe tekniske definisjonen av ikke-vestlige etterkommere basert på fødeland og alder ved innvandring, vil jeg i denne studien også benytte meg av en mer teoretiske definisjon av etterkommerne. Dette gjøres med utgangspunkt i deres *relasjon* til majoritetsbefolkningen.

Denne *relasjonelle forståelsen* av etterkommergruppens forhold til majoritetsbefolkningen ligger tett opp mot Jon Rogstads (2001, 2002) begrep om "*synlige minoriteter*".

Hovedtanken her baserer Rogstad på en idé fra Croces (1969) om betydningen av "uttrykk"

og ”intuitive erkjennelser” i sosiale relasjoner mellom mennesker. Tanken her er at mennesker apriorisk ”fortolker andre [mennesker] og tillegger dem egenskaper ut fra umiddelbare og lett identifiserbare egenskaper” (Rogstad 2001:27). Etterkommernes synlige minoritetsbakgrunn i form av hudfarge, eller et utenlandsklingende navn, vil i tråd med denne forståelsen virke som et *uttrykk*. Dette uttrykket vil personer fra majoritetsbefolkningen, gjennom såkalt *intuitive erkjennelser*, kunne tillegge visse egenskaper, positive eller negative. Eksempelvis kan det tenkes at synlige minoriteter tillegges visse karaktertrekk basert på deres utseende. Med andre ord vektlegger denne tilnærmingen hvordan synlige minoriteter tilskrives indre egenskaper, basert på deres ytre kjennetegn. Kjernen i denne tilnærmingen i forhold til denne studien blir således *hvordan* arbeidsgivere fortolker uttrykkene eksempelvis arbeidssøkere med ikke-vestlig etterkommerbakgrunn avgir. Det vil si hvilke egenskaper arbeidsgivere tilskriver signalene ikke-vestlige etterkommere avgir som synlige minoriteter. Og videre hvilke betydning dette kan ha for ikke-vestlige etterkommeres overgang til det norske arbeidsmarkedet.

Innvendinger mot dette perspektivet

Det kan framsettes er en rekke innvendinger mot en slik grov ”synlig minoritets” kategorisering. La meg derfor kort drøfte noen av disse, før jeg argumenterer for hvorfor denne rubriseringen av etterkommerne er et fruktbart analytisk verktøy for denne studien.

Hovedinnvendingen, som kan sies å være en generell innsigelse mot all kvantitativ forskning, er at denne forenklete kategorisering vil overse viktige variasjoner innad i etterkommergruppen. En av disse nyansene er den subjektive dimensjonen individer knytter til egen bakgrunn. Denne kategorisering vil eksempelvis ikke kunne fange opp hvorvidt kandidatene *føler seg* norske eller pakistanske. Nyere forskning finner også at det er variasjoner etter landbakgrunn i etterkommergruppen i forhold til skoleprestasjoner. Både i videregående skole og i høyere utdanning (Fekjær, 2007). Kategoriseringen ”synlig minoritet” vil ikke fange opp slike nyanser.

Videre gir inndelingen heller ingen informasjon om innvandringsbakgrunn. I denne studien vil det i hovedsak dreie seg om hvorfor og når *foreldrene* til etterkommerne flyttet til Norge. For å bruke en vanlig sosiologisk distinksjon, kan det tenkes at det er en viss forskjell mellom barna av innvandrerne som flyttet til Norge som et resultat av en pull-faktor (eks. bedre jobbmuligheter) og barna av de som kom som et resultat av såkalte push-faktorer (eks.

politiske flyktninger) (Brochman, 2005). Dette har jeg imidlertid ingen informasjon om i datamaterialet.

Tatt disse innvendingene i betraktning vil jeg likevel argumentere for at denne kategoriseringen er fruktbar for tematikken og forskningsspørsmålene i denne oppgaven. I forhold til landbakgrunn hadde det vært ønskelig å gjøre en slik undergruppering av etterkommergruppen. Til det er det imidlertid ikke mange nok etterkommere i utvalget⁸. En slik inndeling etter landbakgrunn må derfor overlates til fremtidig forskning, hvor det vil være mange nok høytutdannede ikke-vestlige etterkommere til at en slik inndeling vil være statistisk forsvarlig. Når det er sagt, er det imidlertid ikke gitt at landbakgrunn vil ha *like stor* betydning for tematikken her. Etterkommergruppen som her studeres er i utgangspunktet selektert med hensyn til både landbakgrunn og skoleprestasjoner da de har *uteksaminert* fra en høgskole. Det er derfor rimelig å anta at etterkommerne som her studeres ikke vil skille seg like mye fra hverandre etter landbakgrunn, som det de gjør i utdanningssystemet. Uten å utelukke at landbakgrunn kan ha en betydning, er det følgelig *mindre* grunn til å forvente like stor variasjon etter landbakgrunn i denne analysen.

Innsigelsen om at inndelingen ”synlig minoritet” overser subjektive dimensjoner er en problematikk man sjeldent kan unngå i kvantitativ forskning. Det foreligger meget sjeldent informasjon om individenes subjektive ønsker i kvantitative data, og aldri i registerdata. Dersom man ønsker å generalisere, må man også leve med generelle kategoriseringer.

Avklaring av begrepsbruken knyttet til ikke-vestlige etterkommere

For å sikre en viss språklig variasjon veksler jeg i denne studien mellom ulike begreper for å beskrive høytutdannede ikke-vestlig etterkommere. Et av disse begrepene er det omtalte ”*synlig minoritet*”. I mange tilfeller bruker jeg også kun begrepet ”*etterkommere*”. I enkelt tilfeller benytter jeg meg av ”*etnisk bakgrunn*” for å beskrive ikke-vestlige etterkommere. Da jeg ikke har informasjon om etnisitet i dette datamaterialet, referer etnisk bakgrunn her til etterkommernes eller foreldrene til etterkommerne sin *landbakgrunn*. I enkelte diskusjoner i denne studien, og som gjort innledningsvis, bruker jeg begrepet *innvandrerbefolkningen*. Dette begrepet referer til både ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere og etterkommere.

⁸ Pakistan og Vietnam er, med henholdsvis 193 og 160 uteksaminerte kandidater, de eneste landene med mange nok observasjonsenheter i dette datasettet til at det er forsvarlig å skille på landbakgrunn.

I tilfeller hvor jeg referer til kun ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere omtaler jeg personer som innvandret til Norge fra et ikke-vestlig land etter grunnskolealder.

1.5 Generelle teoretiske innfallsvinkler på arbeidsmarkedet

I de foregående avsnittene har redegjort for avgrensinger og ulike sentrale begreper i denne studien. I de to påfølgende avsnittene vil jeg i korthet skissere en generell teoretiske innfallsvinkel for å studere høytutdannede etterkommeres overgang til arbeidsmarkedet

Sosiologiske analyser av arbeidsmarkedet tar ofte utgangspunkt i en interaksjon som foregår mellom to parter. Disse to partene er arbeidsgiver og arbeidstakere/arbeidssøkere.

Arbeidsgiverne kan sies å ha et krav til arbeidskraft eller produktivitetsskapitet, mens arbeidstakere/arbeidssøkere tilbyr arbeidskraft eller produktivitetsskapitet i bytte mot en viss inntekt (Furåker, 2005:74). For at en arbeidsgiver skal ansette en arbeidssøker i en gitt stilling må det være et *treff* mellom hva arbeidsgiver søker, og hva arbeidssøkeren kan tilby (Furåker, 2005:69). Denne seleksjonsprosessen omtales ofte som en *matching-prosess* mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Sørensen og Kalleberg, 1994). Dersom arbeidsgivers ønsker om arbeidskraft samsvarer med arbeidssøkerens kompetanse vil det kunne resultere i en ansettelse. Etter at arbeidstaker blir ansatt forventes det at vedkommende utfører en viss jobb i bytte mot inntekt. Hvor høy denne inntekten er reguleres ofte av en kombinasjon av hvor stor kontroll arbeidsgiver har over arbeidstakers arbeid, og hvor stort ansvar arbeidstakerne har i sin respektive stillinger. Har arbeidstaker stort ansvar, og det er lite rom for kontroll fra arbeidsgiver, vil eksempelvis lønningene kunne bli høyere (Furåker, 2005:25).

Forskjellige teoretiske perspektiver som retter seg spesifikt mot *ulikhet* i arbeidsmarked tar stort sett utgangspunkt i denne generelle forståelsen av relasjonen mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. De skiller seg imidlertid noe fra hverandre i forhold til hva som skal til for at det skal bli et treff mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere/arbeidstakere. Felles for de teoretiske perspektivene er imidlertid at de peker på mekanismer som er befestet i denne interaksjonen mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. I denne studien vil jeg i hovedsak benytte meg av humankapitalperspektivet, nettverksteori, diskrimineringsteori og ulike former for intergruppeteori. Jeg vil ikke gå mer dyptgående inn på disse ulike teoretiske

perspektivene her. Det gjøres i kapittel 3. Jeg vil derimot i neste avsnitt bruke litt tid på å ta for meg et sentralt komplementær teoretisk og analytisk begrep i denne oppgaven; *mekanismer*.

1.6 Mekanismer

Mekanismer vil i denne studien betraktes i tråd med Peter Hedström definisjon. Det vil si at en mekanisme forstås som en ” (...) *constellation of entities and activities that are organized such that they regularly bring about a particular type of outcome*” (2005:25). Innen sosiologien, og samfunnsvitenskapen generelt, vil disse enhetene og aktivitetene typisk være individer og deres handlinger og samhandling med andre individer (Hedström, 2005:25). Med andre ord kan en mekanisme betraktes som individers handlinger og samhandling, som med en viss generalitet frembringer større, aggregerte, sosiale fenomen.

Formuleringen ”en viss” generalitet spiller på at man innen samfunnsvitenskapen ikke finner lovmessigheter slik som i eksempelvis naturvitenskapen. Først og fremst fordi det rett og slett ikke eksisterer objektive, generelle lover i samfunnsvitenskapen (Boudon, 2001: 75). Som Giddens skarpsindig bemerker: ” (...) *de som fortsatt venter på Newton, venter ikke bare på et tog som ikke vil komme. De befinner seg på fullstendig feil stasjon*” (1973:13). At mekanismene har en viss generalitet impliserer derimot at det er bestemte handlinger og samhandling på individnivå som med en viss systematikk *ofte* frembringer bestemte sosiale utfall (Hedström, 2005; Elster, 2007). Denne systematikken mellom individers handlinger og samhandling og utfallene disse handlingene *ofte* frembringer, antas å være av en slik generalitet at de befester seg i språklige anekdoter (Elster, 2007:35). ”Liten tue kan velte stort lass” og ”man høster som man sår” er eksempler på en slike språklig anekdoter som gjenspeiler at handlinger på individnivå ofte frembringer bestemte endringer på aggregert nivå.

Innen sosiologien, og samfunnsvitenskapelig fag generelt, er det imidlertid sjeldent snakk om enkelte mekanismer i forklaringen av sosiale fenomen. Det vil si at det i de fleste situasjoner vil være snakk om flere mekanismer som fungerer samtidig. Og at det ofte er kausalforhold mellom mekanismene (Elster, 2007:46). Et kausalforhold skal i denne studien forstås som ”*at noe er årsak til noe annet*” (Skog, 2005:23). Det vil si at et kausalforhold mellom ulike mekanismer innebærer at en mekanisme påvirke hvordan andre mekanismer

virker. Dette gjør det i beste fall umulig å isolere nøyaktig hvilke spesifikke mekanismer som virker sterkest i frembringelsen av sosiale fenomen⁹. Innen samfunnsvitenskapen betraktes derfor mekanismer snarere som plausible årsaksforhold som er befestet i hvordan folk handler og samhandler (Hedström og Swedeberg, 1998; Hedström, 2005). Det vil si; hvordan det er rimelig å anta at folks handlinger og samhandlinger kan frembringe ulike sosiale fenomen. I denne analysen vil jeg ta utgangspunkt i at individer handler og samhandler på basis av fornuft og intensjon.

Ut i fra et kausalresonnement er det ikke gitt i seg selv at fornuftige og intensjonelt handlende og samhandlende individer utgjør startpunktet for en forklaring av sosiale fenomen. Dersom man skal gå helt basalt til verks for å avdekke årsaksforholdene, vil man i prinsippet kunne ta utgangspunkt i mekanismer som man gjenfinner i naturvitenskapen (Hedström 2005:27). Eksempelvis kunne man startet med at atomer og kvanter var en forutsetning for at det skal eksistere organismer (fortrinnsvis mennesker i denne sammenheng) som handler og samhandler¹⁰. Slike dyptgående kausalforklaringer er imidlertid ytterst komplekse, og derfor ikke nødvendigvis fruktbare for å forklare sosiale fenomen. I denne studien vil jeg derfor ta utgangspunkt i at intensjonelt og fornuftig handlende individer utgjør et godt nok analytisk utgangspunkt for å studere høytutdannede ikke-vestlige etterkommeres overgang til arbeidsmarkedet.

1.7 Gangen i oppgaven

For å så ryddig og presist som mulig besvare de innledningsvis skisserte forskningsspørsmålene har jeg strukturert denne oppgaven i åtte kapitler, inkludert kapitlet du nå leser.

I de tre påfølgende kapitlene, kapittel 2, 3 og 4 skisseres *reisverket* i oppgaven: I kapittel 2 tar jeg for meg tidligere forskning som er relevant for temaet, og viser hvordan denne

⁹Et ofte benyttet (og et noe banalt) eksempel på denne problematikken er tankeeksperimentet om mannen som blir skutt på toppen av en høy bygning, og som et resultat av det faller av taket fra bygningen og dør. Spørsmålet her er hvem drepte mannen? Er det personen som skjøt, kulen eller fallet? Disse spørsmålene oppsummerer kompleksiteten knyttet til å spesifisere årsaksforholdene i en forklaring.

¹⁰ Denne problematikken refereres ofte til som "infinite regress"- diskusjonen.

studien står i forhold til foreliggende forskning. I kapittel 3 skisserer jeg det teoretiske rammeverket som vil benyttes for å besvare forskningsspørsmålene. Her trekker jeg frem de viktigste mekanismene som skisseres i de ulike teoriene, samt utleder empirisk testbare hypoteser med basis i disse mekanismene. Disse hypotesene styrer i stor grad hvordan analysekapitlene er lagt opp. I kapittel 4 presenterer jeg datamaterialet som ligger til grunn for analysene, og hvordan datamaterialet er operasjonalisert for å etterteste de utlede hypotesene. Jeg gir også en kort innføring i det metodologisk verktøyet som benyttes i analysene.

Empiridelen i denne oppgaven består av tre kapitler. I kapittel 5 undersøker jeg etterkommernes jobbsikter første året etter uteksaminering, og gir forsøksvise svar på *forskningsspørsmål I*. I kapittel 6 belyses *forskningsspørsmål II* ved å analysere kandidatenes inntektsnivå første året etter uteksaminasjon. I kapittel 7 benytter jeg meg av *agentbasert simulering* for å undersøke plausibiliteten til en mekanisme som ofte benyttes for å forklare ulikhet på arbeidsmarkedet. Et hovedmål her er å undersøke hvilken betydning individers oppfatninger av andre individer på mikronivå kan ha for aggregerte utfall på makronivå. Her begynner jeg å gi forsøksvise svar på *forskningsspørsmål III*.

I avslutningskapitlet, kapittel 8, oppsummerer jeg funnene og viderefører diskusjonen fra kapittel 7 ved å gi ytterligere forsøksvise svar på *forskningsspørsmål III*. Dette gjøres ved å trekke på resultatene fra kapittel 5 og 6. Funnene fra kapittel 5 og 6 vil ikke diskuteres underveis, men behandles i avslutningskapitlet.

2. Hva vet vi om høytutdannede etterkommere?

Høytutdannede ikke-vestlige etterkommeres arbeidsmarkedssituasjon er som sagt et ubeskrevet blad i faglitteraturen, både i Norge og internasjonal. Formålet med dette kapitlet er å sammenfatte det som foreligger av relevant forskning, og gjennom det posisjonere denne studiens bidrag til forskningsfeltet.

Dette gjør jeg ved å *først* kartlegge ikke-vestlige etterkommeres situasjon i *høyere utdanning* i Norge. *Dernest* tar jeg for meg forskning som beskriver etterkommeres situasjon på *arbeidsmarkedet*. Her ser jeg først kort på tidligere forskning som tar for seg etterkommeres generelle sysselsettingsnivå, og deretter foreliggende forskning om *høytutdannede* etterkommeres *sysselsettingsnivå*. Deretter redegjør jeg for ikke-vestlige etterkommeres *inntektsnivå*. Her innleder med å kort beskrive ikke-vestlige etterkommeres generelle inntektsnivå før jeg tar fatt på forskning som foreligger om *høytutdannede* etterkommeres inntektsnivå. Tilslutt posisjonerer jeg denne studien i forhold foreliggende forskning.

Tidvis i den påfølgende litteraturgjennomgangen vil jeg vise til internasjonale studier for å komplementære bildet av høytutdannede etterkommeres situasjon. I enkelte tilfeller vil jeg i dette kapitlet også trekke på tidligere forskning som inkluderer etterkommere i samme gruppe som førstegenerasjons innvandrere med langt botid.

2.1 Etterkommeres utdanningsprofil i høyere utdanning

Økningen av studentmassen innen høyere utdanning fra midten av 80-tallet, med en særlig markant økning de siste ti årene, omtales ofte som ”utdanningsekspløsjonen” (Try, 2006; Grøgaard og Aamodt, 2006). Denne økningen av studenttallene ved norske universiteter og høyskoler har ikke bare omfattet majoritetsbefolkningen. Innvandrerbefolkningen har i perioden også gjort sitt inntog i høyere utdanning. I 2000 var det blant annet rundt 4 000 studenter med innvandringsbakgrunn i alderskullet 19 – 24 år som tok høyere utdanning.

Fem år senere utgjorde innvandringsbefolkningen 7 prosent av den totale studentmassen med 7000 studenter (Henriksen, 2007).

Av disse hadde 6000 ikke-vestlig bakgrunn, hvorav rundt 1 550 etter SSB sin definisjon var *etterkommere med ikke-vestlig bakgrunn*¹¹ (Henriksen, 2006). Disse tallene tatt i betraktning har etterkommerne med ikke-vestlig opprinnelse andelsmessig hatt større tilbøyelighet til å ta høyere utdanning enn majoritetsbefolkningen de seneste årene (Henriksen, 2006; Østby og Henriksen, 2007; Daugstad, 2007; Olsen, 2006; Fjeldseth, 2004). Et annet generelt trekk ved ikke-vestlige etterkommeres utdanningsprofil er at de fleste som fullfører videregående utdanning også fortsetter til høyere utdanning i Norge, eller i utlandet (Fjeldseth, 2004; Henriksen, 2006). Fekjær (2006) finner i sin studie av *drop-out* blant ikke-vestlige etterkommere at sannsynlighet for å *fullføre videregående skole* er signifikant *lavere* for etterkommere enn hva den er for majoritetsbefolkningen. Fekjær finner imidlertid at denne forskjellen mellom etterkommere og majoriteten er atskillig mindre i forhold til å fullføre korte, eller lengre, *høyere utdanninger* (Fekjær 2007:31, 2006:83-84). Et annet relevant funn fra denne studien er at det er like store forskjeller mellom enkeltland innad i etterkommergruppen, som det er mellom etterkommergruppen og majoritetsgruppen med hensyn til å oppnå høyere utdanning¹². Et siste viktig funn i denne studien, er at sosial bakgrunn har betydelig effekt på ikke-vestlige etterkommeres sannsynlighet for fullføre utdanningsløpet de har startet på (Fekjær, 2006:83).

Hva impliserer så disse resultatene for den forestående analysen? I og med at Fekjær benyttet seg av tilsvarende registerdata som benyttes i denne studien, gir disse funnene for det første grunn til å forvente at etterkommerne jeg studerer i stor grad vil være selekterte med hensyn til foreldrenes bakgrunn. For det andre indikerer disse funnene at kandidatene jeg studerer mest sannsynlig vil være selektert med hensyn til landbakgrunn. For det tredje gir disse funnene også grunn til å forvente at det vil være en viss variasjon innad i etterkommergruppen etter landbakgrunn. I denne studien vil jeg som nevnt ikke ha anledning til å nyansere etterkommergruppen etter landbakgrunn. Noe som kan innebære,

¹¹ SSB definerer som skrevet etterkommere som "personer som er født i Norge med to utenlandsfødte foreldre" (SSB, 2008a).

¹² Eksempelvis finner Fekjær at etterkommere med landbakgrunn fra India, Vietnam, Kina og Iran har størst sannsynlighet for å fullføre høyere utdanning, mens etterkommere med bakgrunn fra Marokko, Tyrkia og Chile har lavest sannsynlighet (2006:79).

som jeg kommer tilbake til, at jeg risikerer å overse variasjonene innad i etterkommergruppen i denne studien.

Etterkommeres utdanningsprofil er videre ikke bare er selektert med hensyn til landbakgrunn og sosial bakgrunn. Tidligere forskning finner at etterkommere også representerer en selektert gruppe i forhold til utdanningsvalg i høyere utdanning. Et tilbakevendende funn her er at etterkommerne velger tekniske fag og helsefag, fremfor undervisningsfag (Daugstad, 2007). Eksempelvis finner Østby og Henriksen (2007) at etterkommere i alderen 19-24 år er underrepresentert i lærerutdanningen og er, relativt til majoritetsbefolkningen, overrepresentert i naturvitenskapelige og tekniske fag, helse-, sosial og idrettsfag og økonomiske og administrative fag (2007:34).

Utover deskriptive gjengivelser av utdanningsvalg hos etterkommere, foreligger det så vidt jeg er bekjent ingen forskning som fokuserer på hvorvidt, og i hvilken grad ulike utdanningsretninger har betydning for høytutdannede ikke-vestlige etterkommeres arbeidsmarkedssituasjon. Det samme er tilfellet for forskning som tar for seg den høytutdannede minoritetsbefolkningens overgang til arbeidsmarkedet generelt¹³. Som Kalmijn og Van der Lippe (1979) påpeker, er det et lite paradoks, da utdanningsfelt i stor grad gir informasjon om *hvilken type* kompetanse kandidatene besitter etter uteksaminering. Og således vil kunne være en viktig arena for forståelsen av individers overgang fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet. I denne studien vil jeg til dels forsøke å imøtekomme dette ved å mer eksplisitt benytte meg av kandidatenes utdanningsretninger som en forklaringsvariabel.

Så langt har jeg gitt en kort innsikt i hvorledes utdanningsprofilen til etterkommerne ser ut innen høyere utdanning. I det påfølgende skal ta for meg tidligere studier som er noe mer sentrale for temaet i denne oppgaven. Det vil si forskning som gir innsikt i hvilken grad etterkommerne opplever overføringsverdi av utdanningen sin på arbeidsmarkedet. Jeg gir imidlertid først et kort bilde av hvordan den generelle sysselsettingssituasjonen ser ut for etterkommergruppen.

¹³ Det foreligger imidlertid studier som tar for seg betydningen av utdanningsfelt uten å fokusere på etnisk bakgrunn. Eksempelvis finner Arnesen at mens juss og siviløkonomikandidater i 2004 hadde en andel i relevant sysselsetting på 97 prosent, kom kandidater fra sykepleie og ingeniørutdanninger dårligst ut med 88 prosent sysselsatte i en relevant stilling (Arnesen 2005:12).

2.2 Etterkommere og sysselsetting

Det har det vært en nedadgående utvikling i arbeidsledighetsraten i den aktuelle tidsperioden for denne studien (1993-2005). Denne gunstige arbeidsmarkedsutviklingen har gjort seg gjeldende for alle individer som innberegnes i den norske arbeidsstyrken.

Innvandringsbefolkningen sett under ett har imidlertid ikke opplevd en like stor nedgang i ledighetsraten som majoritetsbefolkningen (Støren 2006:153).

Ikke-vestlige etterkommere har imidlertid et signifikant høyere sysselsettingsnivå enn innvandrerbefolkningen, men ligger i snitt noe under nivået til majoritetsbefolkningen (Daugstad, 2007,2005; Østby og Henriksen, 2007). Olsen (2006) viser i sine studier av aktivitetsnivå blant etterkommere i alderen 16-29, at etterkommerne har flere likhetstrekk med majoriteten enn hva de har med førstegenerasjonsinnvandrere. Olsen måler aktivitetsnivå etter tre kriterier, enten er individet i utdanning, i arbeid, eller en kombinasjon av disse. Med dette målet finner han at forskjellen mellom etterkommere og majoriteten er størst i aldersgruppen 25 – 29 år, som kan hende er den mest aktuell aldersgruppen for overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet. Likevel, argumenterer Olsen for, er det ikke riktig å snakke om etterkommerne som en marginalisert gruppe på arbeidsmarkedet da de har ”godt fotfeste i arbeidslivet” (Olsen 2006:2).

Internasjonale studier gjenspeiler på mange måter dette bildet fra det norske arbeidsmarkedet. I de fleste OECD-land er arbeidsledighetsratene signifikant høyere for innvandrerbefolkningen enn for majoritetsbefolkningen, uavhengig av økonomiske konjunkturer. Etterkommere og tredjegerasjon innvandrere, opplever derimot en større inkludering i arbeidsmarkedet (Jones, 1988; Maani, 1994; Card et al, 2000; Coppel et al, 2001; Heath, 2007; Heath og Cheung, 2007; Dale et al, 2002; Beverland og Groenveld, 2006).

2.2.1 Syselsetting og høytutdannede etterkommere

Arbeidsmarkedet for høytutdannede i Norge skiller seg fra det øvrige arbeidsmarkedet langs flere dimensjoner. Blant annet i forhold til lønnsvekst, pensjonsalder, konjunkturfølsomhet og sysselsetningsnivå. Mest relevant i denne sammenhengen er sysselsettingsnivået, som generelt sett er høyere for akademikere enn i totalbefolkningen (Barth et al., 2004; Torp et

al., 2006; Grøgaard og Aamodt, 2006; Arnesen, 2005). Det vil si at høyere utdanning generelt sett øker sannsynligheten for å være integrert i arbeidsmarkedet. Det er veldokumentert både i Norge og internasjonalt at høyere utdanning også er gunstig for minoritetsbefolkningen integrering i arbeidsmarkedet. Høyere utdanning reduserer imidlertid ikke ulikheten i sysselsetting mellom innvandrerbefolkningen og majoriteten. Dette gjelder generelt for ikke-vestlig innvandrere, og særlig for ikke-vestlige innvandrere som har fullført utdanning i opprinnelseslandet (Raaum, 1999; Lie, 2002)

Mer relevant og interessant for tematikken i denne studien er imidlertid hvorledes sysselsettingsnivået ser ut for *høytutdannede etterkommere*. Grunnet ikke-vestlige etterkommerens omtalte unge alderssammensetting, foreligger det lite forskning som kun fokuserer på høytutdannede etterkommeres sysselsettingsnivå. Et unntak er Ida Dranges (2007) masteroppgave av arbeidsmarkedstilpasningen til høytutdannede minoritetskvinner i 2002, hvor kvinnelige etterkommerkandidatene analyseres som en separat gruppe. Drange finner at de høytutdannede etterkommerkvinne i større grad enn kvinnelige første generasjonsinnvandrere er inkludert i arbeidsmarkedet. Drange finner imidlertid at ” (...) etterkommere [har] en signifikant lavere sannsynlighet for å være stabilt tilknyttet en heltidsstilling sammenlignet med majoritetskvinner ” (2007:120).

I tillegg til denne studien foreligger det noen studier som analyserer etterkommerne sammen med første generasjonsinnvandrere med *lang botid*. Disse studiene kan således sies å fange opp, om ikke annet, tendenser knyttet til høytutdannede etterkommeres sysselsettingsnivå.

Wiborg (2004, 2006) gjør blant annet denne allokeringen og kontrollere, i motsetning til Drange for kandidatenes karakterprestasjoner. Han finner at etterkommere og første generasjonsinnvandrere med lang botid, har større arbeidsmarkedsintegrasjon enn første generasjonsinnvandrere med kort botid, men ikke like høy som majoritetsbefolkningen (2004:101) Wiborg måler arbeidsmarkedsintegrasjon ved å se på sannsynligheten for å ha mottatt dagpenger i mer enn to uker i løpet av et år¹⁴. En kritisk innvending mot denne studien er imidlertid at nyutdannede universitets eller høyskolekandidater i liten grad har opparbeidet seg rettigheter til dagpenger. Det vil si at denne studien muligens ikke fanger opp alle arbeidsledige kandidater.

Støren (2006) gjør en lignende avgrensing av etterkommere i sine studier av høytutdannedes overgang til arbeidsmarkedet, og påviser i likhet med Wiborg at etterkommere og førstegenerasjonsinnvandrere med lang botid har bedre jobbsikter enn førstegenerasjonsinnvandrere med kort botid. Støren finner imidlertid at botid ikke reduserer hele forskjellen i sannsynligheten for å være uten arbeid (2006:160).

De to sistnevnte studiene gir mest sannsynlig ikke et presist bilde av situasjonen for høytutdannede etterkommere. Det er gode grunner til å problematisere hvor like etterkommere og førstegenerasjonsinnvandrere med lang botid kan sies å være. Det er blant annet rimelig å forvente at de to gruppene skiller seg fra hverandre i forhold til språkkunnskaper, kjennskap til den norske kulturen og relevante jobbnettverk. Uavhengig av denne problematikken bidrar disse studiene med innsikt i betydningen av å bo i Norge over lengre tid. Noe som er betegnet for høy utdannede ikke-vestlige etterkommere.

2.3 Inntekt og høytutdannede etterkommere

Som tilfelle var med sysselsetting er det dokumentert, både i Norge (Olsen, 2006; Østby, 2004; Henriksen og Østby, 2007) og internasjonalt (Blackwell, 2003; Heath og Cheung, 2007; Dale et al 2002; Bevelander og Groeneveld, 2006) at etterkommere generelt sett har høyere inntekt enn førstegenerasjons innvandrere. Etterkommere har imidlertid et lavere inntektsnivå enn de respektive majoritetsbefolkningene. Arbeidsmarkedet for høytutdannede skiller seg ikke bare det øvrige arbeidsmarkedet med høyere sysselsettingsrater, men også med et generelt høyere inntektsnivå. Et typisk anslag for et års høyere utdanning i Norge er 5 prosent økning i lønn på arbeidsmarkedet¹⁵ (Hægeland, 2003). Høyere utdanning har også en gunstig effekt på inntektsnivået til innvandrerbefolkningen generelt, men det er fremdeles en inntektsforskjell mellom innvandrerbefolkningen og majoritetsbefolkningen når utdanningsnivå holdes likt. Dette gjelder særlig for ikke-vestlige innvandrere (Olsen 2006,

¹⁴ ”Dagpenger er en delvis erstatning for tapt arbeidsinntekt og skal bidra til å søke og beholde arbeide” (Nav, 2008).

¹⁵ Dette tallet er tett opp til hva man finner i andre Skandinaviske land, men atskillig lavere sammenlignet med land som USA og Storbritannia hvor den lønsmessige avkastningen av høyere utdanning ligger rundt 20 prosent per år med høyere utdanning (Hægeland, 2003).

Hansen, 2000, Støren 2002, 2004). Betydningen av høyere utdanning for inntektsnivået til ikke-vestlige etterkommere foreligger det derimot færre studier om.

Dranges (2007) omtalte studie er også i forhold til inntekt den eneste studien som kan sies å eksplisitt ta for seg etterkommere som en egen gruppe. Her finner hun at høytutdannede kvinnelige etterkommeres inntektsnivå er signifikant lavere enn majoritetskvinnens med tilsvarende utdanningsnivå. Dette inntektsgapet avtar noe etter kontroll for arbeidstilknytning, men inntektsforskjellen mellom majoriteten og etterkommerne skyldes i Dranges analyse i liten grad av ulike sysselsettingsmønstre (Drange 2007:122, 117 – 118). En mangel i Dranges studie, både i forhold til sysselsetting og inntekt, er som nevnt at det ikke tas hensyn til karakterprestasjoner. Betydningen av ulike utdanningstyper, næringstilknytninger og sosial bakgrunn vektlegges heller ikke i stor grad i denne studien. Dette er faktorer som kan være av betydning for etterkommernes overgang til arbeidsmarkedet.

I likhet med tematikken høytutdannede etterkommere og sysselsetting, foreligger det ingen andre studier som eksplisitt tar for seg høytutdannede etterkommeres inntektsnivå. Som ovenfor er det imidlertid mulig å lese noen, til dels, fruktbare resultater ut fra forskning som har inkludert etterkommere i samme gruppering som førstegenerasjonsinnvandrere med lang botid.

Her er det igjen Wiborgs studie som er særlig aktuell. Han finner at etterkommerne og førstegenerasjons innvandrere med lang botid har høyere inntekt enn førstegenerasjonsinnvandrere med kort botid, men at de fremdeles kommer dårligere ut enn majoritetsbefolkningen. Denne ulikheten opprettholdes også etter at man inkluderer kandidatenes karakterprestasjoner (2006:293).

2.4 Denne studiens posisjon i forhold til tidligere forskning

Hovedessensen som kan trekkes ut av denne gjennomgangen av relevant foreliggende forskning om, er at man vet svært lite om denne høytutdannede ikke-vestlige etterkommeres omstendigheter på arbeidsmarkedet. En hovedambisjon med denne studien blir følgelig å bidra til å tette dette kunnskapshullet.

Ved siden av å redusere kunnskapsmangelen knyttet til høytutdannede ikke-vestlige etterkommeres arbeidsmarkedssituasjon, vil denne studien også forsøke å bidra til økt kunnskap på en litt annerledes måte. Som skrevet kan utdanningstyper betraktes som en viktig faktor for å forstå overgang fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet (Kalminj og Van der Lippe, 1979). Utdanningsfelt har likevel til dels blitt oversett som en forklaringsvariabel i tidligere forskning som fokuserer på minoriteters overgang fra utdanning til arbeidsmarkedet. I denne oppgaven vil jeg derfor mer eksplisitt fokusere på betydningen av kandidatenes utdanningstyper, og gjennom det kunne undersøke ulike deler av arbeidsmarkedet.

Større fokus har imidlertid blitt rettet mot betydningen av næringstilknytning på inntektsnivå. Denne vinklingen har vist seg som fruktbar for å forstå inntektsnivået til minoriteter. Eksempelvis har tidligere studier funnet at minoriteter har en tendens til å arbeide innen dårligere betalte næringer (Østby, 2004; Aas, 2005). Fokus på næringstilknytningen for høytutdannede er imidlertid manglevare innen foreliggende forskning. Jeg vil derfor i denne studien forsøke å benytte meg av næringstilknytning som en forklaringsvariabel i analysene.

I dette kapitlet har jeg kartlagt tidligere forskning som er relevant for høytutdannede ikke-vestlige etterkommeres situasjon i Norge. I neste kapittel introduserer jeg et teoretisk rammeverk som sammen med tidligere forskning benyttes for å belyse og besvare tematikken og forskningsspørsmålene i denne studien.

3. Teoretisk rammeverk

Hovedambisjonen med dette kapitlet er å presentere det teoretiske rammeverket som utgjør bakteppet for analysene i denne studien. Jeg vil i dette kapitlet også spesifisere hvilke empiriske *forventinger* de ulike teoretiske perspektivene gir. Dette gjøres ved å utlede ulike hypoteser som testes i analysedelen.

De teoretiske innfallsvinklene som benyttes i denne studien er: *Humankapitalteorien*, som tar utgangspunkt i kandidatenes egenskaper; *diskrimineringsteori*, med et fokus på arbeidsgiveres preferanser og oppfatninger; *sosial kapital og nettverksteori*, som fokuserer på strømmen av informasjon mellom arbeidsgivere og kandidatene; og ulike former for *integrasjon/kontaktteorier*, som vektlegger betydningen av mer strukturelle forhold. Disse teoretiske tilnærmingene presenterer til dels forskjellige tilganger på hvordan ulikhet på arbeidsmarkedet kan forklares, både handlingsteoretisk sett og i forhold til hvor hovedvekten av forklaringen på ulikhet plasseres. Det vil si hvorvidt det er arbeidsgivere eller arbeidssøkere/arbeidstakere, eller en kombinasjon av arbeidsgivere og arbeidstakere/arbeidssøker, som betraktes som viktigst. Til tross for at disse teoretiske innfallsvinklene presenterer ulike tilnærminger skal de ikke betraktes som atskilte perspektiver, men heller som utfyllende i forhold til hverandre.

I tillegg til dette rammeverk som spesifikt er rettet mot å forklare ulikhet på arbeidsmarkedet, vil jeg i dette kapitlet også introdusere et mer overordnet teoretisk rammeverk: *Mekanisembaserte forklaringer*. Denne innfallsvinkelen er ikke spesielt rettet mot å forklare ulikhet på arbeidsmarkedet, men inkluderes som et analytisk verktøy for å eksplisitt spesifisere mekanismene som kan antas å *forklare* eventuell ulikhet på arbeidsmarkedet. Mekanisembaserte forklaringer står også sentralt i forhold til den agentbaserte simuleringen som gjøres senere i studien.¹⁶

Dette kapitlet er strukturert som følger: *Først* beskriver jeg kort hovedpunktene og litt av den epistemologiske bakgrunnen for mekanisembaserte forklaringer. *Deretter* skisserer jeg hovedessensen i teoriene som er mer spesifikt rettet mot å forklare *ulikhet* på

¹⁶ Den agentbaserte simuleringen gjøres i kapittel 7.

arbeidsmarkedet, og diskuterer deres relevans i forhold til tematikken her. Underveis i denne gjennomgangen vil jeg for hver av teoriene, med unntak av nettverksteorien, trekke ut relevante mekanismer som skisseres i de ulike teoriene. Med utgangspunkt i de empiriske forventningene de ulike mekanismene gir for analysene, vil jeg utlede klart definerte og empirisk testbare hypoteser. Avslutningsvis i dette kapitlet vil jeg i korthet gi et eksempel på mulige kausalrelasjoner mellom noen av de skisserte mekanismene.

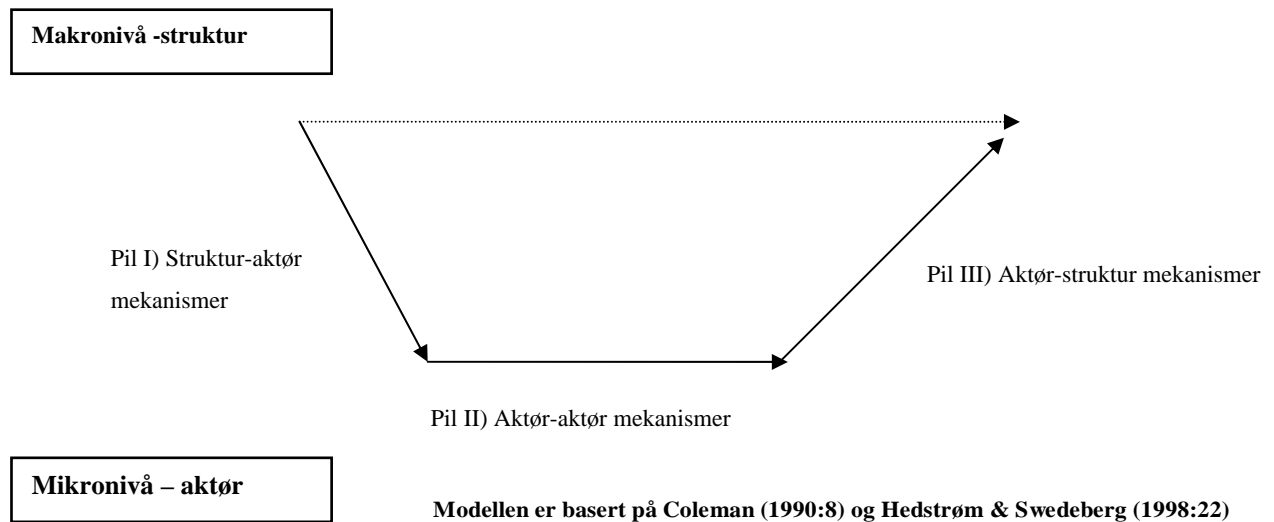
3.1 Mekanismebaserte forklaringer

Mekanismebaserte forklaringer knyttes vanligvis til det epistemologiske begrepet om *metodologisk individualisme*. Det er derfor klargjørende å først kort ta for seg hva metodologisk individualisme i hovedsak er.

Max Weber, en av opphavsmennene til dette begrepet, beskriver grunntanken i metodologisk individualisme som at *"atomet i sosiologiske forklaringer er individet og hans handlinger"* (Weber 1981:158). Et metodologisk individualistisk utgangspunkt innebærer følgelig at alle gunstige sosiologiske forklaringer av et sosialt fenomen kan, og bør, bestå av å finne ut hvorfor aktørene oppførte seg slik de gjorde. Og videre; hvorledes disse handlingene frembrakte fenomenet man forsøker å forklare (Boudon, 2001:97). James Coleman viderefører denne tanken i *"Foundations of Social Theory"* med hans oppfordring om gjøre en *"intern analyse av systematferden"* (1990:2- 3). Dette begrepet innebærer at en god sosiologisk forklaring bør inkludere aktørnivået for å forklare det sosiale utfallet man observerer på makronivå. Nettopp fordi makrofenomenet man observerer ikke er noe mer enn individers handlinger og samhandling (Coleman, 1990:2). Coleman gir imidlertid en *"spesiell variant"* (1990:5) av metodologisk individualisme, som også vil adopteres i denne oppgaven. Han erkjenner at man ikke nødvendigvis må gå helt ned til enkeltmenneskers handlinger for å forklare sosiale fenomen (1990:6). Han inntar heller en posisjon som Udehn (2001:39) har gitt merkelappen *strukturell individualisme*. Dette begrepet innebærer at man også erkjenner såkalte pre- eksisterende, strukturelle forhold når man skal forstå hvordan individers handlinger og samhandling kan frembringe ulike sosiale fenomen. Like fullt vil et slikt utgangspunkt ikke betrakte sosiale fenomen som noe annet enn aggregerte utfall av individers handlinger og samhandling. Med en strukturell individualistisk tilnærming tar man imidlertid høyde for at individers handlinger kan være begrenset, eller formet av, strukturelle forhold (Udehn, 2001; Hedström, 2005). Coleman fremstiller hvordan en

sosiologisk forklaring basert på disse prinsippene bør se ut i sin såkalte "dip"¹⁷. Denne forklaringsmodellen kan, noe modifisert, oppsummeres som i figur 3.1.

Figur 3-1 Colemans forklaringsmodell.



Pilene i figuren viser hvilken retning strukturerte metodologisk individualistiske forklaringer av sosiale fenomen bør gå: De bør vise hvordan individers handlinger påvirkes av markrohendelser (pil I), hvordan disse påvirkningene fra makronivå forplanter i individers handlinger og samhandling på individnivå (pil 2), og endelig; hvordan individers handlinger og samhandling igjen frembringer makroutfall (pil 3). Disse ulike forbindelsene ("pilene") skal i denne modellen følgelig forstås i sammenheng med hverandre. Det vil si at man må ta i betraktning både strukturnivå og individnivå i forklaringer av sosiale fenomen. I denne studien legges hovedfokuset på den siste relasjonen; det vil si mikro – makro forbindelsen. Noen forklaringer i denne studien vil derimot også sies å kunne inngå under pil 1 og 2.

Mekanismebaserte forklaringer baserer seg i stor grad på disse forutsetningene, og følger i stor grad hovedpunktene i Colemans modell. Kjernen i mekanismebaserte forklaringer er i følge en av forkjemperne for dette begrepet, Peter Hedström, at "(...) we explain not by evoking universal laws, or by identifying statistically relevant factors, but by specifying mechanisms that show how phenomena are brought about" (2005:24). *Mekanismer* skal her,

¹⁷ Kjært barn har som kjent mange navn. Colemans dip går også under betegnelsen Colemans badekarmmodell (Birkelund, 2007).

som skrevet innledningsvis, forstås som en samling av enheter og aktiviteter som er organisert på en slik måte at de (ofte) frembringer et spesielt fenomen (Hedström 2005:14, 25)¹⁸. Disse samlingene av enheter og aktiviteter oppfattes i tråd med den metodologiske individualismen typisk som henholdsvis individer, og disse individenes handlinger og samhandlinger (Hedström, 2005). En mekanismebasert forklaring kan således, ganske enkelt, sies å være en handlingsbasert forklaring av sosiale fenomen.

Handlende og samhandlende individer er imidlertid, som formulert i den strukturerte metodologiske individualismen, påvirket av strukturelle forhold med hensyn til hvilke handlinger de kan gjøre. Eksempelvis vil *arbeidsgivere* sine handlinger i denne studien til en viss grad påvirkes av strukturelle forhold som lovgivning mot diskriminering.

Arbeidssøkeres, eller arbeidstakeres, muligheter på arbeidsmarkedet vil på samme måte bli påvirket av strukturelle forhold. Eksempler på dette kan være lovgivninger som påkrever språkkunnskaper for å fylle en jobb (Rogstad, 2001), eller at muligheter for opprykk internt i en bedrift er avhengig av at andre ansatte i samme bedrifter slutter (White, 1979). Individers handlinger og samhandlinger vil således i en mekanismebasert forklaring betraktes i forhold til slike mer strukturelle mekanismer. Likefullt ansees individer som handler og samhandler som "kausalkreftene" i forklaringen av sosiale fenomen i mekanismebaserte forklaringer (Hedström 2005: 33).

3.1.1 Anvendelsen av mekanismebaserte forklaringer

Mekanismebaserte forklaringer betraktes ofte som motsetningen til *statistiske forklaringer*. En statistisk forklaring kan sies å være at man har forklart noe når man har spesifisert hvilke faktorer som utgjør en forskjell for sannsynligheten for å observere fenomenet man forsøker å forklare (Hedström 2005:20). Denne formen for forklaringer, som blant annet har fått det noe negative stemplet "variabelsosiologi" (Lieberson, 1985), kan typisk være opptatt av variasjoner i fenomener over tid, eller mellom grupper. Eksempelvis kan en statistisk forklaring på lavere inntekt innen et arbeidsmarkedssegment være at man avdekker en høy andel minoriteter som er sysselsatt i dette arbeidsmarkedssegmentet. En slik forklaring kan kritiseres for å ikke spesifikt nok redegjøre for kausalforholdene som virker i frembringelsen

¹⁸ Se innledning for mer dyptgående diskusjon om hvor utgangspunktet for forklaringen av sosiale fenomen bør starte.

av denne inntektsulikheten. Først og fremst fordi denne forklaringen ikke spesifiserer *hvorfor* den høye andelen minoriteter innen dette tenkte segmentet gjør inntektsnivået lavere. Det vil si at en slik forklaring snarere beskriver enn forklarer det sosiale fenomenet. Slike forklaringer, hevdes det, forklarer således ikke presist nok frembringelsen av sosiale fenomen (Liebersson, 1985; Hedstrøm, 2005; Elster, 2007).

Jeg vil imidlertid argumentere for at statistiske forklaringer er en *forutsetning* for å gjøre presise mekanismebaserte forklaringer. For det første er statistiske metoder i form av eksempelvis multippel regresjonsanalyser, som blant annet benyttes i denne studien, til en viss grad velegnet til å avdekke kausalrelasjoner det er rimelig å anta vil fungere i frembringelsen av sosiale fenomen (Skog, 2005). Slike metoder bidrar også i stor grad til å utelukke irrelevante faktorer for å forstå sosiale fenomen. Eksempelvis kan man utelukke eventuell konfunderende faktorer som tilsynelatende kan virke viktig for å forklare et sosialt fenomen. Når man har ekskludert irrelevante faktorer, blir det i sin tur enklere å spesifisere mekanismene man antar virker. For det andre, og som blant annet John Goldthorpe (2000:151) påpeker, er det avgjørende at man først *etablerer* fakta om fenomenet man ønsker å forklare frembringelsen av. I forhold til denne analysen er det avgjørende at jeg først slår fast hvordan arbeidsmarkedet til etterkommere ser ut, før jeg faktisk kan spesifiserer hvilke mekanismer som har frembrakt det. Til dette formålet er statistiske forklaringer særlig fruktbare.

Dersom man imidlertid *kun* benytter seg av statistiske forklaringer kan implikasjonene bli mindre presise forklaringer (Sørensen, 1998:254). Som Boudon påpeker, er det derfor avgjørende at man for å kunne forklare de generative prosessene ”bak” et fenomen, faktisk beveger seg *bak* de statistiske sammenhengene man observerer (1987:117 – 118).

Mekanismebaserte forklaringer, slik de vil benyttes her, skal således betraktes som komplementære, og som et steg videre fra rene statistiske forklaringer. Det vil si at jeg ikke utelukkende vil basere meg på å identifisere statistiske relevante faktorer, men også vil fokusere på å spesifisere de viktigste antatt virkende mekanismene og hvordan disse kan ha virket for å frembringe det sosiale fenomenet vi observerer.

I denne studien vil jeg som sagt berøre teorier med ulike syn på hvorledes det er rimelig å anta at aktører handler og samhandler på et arbeidsmarked. Det er imidlertid to grove fellestrekk i disse teoriene: For det første antar alle teoriene at aktørene handler *intensjonelt*,

i den betydning at de handler målrettet. Og for det andre; at de handler fornuftig¹⁹. Det vil si at aktørene antas å handle på de måtene de *oppfatter* som *fornuftige* for måloppnåelse (Coleman, 1990; Boudon, 2002). Disse ankerpunktene i de forskjellige teoriene er sammenfallende med en ofte benyttet handlingsteori i mekanismebaserte forklaringer, såkalt "*folk psychology*". Denne handlingsteorien er kognitivt sett ikke veldig raffinert. Den er derimot enkel og presis nok til at den kan bidra til å gi forsøksvise forklaringer på komplekse sosiale fenomen. Således gir den et godt nok analytisk verktøy for analysene i denne studien (Hedström, 2005). I denne analysen vil denne handlingsforståelsen innebære at forklaringer av eventuelle ulikheter på arbeidsmarkedet, så langt det lar seg gjøre, tar utgangspunkt i intensjonelle og fornuftige individers handlinger og samhandlinger.

I de påfølgende avsnittene vil jeg mer presist redegjøre for ulike teorier som spesifikt kan brukes for å forklare og beskrive eventuell ulikhet på arbeidsmarkedet. Jeg vil organisere gjennomgangen av disse teoriene etter hvilken side av arbeidsmarkedet teoriene legger hovedvekten av forklaringen på. For hver av teoriene vil jeg forsøke å trekke ut spesifikke mekanismer som antas som viktige for å forklare etterkommernes overgang fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet. Ut fra disse mekanismene utledes det ulike hypoteser som mer presist artikulere de empiriske forventningene fra de ulike mekanismene. Jeg begynner med humankapitalen som tar utgangspunkt i tilbudssiden – det vil arbeidssøkerne.

3.2 Tilbudssiden: Kandidatenes produksjonskapasitet

Et ofte benyttet rammeverk for å forklare og beskrive ulikhet på arbeidsmarkedet er Gary S. Beckers neoøkonomiske *humankapitalteori* (1993)²⁰. Denne teoretiske tilnærmingen, som kan plasseres innen retningen *teorien om rasjonelle valg*, betrakter eventuell ulikhet på arbeidsmarkedet som et produkt av variasjoner i tilegnede egenskaper og ressurser hos

¹⁹ Dette er ikke helt riktig da et av hovedpremissene i humankapitalteorien er at aktørene handler *rasjonelt*. En forutsetning for å handle rasjonelt kan imidlertid argumenteres for å være at man handler fornuftig. Jeg vil imidlertid, som jeg kommer tilbake til, argumentere for at man i forhold til tematikken her kan benytte seg av humankapitalteorien som rammeverk uten at man behandler aktørene som rasjonelle slik som humankapitalteorien forutsetter.

²⁰ Humankapitalbegrepet ble først brukt av økonomen Mincer (1958) som hevdet at evner (operasjonalisert i IQ) var normalfordelt, men at inntekt ikke var normalfordelt i befolkningen. Grunnen til dette, mente Mincer, var at personer investerte ulikt i utdanning, som igjen påvirket deres produktivitet og avkastningsverdi på arbeidsmarkedet.

arbeidssøkerne²¹ (Hægeland, 2003; Rosenbaum et al, 1990). Disse ressursene og egenskapene utgjør hver enkelte persons såkalte *humankapital*. Denne kapitalformen tilegnes typisk gjennom høyere utdanning og /eller gjennom relevant arbeidserfaring. Humankapital er således, i motsetning til eksempelvis økonomisk kapital som befestes i kjøpekraft på et marked eller, befestet i menneskers egenskaper.

Eksempelvis vil kandidatene i denne studien, i følge humankapitalperspektivet, ha tilegnet seg visse ferdigheter og egenskaper gjennom høgskolestudiene. Disse ferdighetene og egenskapene vil teoretisk sett øke deres humankapitalbeholdning. Desto mer humankapital en person akkumulerer, antas det videre, desto høyere *omsetningsverdi* får denne personen på arbeidsmarkedet (Becker, 1993:17, 31, 245-246). Omsetningsverdien til personer i et marked betinges videre av denne personens *produktivitetsskapasitet*. Produksjonskapasitet referer til hvor mye, og hvor *relevant*, humankapital en person har tilegnet seg i forhold til hvor produktive de vil være i en tenkt stilling på arbeidsmarkedet (Becker, 1993:112-114).

I forhold til tematikken her vil eksempelvis en utdannet sykepleier som arbeider som sykepleier antas å ha større *produktivitetsskapasitet* enn en utdannet ingeniør som arbeider som sykepleier. En arbeidsgiver vil fortrinnsvis også betale den utdannede sykepleieren mer enn ingeniøren, da sykepleieren vil utføre arbeidsoppgavene sine mer presist og raskere. En økning i produksjonskapasitet, eller i humankapitalen, øker således den spesifikke/spesialiserte salgsværdien til personer på arbeidsmarkedet. Personer med ferdigheter som antas å gi høy produktivitet vil således også oppleve bedre muligheter på arbeidsmarkedet. Slike forbedrede arbeidsmarkedsmulighetene kan ta form i eksempelvis høyere lønninger, bedre pensjonsordninger og større jobbsikkerhet (Rosenbaum et al 1990:267).

I forhold til å beskrive og forklare situasjonen til etniske minoriteter på arbeidsmarkedet, har dette humankapitalbegrepet ofte blitt utvidet til å inkludere begrepet *landspesifikk humankapital* (Chiswick, 1978). Dette begrepet henspiller på at deler av individers humankapital må forstås i sammenheng med deres landbakgrunn. Grunntanken her er at

²¹ Et annet sentralt punkt i humankapitalteorien, som blir litt på siden av tema her, er hva som ligger bak aktørens beslutning om å investere i humankapital. I følge humankapitalteorien defineres denne beslutningen av individers rasjonelle avveininger av de direkte og indirekte kostnadene, relativt til de forventede avkastningene knyttet til investeringen (Becker 1995:59). Eksempelvis vil en investering i høgskoleutdanning for etterkommere i Norge bestemmes av etterkommernes forventede avkastning av investeringen (jf. få jobb) relativt til de direkte (jf. skolemateriale, studielån) og indirekte (jf. tapt inntekt, tapt arbeidserfaring).

minoriteter besitter en landsspesifikk humankapital som differensierer seg fra humankapitalen som antas å honoreres på arbeidsmarkedet i det nye hjemlandet. Dette kan være humankapital i form av språk, kunnskap om normer og sedvaner i arbeidslivet eller kjennskap til jobbsøking (Chiswick, 1978:5-21). *Botid* i det nye hjemlandet står derfor sentralt i forståelsen av arbeidsmarkedstilpasning i den landspesifikk humankapitalmodellen. Da det antas at botid gjør språkkunnskapene, og innsikten i arbeidslivet i det nye hjemlandet bedre. At disse egenskapene forbedres med økende botid kan være et resultat av at minoritetene får en større kontaktflate i det nye hjemlandet, noe som igjen kan øke deres kunnskap om den landspesifikk kulturen. Økende botid kan også medføre at minoritetene tar utdanning i det nye hjemlandet, eller tilegner seg arbeidserfaring. Eller en kombinasjon av disse.

I forhold til denne studien er ikke den landspesifikk humankapitalteorien like aktuell. For det første har ikke etterkommerne nylig ankommet landet, da de enten er født her eller har innvandret før grunnskolealder. Tatt dette i betraktning er det liten grunn til å forvente at etterkommerne har dårligere språkkunnskaper enn majoriteten. Denne forventingen forsterkes ytterligere når vi tar i betraktning at etterkommerne som studeres her også har fullført høyere utdanning på en norskspråklig høgskole. Dersom det imidlertid er slik at foreldrene til etterkommerne har blitt ekskludert fra arbeidsmarkedet, kan det medføre at etterkommerne har en dårligere internalisert kjennskap til sedvaner i det norske arbeidslivet sammenlinket med majoritetsbefolkningen. Det vil si at etterkommerne med tilstrekkelig formell humankapital til en viss grad kan mangle den mer uformelle landspesifikke humankapitalen. Et siste viktig poeng med begge disse humankapitaltilnærmingene er at det antas at personer med tilsvarende humankapital, ideelt sett, vil ha tilsvarende muligheter på arbeidsmarkedet. Uavhengig av bakenforliggende faktorer som kjønn, sosial bakgrunn og etniske bakgrunn (Becker, 1993).

Humankapitalteorien, og da særlig den landspesifikke, har vist seg å være en nyttig teori for å forklare ulikhet på arbeidsmarkedet. En rekke studier finner blant annet at både høyere utdanning og lengre botid i stor grad reduserer ulikheten mellom etniske minoriteter og majoriteten²². Både i Norge (bl.a. Borjas, 1995; Hansen, 2000; Hayfron, 1998; Støren, 2002,

2004; Raaum, 1999) og internasjonalt (Chiswick, 1978; Funkhouser og Trejo 1995; Friedberg, 1996, 2001; Coppel et al, 2001; Nielsen et. al, 2001; Bratsberg og Ragan, 2002). Til tross for humankapitalperspektivet tilsynelatende forklaringsdyktighet, har den like fullt møtt en rekke innvendinger. I det neste avsnittet gjengir jeg hovedpunktene i noen av innvendingene, og viser hvordan jeg i denne studien imøtegår denne kritikken.

3.2.1 Innvendinger og anvendelse

Sosiologen David Bills er en av hovedkritikerne av humankapitalteorien. Et av hovedproblemene med humankapitalteorien, hevder han, er at den postulerer at en økning i utdanning vil øke produksjonskapasiteten til den enkelte, uten å presisere hvordan denne økningen forekommer (2004:47, 147- 148). Bills er videre kritiske til rasjonalitetskravet som tilskrives arbeidsgivere i en ansettelsessituasjon. Komplexiteten i utdanningssystemet forutsetter i følge Bills et urealistisk krav til hvilken innsikt arbeidsgivere kan ha om ulike utdanningstyper. Arbeidsgiveren vil såldes ikke ha en realistisk mulighet til å presist bedømme produksjonskapasiteten til arbeidssøkere, og foreta en rasjonell ansettelsesprosess slik humankapitalteorien hevder (Bills, 2003).

En annen innvending mot humankapitalperspektivet er at produktivitet ikke er det eneste aspektet som er av betydning for individers arbeidsmarkedsmuligheter (Granovetter, 1983; Rogstad, 2001; Sollund, 2004). Andre faktorer som ikke er direkte befestet i antatt produksjonskapasitet kan også være viktig. Blant annet kan faktorer som *kjemi* mellom arbeidsgiver og arbeidssøker, nettverk, kjønn, minoritetsbakgrunn et cetera kan være av like stor betydning.

En siste innvending mot humankapitalteorien som nevnes her og som henger noe sammen med forrige innvending, er dens evne til å presist nok estimere individers produktivitet. Problematikken her er at det ikke bare er utdanning, eller kjennskap til språk og kultur som spiller inn på individers produktivitet. Humankapitalteorien overser, i følge denne kritikken, en rekke andre viktige faktorer som ikke direkte kan befestes i utdanning. Bowles og Gintis (2000:118-137) finner blant annet at individuelle karaktertrekk (*traits*) som ikke er direkte knyttet til egenskaper tilvervet gjennom utdanning kan bidra til høyere produksjonskapasitet.

Pålitelighet trekkes i denne studien særlig frem som et viktig karaktertrekk (2000: 123-124). Forholdene på arbeidsplassen kan også tenkes å være like viktig for individers produktivitet som utdanningslengde. Kroneksemplet på dette er den såkalte *Hawthorne-effekten*, som viser hvordan arbeidernes produktivitet i like stor grad er avhengig av sosiale forhold på arbeidsplassen, som arbeidernes egenskaper (Thompson og McHug, 2002). En rekke studier viser også betydningen av tillit på effektiviteten i ulike bedrifter (Rothstein, 2003). Sverre Lysgaard avtenger i den norske sosiologiklassikeren "Arbeiderkollektivet" en lignende, dog omvendt, mekanisme. Her kunne arbeiderne som var *for* produktive risikere å utelukkes fra kameratskapet på arbeidsplassen (1996:48).

Til tross for disse i stor grad treffende innsigelsene mot dette perspektivet vil jeg likevel argumentere for at humankapitalteorien gir et *godt nok* analytisk redskap til å belyse forskningsspørsmålene i denne studien. Det er i hovedsak to grunner til det: For det *første* peker humankapitalteorien på en mekanisme det er plausibelt å anta fungerer mellom arbeidssøkere/arbeidstakere og arbeidsgivere på et arbeidsmarked: Dersom individer investerer i eksempelvis høyere utdanning tilegner de seg kunnskaper som gjør at de får egenskaper som mest sannsynligvis gjør dem mer ettertraktet av arbeidsgivere. Til tross for innvendingen om at det er andre faktorer som kan spille inn i forhold til et individs produktivitet, er det om ikke annet rimelig å ta utgangspunkt i at fullført høyere utdanning for arbeidsgivere gir en indikasjon på hvor gode egenskaper arbeidssøkere/arbeidstagerne besitter.

For det *andre*; og i forhold til problematikken knyttet rasjonalitetsforutsetningen som tilskrives arbeidsgivere, vil arbeidsgiverne i min studie stort sett kun måtte forholde seg til høgskolekandidater med en eller annen form for profesjonsutdanning. Det vil si at kandidatene besitter ganske konkret kompetanse i forhold til relativt avgrensede yrker. Noe som gjør det plausibelt at arbeidsgiverne i denne studien vil kunne gjøre en reell vurdering av de ulike utdanningstypenes relevans i forhold til stillingen de ønsker å oppta. Implikasjonen av dette blir videre at jeg ikke behøver å anta at arbeidsgivere har info om alle slags utdanningstyper i en ansettelsessituasjon, slik det beskrives i humankapitalteorien.

I forhold til arbeidsgiveres innsikt i produktivitetsnivået til potensielle arbeidstakere, er dette et noe mer problematisk premiss. Først og fremst fordi det innebærer at arbeidsgivere har en *urealistisk* innsikt i hvor produktive arbeidsgivere med en bestemt type utdanning er, og på sikt vil bli. Jeg vil i denne studien løse dette ved betrakte arbeidsgiverne som fornuftige

aktører som handler intensjonelt. Det innebærer at arbeidsgiverne her antas å ha et ønske om og ansette de best kvalifiserte personene relativt til den informasjonen det er rimelig å anta de besitter. Eksempelvis antas det at personer med bedre karakterer og relevante utdanningstyper fremstår som mer produktive for arbeidsgivere.

Med disse modifikasjonene utgjør humankapitalteorien et godt nok analytisk verktøy for å bidra til å beskrive og forstå tematikken i denne studien. Jeg vil i neste avsnitt spesifisere en plausibel og generell mekanisme som kan sies å virke i humankapitalteorien. Ut fra de empiriske forventningene denne mekanismen skisserer vil jeg utlede empirisk testbare hypoteser til analysene.

3.2.2 Meritokratimekanisme

I følge humankapitalteorien, både i sin opprinnelige og utvidede form, vil arbeidsgivere som nevnt belønne arbeidssøkere med tilsvarende produksjonskapasitet likt på et arbeidsmarked. Arbeidsgiveres avgjørelser og vurderinger blir således gjort på bakgrunn av arbeidssøkernes/arbeidstakerens tilegnede kompetanse, og ikke arbeidssøkeres/arbeidstakeres tilskrevne kompetanse. Med andre ord ønsker arbeidsgiveres om å ansette og belønne arbeidssøkerne som har de beste kvalifikasjonene. I følge humankapitalteorien er det således meritokratiske prinsipper som gjelder i ansettelsessituasjoner. For enkelthets skyld kan vi derfor si at det er en *meritokratimekanisme* som vektlegges i forklaringen av ulikhet på arbeidsmarkedet innen humankapitalperspektivet. I tråd med meritokratimekanismen vil ikke-vestlige etterkommere og majoriteten med tilsvarende sum av humankapital følgelig oppleve tilnærmet like muligheter i overgangen til arbeidsmarkedet.

Hvilke faktorer er det så rimelig å betrakte som indikatorer på humankapital i denne studien? Samtlige observasjonseenheter besitter (tilnærmet) tilsvarende utdanningslengde, hvor det kun skiller to år mellom lengste og korteste utdanning. Det er som nevnt også rimelig å anta at alle i stor grad har tilnærmet like språkkunnskaper da hele utvalget har sin skolegang og oppvekst fra Norge²³. Botid som ofte benyttes som et noe diffust mål på akkumulert

²³ Det er naturligvis ikke gitt at språkkunnskapene til etterkommerne er tilsvarende kun fordi de har skolegang og oppvekst fra Norge. Etterkommerne jeg studerer her har imidlertid også fullført høyere utdanning, og vil således sannsynligvis ikke skille seg markant fra majoriteten.

arbeidserfaring, nettverk, språkkunnskaper, og kulturelle kjennskap gir derfor også mindre mening i denne studien. Det er videre liten grunn til å forvente usikkerhet fra potensielle arbeidsgivere i forhold til høgskolegradene til kandidatene, da alle er uteksaminert fra et begrenset antall læresteder i Norge. Det vil si at eksamenspapirene kandidatene besitter i stor grad vil være direkte overførbare til det norske arbeidsmarkedet. Utvalget mitt er med andre ord *sterkt selektert* i forhold humankapitalfaktorer. Kandidatene skiller seg imidlertid fra hverandre i forhold til valg av utdanningstyper og karakterprestasjoner.

Tidligere studier har som nevnt dokumentert at det er en viss sammenheng mellom utdanningstype og arbeidsmarked utfall, både i forhold til inntekt og arbeidsledighet (Arnesen, 2006; Arnesen og Try, 2001; Barth et al, 2004). Dersom jeg holder kandidatene like med hensyn til utdanningstyper, og gjennom det utdanningslengde, er det således ifølge humankapitalperspektivet og meritokratimekanismen liten grunn til å forvente forskjeller mellom kandidater med ikke-vestlig etterkommerbakgrunn og majoriteten. Dette resonneret gir følgende innledende forventning til sysselsettingsanalysen:

Hypotese 1 sysselsetting: *Det er ingen forskjell i sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering mellom majoriteten og ikke-vestlige etterkommere når kandidatens utdanningstyper holdes likt.*

Det som nevnt påvist en empirisk sammenheng mellom inntekt og innvandrerbefolkningens næringstilknytning (Østby, 2004; Aas, 2006). For at meritokratimekanismen ikke skal overskygges av at etterkommerne er sysselsatt innen dårligere betale næringer enn majoriteten, holder jeg også næringstilknytning likt i analysene av inntekt. Det gir følgende hypotese i forhold til inntekt og meritokratimekanismen:

Hypotese 1B inntekt: *Det forekommer ikke signifikante inntektsforskjeller mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten første året etter uteksaminering når kandidatens utdanningstype og næringstilknytning holdes likt.*

Jeg har i denne studien også anledning til å inkludere karakterprestasjoner i analysen. Tidligere forskning er noe tvetydig på betydningen av karakterer for overgangen til arbeidsmarkedet. På den ene siden finner tidligere forskning at sannsynligheten for arbeidsledighet øker med dårligere karakterer, og at karakterprestasjoner har positiv effekt på inntektsnivået til nyutdannede kandidater (Klausen, 1999; Arnesen og Try, 2001; Helland, 2004). På den andre siden foreligger det forskning som finner at karakterprestasjoner har liten betydning for overgangen til arbeidsmarkedet (Mastekaasa

2001, 2003). I forhold til meritokratimekanismen er det imidlertid, som Brandt (2003) påpeker, sannsynlig at arbeidsgivere i de fleste tilfeller vil forholde seg til karakterprestasjoner når de tar avgjørelser om hvem de skal ansette. Og videre: i *hvilke* stillinger de ansetter arbeidssøkere. Dette gjelder kanskje særlig utvalget jeg studerer som ikke forventes å besitte betydelig med relevant arbeidserfaring fra før, og således i liten grad kan dokumentere produksjonskapasitet.

Jeg har kun informasjon om karakterer for en undergruppe av det totale utvalget. Det utledes derfor egne hypoteser for underutvalget med karakterinformasjon. Med utgangspunkt i meritokratimekanismen kan disse formuleres som følger:

Hypotese 2 sysselsetting: *Det er ingen forskjell i sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering mellom majoriteten og ikke-vestlige etterkommer når kandidatenes utdanningstyper og karakterprestasjoner holdes likt.*

Hypotese 2b inntekt: *Det forekommer ikke signifikante lønnsforskjeller mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten første året etter uteksaminering når kandidatenes utdanningstyper og karakterprestasjoner holdes likt.*

3.3 Nettverk og Sosial kapital

Mens humankapitalteorien fokuserer på egenskaper og ressurser hos individer på tilbudssiden i forklaringen av ulikhet på arbeidsmarkedet, retter Mark Granovetters *nettverksteori* fokuset på både etterspørsel og tilbudssiden (1983, 1995). Hovedfokuset i denne teorien er betydningen av informasjon i relasjonen mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere/arbeidstakere.

Neøkonomisk teori (jf. humankapitalperspektivet) blir som nevnt ofte kritisert for at de tilskriver individer for mye informasjon om konsekvensene av deres handlinger på arbeidsmarkedet. Granovetter er en av hovedkritikerne her, og hevder at slike teorier er mangelfulle da de overser problematikken knyttet til *informasjon* på arbeidsmarkedet. Som Granovetter ganske skarpt bemerker "(...) *perfect labor markets exists only in textbooks*" (Granovetter, 1995:25). For at en arbeidssøkers egenskaper skal passe med arbeidsgiverens ønsker og krav, og vice versa, er begge parter nemlig avhengige av å få tilstrekkelig informasjon om den andre (Sørensen og Kalleberg, 1994; Furåker, 2005). Denne informasjonen er imidlertid ikke nødvendigvis direkte tilgjengelig. Utgangspunktet

for Granovetters nettverksteori er derfor å spesifisere hvordan individer *får informasjon* om mulighetene de selv har i arbeidsmarkedet (1995:3).

For å analysere dynamikken til denne informasjonsstrømmen rettes teorien særlig mot å spesifisere hvordan informasjon på arbeidsmarkedet beveger seg gjennom, og mellom, nettverk av mennesker (Granovetter, 1995:10). Og videre; hvordan ulikheter i individers tilgang på nettverk kan skape ulikheter på arbeidsmarkedet. Personer som inngår i et sosialt nettverk utveksler i følge teorien ulike former for ressurser, hvor *informasjon* er en særlig sentral ressurs. I forhold til tematikken her vil slik informasjon typisk være om ledige studierelevante stillinger på tilbudssiden, og informasjon om potensielle arbeidstakere på etterspørselsiden. Ved å være medlem i et nettverk vil både arbeidsgivere og arbeidssøkere bruke mindre ressurser på å samle inn slik informasjon, enn om de måtte samle inn informasjonen på egen hånd. Ved å eksempelvis å ansette noen som har tilknytning til samme nettverk, øker tilgangen på informasjon om søkeren, noe som reduserer risikoen ved en eventuell ansettelse. Nettverkets største styrke i forhold til ansettelser og jobbsøking ligger således i dets evne til å øke den tilgjengelige informasjonen, og redusere usikkerheten knyttet til ansettelser (Granovetter, 1995:99-100).

Innlemmelse i et nettverk trekkes derfor ofte opp mot begrepet om *sosial kapital*, som her defineres som ressurser tilegnet gjennom sosiale relasjoner (Coleman, 1990:300). Denne sosial kapitalen kan eksempelvis her dreie seg om tilgang på informasjon om åpninger på arbeidsmarkedet ved å kjenne de rette menneskene (Coleman, 1988, 1990). Det er imidlertid ikke bare tilstedeværelsen av et nettverk som er viktig. Størrelsen og formen på båndene mellom deltakerne i nettverket er også viktig. Nettverk som baseres på bekjentskaper, såkalte "weak ties", ansees blant annet som mer effektive formidlere av arbeidsmarkedsinformasjon, enn nettverk som er knyttet opp mot nære venner eller familierelasjoner (Granovetter, 1983:1360-1361). En av grunnene til det er at man med et større nettverk med svakere bånd får tilgang på informasjon som et slags biprodukt av andre sosiale prosesser, som ikke er direkte relatert til jobbsøking per se (1995:54-59).

Eksempelvis kan man få informasjon om ledige jobber gjennom fester, eller lignede sosiale forekomster, hvor formålet i utgangspunktet ikke var å innhente informasjon om ledige stillinger. Å ha et stort nettverk med bekjente krever også mindre av den enkelte deltakeren. Grunnen til det er at det ikke forventes like stor innsats i forhold til å pleie relasjonene til de øvrige medlemmene av slike nettverk, slik som det muligens vil gjøre i "tettere" nettverk

bestående av familie og nære venner (Granvotter 1983). Å ha et stort nettverk med svake bånd kan følgelig sies å bero på høy sosial kapital.

I forhold til tema i denne oppgaven er det rimelig å anta at kandidatenes nettverk vil kunne være av betydning for utfallet av overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet. Flere studier finner, både i Norge og internasjonalt, at nettverk er en nyttig faktor for å forklare ulikhet på arbeidsmarkedet (blant annet: Moore, 1990; Hagan, 1998; Petersen et al., 2000; Hedström og Åsberg, 2005). Hovedforklaringen i disse studiene er at personene, være seg kvinner, nyutdannede eller etniske minoriteter, har dårligere utviklet nettverk. Da uformelle nettverk utgjør viktige rekrutteringskanaler til jobber i Norge, hvor omkring 52 prosent av rekrutteringen til ledige jobber skjer gjennom slike uformelle kanaler (Hansen, 1997:183), vil personer med et begrenset nettverk kunne risikere å bli avskjermet fra informasjon om ledige stillinger. Slik sett vil, som Rogstad (2001:122-123) påpeker, betydningen av å inneha de rette, eller feile, kontaktene i mange situasjoner kunne resultere i ulike muligheter til å få en relevant stilling på arbeidsmarkedet. I tillegg antyder tidligere forskning at betydningen av nettverk er størst blant lavere stillinger, mens stillinger som krever høyere utdanning i større grad blir utlyst offentlig (Hagtvet, 2005).

Jeg vil i denne studien ikke utlede konkrete hypoteser som fanger opp mekanismene som skisseres i nettverksteorien. Mange av mekanismene som skisseres i nettverksteorien kan imidlertid tenkes å fanges opp av de øvrige hypotesene som ettertestes i denne analysen. Jeg vil imidlertid komme tilbake til noen av mekanismene som skisseres i nettverksteorien senere i dette kapitlet, samt i den forsøksvise besvarelsen av forskningsspørsmål III i kapittel 8.

3.4 Etterspørselsiden: fordommer, usikkerhet og risikoaversjon

Mens nettverksteorien fokuserer både på tilbuds- og etterspørselsiden, og humankapitalteorien i hovedsak fokuserer på egenskaper til individene på tilbudssiden, sikter diskrimineringsteorier på å forklare ulikhet på arbeidsmarkedet ved å fokusere på etterspørselsiden. Det vil si at diskrimineringsteorier tar utgangspunkt i at ulikhet frembringes av *arbeidsgivere*.

Det er en relativt negativ konnotasjon knyttet til begrepet *diskriminering*. Begrepet diskriminering brukes blant annet i mange sammenhenger som en betegnelse på systematisk forskjellsbehandling ut i fra individuelle kjennetegn som kjønn, alder og etnisk bakgrunn (Rogstad, 2002). Diskriminering er imidlertid ikke nødvendigvis et negativt begrep (Fullwinder, 1980). Av latin stammer begrepet diskriminering av *discriminare*, som igjen betyr ”å skille mellom”(Store Norske Leksikon). I tråd med denne ordbetydningen er det eksempelvis ikke urettmessig å skille mellom arbeidssøkere basert på deres kompetanse. Det er derfor viktig å skille mellom legale og illegale, legitime og illegitime former for diskriminering (Rogstad 2001, 2002). Jeg vil her forholde meg til de illegitime og til dels illegale formene for diskriminering. De mest relevante variantene av diskrimineringsteorier for tematikken her er *statistisk diskriminering* og *preferansediskriminering*. Jeg tar først for meg preferansediskrimineringen.

3.4.1 ”Smak” for å diskriminere – fordommer

Tidligere omtalte Gary Becker innførte begrepet om ”tastes for discrimination” som en (del)forklaring på det segregert arbeidsmarkedet mellom afroamerikanere og hvite amerikanere i USA på 50-60-tallet (Becker, 1971). I følge Becker forekommer smaksdiskriminering når et individ ”*act as if he where willing to pay something, either directly or in the form of reduced income, to be associated with some persons instead of others*” (1971:14). I forhold til denne studien innebærer det at arbeidsgivere med en preferanse for å diskriminere er villig til å ansette mindre produktiv arbeidskraft for og unngå å ansette personer med etterkommerbakgrunn (Becker, 1971:16-17). Arbeidsgivere med preferanser for diskriminering er således økonomisk irrasjonelle og bærer, som Beckers noe neøkonomisk formulerer det, ”*preg av å mangle objektivitet*” i sine avgjørelser da de er villig til å oppgi inntekt for å diskriminere (1971:14, 39). En arbeidsgiver som har en preferanse for å diskriminere vil følgelig ikke ta hensyn til objektive kriterier som fullført høgskoleutdanning og karakterprestasjoner.

Preferansediskriminering kan videre variere i styrke og omfang fra person til person (Becker, 1971:16). På den ene siden har man arbeidsgivere som har en kognitiv bevisst fordom mot etnisk annerledesenheter. Et nærliggende eksempel her er rasistiske motiver. I slike tilfeller snakker man om bevisste fordomsfulle avgjørelser. På den andre siden kan preferansene være svakere, og mindre bevisste. Eksempelvis i form av mindre uttalte

kognitive faktorer som intuisjon, magesfølelse og kjemi (Rogstad, 2002:15). Uavhengig av hvor sterke eller erkjente disse preferansene er hos arbeidsgiverne på individnivå, vil konsekvensene av denne diskrimineringen kunne bli store på aggregert nivå. Som Rogstad (2001:148) påpeker vil selv svake og ikke-erkjente preferanser for å diskriminere hos enkelte arbeidsgivere kunne resultere i store forskjeller i arbeidsmarkedsutfall mellom ulike etniske grupper. Grunnen til det er at etniske minoriteter gang på gang systematisk velges bort av enkelte arbeidsgivere, noe som kan gi store ringvirkninger på aggregerte nivå (Rogstad 2001:19, 2002:240).

3.4.2 Statistisk diskriminering – risikooversjon og stereotypier

Informasjon kan som nevnt sies å være et nøkkelbegrep i forståelsen av ulikhet på arbeidsmarkedet. Begrepet ”*statistisk diskriminering*” tar utgangspunkt i den omtalte usikkerheten knyttet til *informasjon* i en ansettelsessituasjon. (Arrow, 1973). Usikkerheten knyttet til informasjon om arbeidssøkeres potensielle evner og produktivitet beskriver som nevnt et generelt problem i alle de fleste arbeidsmarkeder (Stiglitz, 1975:382-294, Goldthorpe, 2000:213; Granovetter, 1995:25). En ansettelsessituasjon kan derfor betraktes som en situasjon som kjennetegnes av en viss sum av risiko. I ansettelsessituasjoner kreves det derfor ofte at arbeidsgivere må innhente mer informasjon om potensielle arbeidstakere for å redusere risikoen ved en ansettelse. Denne prosessen kan imidlertid være tidkrevende og kostbar. I følge teorien vil derfor arbeidsgivere benytte seg av lettere tilgjengelige informasjonsnarveier for å vurdere arbeidssøkers produktivitet. Grunnen til at denne diskrimineringsformen kalles *statistisk diskriminering* er fordi disse informasjonssnarveiene ofte kan bestå av generaliseringer om enkelte arbeidssøkeres egenskaper, basert på disse arbeidssøkernes tilhørighet til en gruppe. Det vil si at arbeidsgivere tar sine avgjørelser om enkeltpersoner på grunnlag av en slags *gjennomsnittsverdi* for gruppen vedkommende tilhører (Arrow, 1973).

Disse gjennomsnittsverdiene kan tenkes å være basert på negative feilaktige stereotypier. Eksempelvis kan en slik negativ, og feilaktig, stereotypi være at minoritetsbefolkningen er så dårlig bevandret i den norske kulturen at de må ”(...)oppdraes [som] hunder eller barn” (Dagbladet, 2007). Gjennomsnittsverdiene kan imidlertid også være basert på mer statistiske etablerte fenomen, som at kvinner i en viss alder oftere vil gå ut i fødselspermisjon (Furåker, 2005). I forhold til den relasjonell forståelse av forholdet mellom majoritet og ikke-vestlige

etterkommerne som benyttes her, antas det at ikke-vestlige etterkommernes synlige minoritetsbakgrunn avgir forskjellige signaler som majoriteten tilknytter visse egenskaper. Disse signalene behøver som nevnt ikke å være direkte befestet i etterkommernes fysiske utseende, men kan også være befestet i andre signaler som navn. Arbeidsgivere kan eksempelvis fortolke et ikke-vestlig navn som et signal på dårlige språkkunnskaper, da slike navn ofte antas å gjenfinnes i grupper av befolkningen med dårligere språkkunnskaper²⁴. Arbeidsgiveren oppfatter det derfor, basert på denne statistiske slutningen, som *ufornuftig* å ansette denne personen. Dette gjør at den tenkte ikke-vestlige etterkommeren, med ikke-vestlige klingende navn, kan bli diskriminert på bakgrunn av å ha et navn som signaliserer tilhørighet til en gruppe med gjennomsnittelig dårligere språkkunnskaper. Selv om denne egenskapen ikke er betegnede for enkeltpersonen.

Et siste viktig poeng her er at denne formen for diskriminering ikke først og fremst dreier seg om diskriminering basert på arbeidsgiveres bevisste mistroskhet overfor etniske minoriteter. Denne formen for diskriminering dreier seg snarere om det aggregerte utfallet av enkeltstående fornuftige handlinger basert på ofte upresise statistiske slutninger om gruppers egenskaper (LeBlanc, 1995).

3.4.3 Andre former for diskriminering

Det foreligger en rekke andre former for diskriminering i litteraturen (se Lange og Westin 1981). Jeg vil i korthet her avgrense meg til å kort gå gjennom to siste relevante typer av diskriminering for tematikken i denne studien.

Den første baserer seg på at diskriminering ikke nødvendigvis er et resultat av at en tenkt arbeidsgiver diskriminerer på grunnlag av egne preferanser eller egen usikkerhet.

Arbeidsgivere kan også diskriminere på bakgrunn av fordommene til en tredjeperson, eksempelvis i form av en kunde. Denne formen for diskriminering ble først skissert av R.K Merton (1948) og ble gitt merkelappen ”unprejudiced discriminator”.

En annen form for diskriminering som kort skal nevnes her er såkalt *institusjonell diskriminering* (Rogstad 2001). Denne formen for diskriminering er ikke et resultat av

²⁴ Dette forutsetter naturligvis at arbeidsgivere ikke gjør slutningen om at fullført høgskoleutdanning i Norge også impliserer gode språkkunnskaper.

enkeltpersoners fordomsfulle handlinger, men er befestet i mer strukturelle forhold. Eksempler på slike institusjonell diskriminering kan være offisielle språkkrav til stillinger som i seg selv ikke fordrer at man behøver å beherske språket (jf. IKT-plakaten) (Rogstad, 2001:39-40).

3.4.4 Innvedinger og relevans

En tilbakevendende innsigelse mot Beckers *preferansediskrimineringsteori* er at økonomisk irrasjonelle arbeidsgivere vil bli utkonkurrert i konkurransepreget arbeidsmarked. Nettopp fordi disse arbeidsgiverne er villig til å betale mer for *mindre* produktiv arbeidskraft. I et konkurrerende marked vil det imidlertid alltid, hevdes det, være arbeidsgivere som ikke har en preferanse for å diskriminere. Bedriftsøkonomisk sett vil således økonomisk irrasjonelle arbeidsgiverne tape (Cain, 1986). Som Arrow (1973) hevder kan smaksdiskrimineringsteorien derfor kun forklare frembringelsen av diskriminering, men ikke hvordan og hvorfor diskriminering opprettholdes over tid.

Det samme kan innvendes mot *statistisk diskrimineringsteori*. Det foreligger heller ingen gode grunner til at arbeidsgivere som baserer seg på informasjonssnarveier vil kunne klare seg i et konkurrerende arbeidsmarked over tid, da slike rekrutteringsstrategiene vil gjøre at den best kvalifisert arbeidskraften i mange tilfeller blir oversett (Lundahl og Wadensjø, 1984).

Til tross for disse rimelige kritikkene av teoriens svakhet i forhold til å forklare tilstedeværelsen av diskriminering på et marked over tid, foreligger det en del studier som gir indikasjoner på at diskriminering er relevant for å forklare ulikhet på arbeidsmarkedet; også blant høytutdannede personer. Et hovedfunn fra *kvalitativ* forskning er at innvandrere med høyere utdanning ofte synes å bli vurdert ut i fra forestillinger om deres egenskaper snarere enn at det foretas en reell vurdering av deres kvalifikasjoner (Larsen, 1996; Kvitastein et al., 1996). Andre kvalitative studier finner at det er særlig ikke-vestlige innvandrere som opplever disse holdningsproblemene blant potensielle arbeidsgivere (Pedersen, 2006). Rogstad (2000, 2001) finner også i sine intervjuerstudier av en rekke bedriftsleder tegn til diskriminering mot etniske minoriteter. En rekke *kvantitative* studier får også støtte for at diskriminering kan være aktuelt for å forklare ulikhet mellom høytutdannede etniske minoriteter og majoriteten. Blant annet Støren (2002, 2006) finner at det er grunner til å tro at det foregår diskriminering mot høytutdannede personer med

minoritetsbakgrunn. Det samme finner Wiborg (2004, 2006) i sine studier av første generasjonsinnvandrere med fullført mastergrad i Norge.

3.4.5 Diskrimineringsmekanismer

Jeg har i den foregående gjennomgangen av ulike diskrimineringsteorier vektlagt preferansediskriminering og statistisk diskriminering. Jeg vil derfor her trekke ut en mekanisme fra hver av disse teoriene, og vise hvilke forventninger disse mekanismene gir henholdsvis sysselsettings og inntektanalysen.

Preferansediskrimineringsteorien baserer seg på at arbeidsgivere mer eller mindre *intensjonelt* ekskluderer arbeidssøkere med annerledes etnisk bakgrunn, da de av en eller annen grunn oppfatter det som ønskelig å ikke ansette personer med ulik etnisk bakgrunn (Becker, 1971). Mekanismen her blir således at noen arbeidsgiveres preferanser, eller smak, for å diskriminere innskrenker etterkommeres muligheter på arbeidsmarkedet relativt til majoriteten. Jeg vil i denne studien, og igjen for enkelthetens skyld, kalle denne mekanismen for ”*smaksmekanismen*”.

Statistisk diskriminering tar utgangspunkt i at arbeidsgivere benytter seg av informasjonssnarveier da det er for kostbart å innhente tilstrekkelig informasjon om arbeidssøkere. Det er videre særlig risikoaverte arbeidsgivere som vil benytte seg av informasjonssnarveier i følge denne teorien (Arrow 1977). Noe Djuve også finner i sine analyser av rekrutterings- og ansettelsesprosedyrer i en rekke norske bedrifter (2005:181 – 183). Vi kan derfor si at det er en slags *risikoaversjonsmekanisme* som skisseres i statistisk diskrimineringsteori. Her vil ikke-vestlige etterkommernes muligheter på arbeidsmarkedet bli begrenset av at enkelte, eller flere, arbeidsgivere verken ønsker å ta sjanser eller innhente mer informasjon, og heller baserer avgjørelsene sine på *kognitive snarveier*.

I følge både smaksmekanismen og risikoaversjonsmekanismen forventes det følgelig at etterkommere, grunnet deres synlige minoritetsbakgrunn, vil komme dårligere ut på arbeidsmarkedet; uavhengig av tilvervet formell kompetanse. Dette gir følgende innledende hypoteser knyttet til ikke-vestlige etterkommernes jobbsikter for begge mekanismene. Disse hypotesene er de samme som ble utledet fra humankapitalteorien og meritokratimekanismen, mekanismene som ligger bak hypotesene er imidlertid forskjellige:

Smaksmekanismen og risikoaversjonsmekanisme:

Hypotese 3 sysselsetting: Ikke-vestlige etterkommere har høyere sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering enn majoriteten når kandidatenes utdanningstyper holdes likt.

Hypotese 4 sysselsetting²⁵: Ikke-vestlige etterkommere har høyere sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering enn majoriteten når kandidatenes karakterprestasjoner og utdanningstype holdes likt.

I forhold til inntektsanalysen vil den empiriske konsekvensen disse to mekanismene bli den samme. Her vil jeg av grunnene nevnt ovenfor også holde kandidatene like med hensyn til næringstilknytning. Dette gir følgende to forventninger knyttet til inntektsnivå:

Hypotese 3b inntekt: Etterkommere har lavere inntektsnivå enn majoriteten når utdanningstype og næringstilknytning holdes likt.

Hypotese 4b inntekt: Etterkommere har lavere inntektsnivå enn majoriteten når utdanningstype, næringstilknytning og karakterprestasjoner holdes likt.

Disse diskrimineringsmekanismene tar som nevnt utgangspunkt i at det er egenskaper (eks. holdninger, risikokalkuleringer, feilslutninger) hos arbeidsgivere som kan frembringe ulikhet på arbeidsmarkedet. Nå er det imidlertid mulig at *hvor* arbeidsgiverne har sitt virke kan være betingende for i hvilken grad de diskriminerer.

Stillingsvernet er eksempelvis særlig sterkt innen offentlig sektor i Norge, sammenlignet med andre vestlige land (Esping- Andersen, 1999). Det vil si at risikoen som er involvert ved å ansette noen innen offentlig sektor kan være høyere, da det er vanskeligere å kvitte seg med eventuelt uønsket arbeidskraft når denne arbeidskraften først er sysselsatt. Dette kan få implikasjoner både i forhold til hvem arbeidsgivere ansetter, og i hvilke stillinger. I følge dette resonnementet er det derfor grunn til å tro at *risikoaversjonsmekanismen* er mer utbredt innen den offentlige sektor, da risikoen ved en ansettelse er større. Det gir følgende hypoteser i forhold til jobbutsikter og inntektsnivå:

Hypotese 5 sysselsetting: Kandidater med etterkommerbakgrunn som uteksaminerer fra studier som i større grad er rettet mot det offentlig sektor har større sannsynlighet for å

²⁵ Som over utledes det egne hypoteser om utvalget med karakterinformasjon.

være uten inntektsnivå første år sammenlignet med majoriteten som uteksaminerte fra tilsvarende utdanningstyper.

Hypotese 5b inntekt Det er større inntektsforskjeller mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten som er sysselsatt innen næringer som i hovedsak er rettet mot offentlig sektor enn mellom etterkommere og majoriteten som ikke er sysselsatt i disse næringene.

I forhold til *smaksmekanismen* er det i denne sammenheng også rimelig å forvente at muligheten for å diskriminere vil være betinget av hvor arbeidsgiverne har sitt virke. Det kan eksempelvis tenkes å være større muligheter for arbeidsgivere til å diskriminere innen privat sektor, enn hva det er i offentlig sektor. Eksempelvis er ansettelsesprosessen innen offentlig sektor i større grad formalisert enn i privat sektor. Avgjørelsene i forhold til hvem som ansettes, og i hvilke stillinger, kan også tenkes å være spredd mellom flere personer i offentlig enn i privat sektor. Det vil si at preferansediskriminering, eller smaksmekanismen, vil kunne få større spillerom i private sektor enn i offentlig sektor. Dette gir følgende siste hypoteser fra smaksmekanismen:

Hypotese 6 sysselsetting: Ikke-vestlige etterkommere som uteksaminerer fra studier som i større grad er rettet mot private sektor har større sannsynlighet for å være uten inntektsnivå første år sammenlignet med majoriteten som uteksaminerte fra tilsvarende studier.

Hypotese 6B inntekt: Det er større inntektsforskjeller mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten som er sysselsatt innen næringer som i hovedsak er rettet mot private sektor enn mellom etterkommere og majoriteten som ikke er sysselsatt i disse næringene.

3.5 Strukturelle forklaringer: Mulighetsstrukturer og kontakt

Et siste teoretisk rammeverk som vil benyttes i denne studien retter hovedfokus mot mer strukturelle forhold for å forklare ulikhet på arbeidsmarkedet. Det vil si at dette rammeverket fokuserer på makro-mikro forbindelsen (jf. figur 3.1). Sentralt her er hvordan individers handlinger og samhandling påvirkes av de sosiale strukturene de omfattes av. Dette startpunktet avviser ikke at det er handlende og samhandlende individer som har frembrakt de sosiale strukturene, men vektlegger mekanismene som virker fra struktur til aktørnivå som viktigst. Et vanlig argument for avendelsen av denne tilnærmingen er at strukturene

individene forholder seg til sjeldent er noe de selv har frembrakt. De er snarere hva jeg tidligere har omtalt som "pre-eksisterende" strukturerer (Blau, 1994:7). Et sentralt begrep innen slike teoretiske innfallsvinkler er *mulighetsstrukturer* (Blau, 1994:23). Dette begrepet referer både til mulighetene og til begrensningene de sosiale strukturene medfører for individers handlinger. Grunntanken her er at *hvor* personer befinner seg i den sosiale strukturene, relativt til andre personer, påvirker deres handlingsmuligheter. Hvilken posisjon personer befinner seg i den sosiale strukturen, betinges ofte av dimensjoner som kjønn, alder og innvandringsbakgrunn (Blau, 1994:25).

I forhold til tematikken i denne studien er det særlig *to* perspektiver som står sentralt innen disse strukturelle innfallsvinklene. Hovedessensen i begge disse perspektivene er at enkeltindividets holdninger mot minoritetsgrupper påvirkes av tilstedeværelsen og størrelsen på minoritetsgruppen. Dette igjen kan påvirke medlemmene av minoritetsgruppens arbeidsmarkedsmuligheter. Teoriene skiller seg imidlertid fra hverandre i forhold til hva utfallet av dette størrelsesforholdet mellom majoritet og minoritet blir for individer i minoritetsgruppen.

På den ene siden har man Blalocks (1967) "*economic threat hypothesis*" som antar at en voksende, eller stor, minoritetsgruppe innen et avgrenset område kan fremstå som truende for majoritetsbefolkningen. Trusselen for majoriteten, i følge Blalock, fremstår blant annet i form av økt konkurranse om knappe ressurser som ledige stillinger på et arbeidsmarked (1967:133-139). Det vil si at majoriteten, i følge denne teorien, oppfatter at mulighetene deres på arbeidsmarkedet innskrenkes av størrelsen på minoritetsgruppen. Konsekvensen av dette kan bli at enkeltmedlemmer av minoritetsgruppen blir ekskludert på arbeidsmarkeder i områder med stor konsentrasjon av minoriteter. Med andre ord blir minoritetenes muligheter i følge denne teorien innskrenket av deres posisjon i den sosiale strukturen. En annen teori som skisserer tilsvarende empirisk utfall, men som baserer seg på noe annerledes resonnement er tanken om "etniske nettverk". Dette konsentrasjoner av etniske minoriteter innen enkelte bydeler ansees i følge denne teorien som forhindrede for at minoriteten kommer i kontakt med majoriteten (Heath og Cheung, 2007). Disse etniske nettverkene kan virke som effektive jobbformidlere for lavere stillinger, men ikke nødvendigvis for stillinger som søker kvalifisert arbeidskraft (Rogstad, 2001). Noe som igjen kan gjøre at høytutdannede minoriteters nettverk svekkes, og at tilgangen på informasjon om arbeidsmarkedet gjennom dette blir dårligere grunnet størrelsen på minoritetsgruppen.

Blaus teori om "*intergroup relations*" utgjør den *andre siden* (1960). Blaus teoretiske utgangspunkt er at hyppig interaksjon mellom minoritetsgruppen og majoritetsgruppen bidrar til å skape sosiale relasjoner mellom gruppene. Denne relasjonsskapningen har en positiv effekt for minoritetsgruppens muligheter på arbeidsmarkedet (1977a, 1977b, 1994). For at det skal oppstå relasjoner mellom minoritet og majoritet er det imidlertid en forutsetning at det er muligheter for *kontakt* mellom gruppene. Dersom det er stor tetthet av minoriteter i et område øker, i følge teorien, sannsynligheten for kontaktmuligheter mellom minoritet og majoritet. Som Blau formulerer det "*no social relations can occur without some contact opportunities (...) the likelihood of social relations [also] increases with growing contact opportunities*" (1994:29). I motsetning til Blalocks teori postulerer denne tilgangen at minoriteters muligheter blir *bedre* dersom minoritetsgruppen er stor relativt til majoritetsgruppens størrelse. Blau's teori kan videre knyttes opp mot den såkalte *kontakthypotesen*. Grunntanken i kontakthypotesen er enkelt fortalt at kontakt mellom ulike etniske grupper gjør at toleransen mellom gruppene blir større (Verkuyten, 1995; Wilson, 1996 ; Pettigrew, 2006).

Begge disse teoriene, intergruppeteorien og kontakthypotesen, kan videre knyttes opp mot den overordnede *relasjonelle* forståelsen av forholdet mellom ikke-vestlige etterkommere som synlige minoriteter og majoriteten. Dersom arbeidsgivere med majoritetsbakgrunn eksempelvis er vant til å treffe personer med synlig etnisk bakgrunn, er det også rimelig å forvente at de vil bli mer tilbøyelig til å bedømme etterkommere som likeverdig individer. Dette kan igjen gjøre at disse arbeidsgiverne i mindre grad knytter negative egenskaper til signalene synlig minoritetsbakgrunn avgir.

3.5.1 Kontaktmekanismen

Mekanismene som skisseres innen disse mer strukturelle teoriene fokuserer alle på hvordan hendelser på strukturnivå påvirker hvordan individer handler på aktørnivå. Jeg vil her avgrense meg til å utlede hypoteser fra én mekanisme som skisseres både i *intergruppeteori* og *kontakthypotesen*.

Mekanismen som skisseres i disse teoriene vektlegger betydningen av kontakt mellom ulike etniske grupper for å forklare arbeidsmarked utfall mellom ulike grupper. Kontakt mellom ulike grupper skaper sosiale relasjoner, og slike sosiale relasjoner kan åpne muligheter for enkeltindividene innad i gruppene. Vi kan følgelig si at det er en *kontaktmekanisme* som står

sentralt i disse teoriene. Jeg vil i analysene forsøke å fange opp denne mekanismen ved å benytte meg av Oslo som en slags case²⁶. Grunnen til det er at 51 prosent av etterkommerne i utvalget mitt er bosatt i Oslo. Med 78 prosent av den totale innvandrerbefolkningen, er dette også byen med flest bosatte ikke-vestlige minoriteter og høyest andel ikke-vestlige innvandrere (Henriksen, 2007). Følgelig er det rimelig å forvente at arbeidsgivere som har sitt virke i Oslo har større muligheter for å knytte relasjoner med ikke-vestlige etterkommere, og den ikke-vestlige minoritetsbefolkningen for øvrig. Med utgangspunkt i Oslo som case gir det følgende to avsluttende hypoteser:

Kontakmekanisme

***Hypotese 7 sysselsetting:** Høytutdannede ikke-vestlige etterkommere som er bosatt i Oslo, har lavere sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid enn etterkommere som ikke er bosatt i Oslo.*

***Hypotese 7b inntekt:** Høytutdannede ikke-vestlige etterkommere som er bosatt i Oslo, har høyere inntekt enn etterkommere som ikke bor i Oslo.*

Så langt i dette kapitlet har jeg innført et overordnet teoretisk rammeverk og et mer spesifikt teoretisk bakteppe. Kombinert er disse fruktbare for å belyse nyutdannede etterkommeres overgang til arbeidsmarkedet. For hver av de spesifikke teoriene har jeg trukket frem ulike mekanismer. Ut fra disse mekanismene har jeg spesifisert noen forventinger til analysene ved å utlede spesifikke og empirisk testbare hypoteser.

I innledningskapitlet, og i innledningen til dette kapitlet, skrev jeg at de ulike teoretiske innfalsvinklene for å forklare etterkommerens overgang fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet skal forstås som komplementære til hverandre. Grunnen til det er, for å kort rekapitulere, at de ulike mekanismene som skisseres i teoriene ofte virker samtidig, og kan ha kausalrelasjoner seg i mellom. I det påfølgende avsnittet vil jeg forsøke å synliggjøre dette poenget ved å gi et eksempel på hvordan noen av de ovennevnte teoretiske mekanismene *kan* tenkes å ha kausalrelasjoner seg i mellom i frembringelsen av ulike arbeidsmarkedsutfall.

²⁶ Mer om operasjonalisering av bosted kan gjenfinnes i metodekapitlet (kapittel 4, avsnitt 4.3.5).

3.6 Eksempel på kausalrelasjon mellom mekanismene

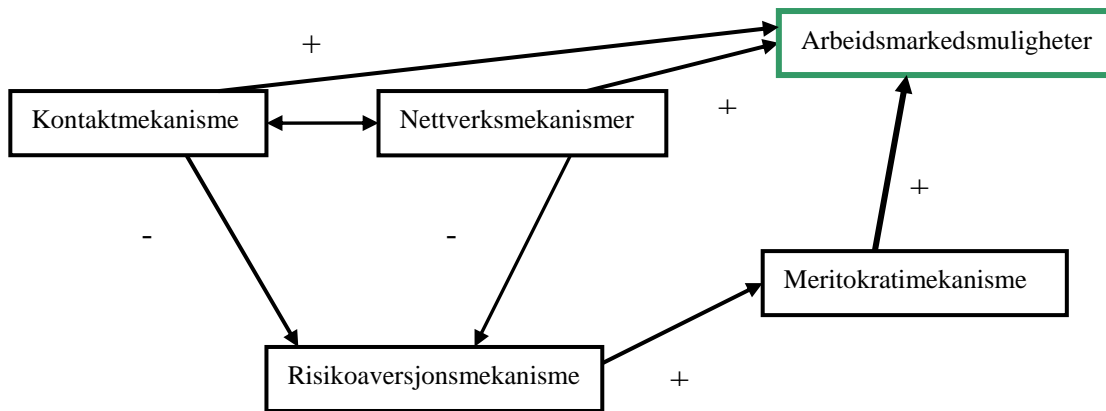
La meg ta utgangspunkt i *kontaktmekanismen* for å illustrere hvordan kausalrelasjoner kan eksistere mellom noen av mekanismene som har blitt skissert ovenfor. Denne mekanismen tar utgangspunkt i at holdninger og handlinger overfor ikke-vestlige etterkommere blir mer positive blant arbeidsgivere med majoritetsbakgrunn som har hyppigere kontakt med personer med synlig minoritetsbakgrunn. Dette kan igjen gi bedre muligheter på arbeidsmarkedet for ikke-vestlige etterkommere. Hvor ofte man treffer personer med minoritetsbakgrunn kan, som kontaktmekanismen antar, henge sammen med den etniske konsentrasjonen der man bor. Det er derimot ikke gitt at alle personer som eksempelvis bor i Oslo har like stor grad av kontakt med den synlige minoritetsbefolkningen. Hvorvidt, og i hvor stor grad, man har kontakt med minoritetsbefolkningen kan derfor tenkes å henge sammen med *hvem* man kjenner, og hvem man omgås. Det vil si at hyppigheten av kontakt kan henge sammen med *nettverket* man har på stedet man bor. Ulike nettverksmekanismer kan følgelig tenkes å påvirke hvorvidt, og i hvilken grad, kontaktmekanismen virker. Samtidig er det en forutsetning at den synlige minoritetsbefolkningen er av en viss størrelse for at man gjennom ulike nettverksmekanismer skal komme i kontakt med minoritetsbefolkningen. Det vil si at kontaktmekanismen også kan tenkes å påvirke hvordan nettverksmekanismen fungerer.

Både kontakt og nettverksmekanismene bidrar som nevnt til at det formidles *informasjon* mellom arbeidssøkere og arbeidsgivere. Disse to mekanismene, separat, eller sammen kan følgelig direkte relateres til arbeidssøkernes arbeidsmarkedsmuligheter. Det er imidlertid også mulig at disse to mekanismene kan ha kausalforhold til andre mekanismer. En av disse kan være *risikoaversjonsmekanismen*. Denne mekanismen baserer seg på at det er mangel på informasjon blant arbeidsgivere som gjør at noen arbeidssøkere/arbeidstagerer kommer dårligere ut på arbeidsmarkedet. Det er som skrevet rimelig å anta at tilgang på informasjon vil gjøre risikoaversjon til en mindre aktuell ansettelsesstrategi for arbeidsgivere. Denne tilgangen på informasjon kan videre tenkes å være relatert til hvor arbeidsgivere bor, og hvem arbeidsgivere kjenner. Med andre ord vil kontaktmekanismen og nettverksmekanismer, sammen eller hver for seg, kunne påvirke hvorvidt, og eventuelt hvor sterkt, risikoaversjonsmekanismen fungerer i forhold til jobbutsikter.

Dersom vi videre betrakter *meritokratimekanismen*, en annen antatt viktig mekanisme i denne studien, ser vi at det plausibelt at også denne mekanismen kan ha en kausalrelasjon med de nevnte mekanismene. Dersom informasjon, som kan forårsakes av en kombinasjon av nettverk og kontakt, *reduserer* sannsynligheten for at arbeidsgivere vil diskriminere, øker det samtidig sannsynligheten for at meritokratimekanismen vil virke i kandidatenes overgang til arbeidsmarkedet. Sagt på en annen måte; det kan tenkes at nettverks og kontaktmekanismer, gjennom å tilgjengeliggjøre informasjon, reduserer risikoaversjonsmekanismen. Noe som igjen gjør at meritokratimekanismen, hvor arbeidssøkerne blir ansatt på basis av formelle egenskaper, får større betydningen for kandidatenes arbeidsmarkedsmuligheter.

I figur 3.2 (under) fremstilles dette tenkte eksempelet på kausalrelasjoner mellom ulike mekanismer.

Figur 3-2 Kausalrelasjoner mellom ulike mekanismer og arbeidsmarkedsmuligheter



Forklaring av figur: Pilene viser retningen på kausalrelasjonene mellom de ulike mekanismene. Fortegnene viser om påvirkningen er negativ eller positiv. Det vil si om en mekanisme gjør at en annen mekanisme virker i positiv eller negativ retning.

La meg igjen påpeke at dette gjengitte eksempelet kun er et *mulig* eksempel på kausalforhold mellom disse mekanismene. Det kan også tenkes at eksisterer kausalforhold mellom andre mekanismer som har blitt gjengitt i dette kapitlet. Coleman (1988) viser blant annet relasjonen mellom nettverk/sosial kapitalmekanismer og mekanismer som skisseres i humankapitalteorien. Det kan også tenkes at kausalrelasjonene som har blitt eksemplifisert her kan virke i motsatt retning. Formålet med diskusjonen i dette avsnittet har imidlertid *ikke* vært å avdekke alle mulige kausalrelasjoner mellom ulike mekanismer. Formålet har snarere vært å vise kompleksiteten knyttet til å spesifisere mekanismene i forklaringen av sosiale fenomen, og samtidig synliggjøre hvorfor de ulike teoretiske innfallsvinklene som benyttes her skal forstås som komplementære.

3.7 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg introdusert et teoretisk bakteppe for analysen av høytutdannede ikke-vestlige etterkommeres overgang til det norske arbeidsmarkedet. Dette har jeg gjort ved å først introdusere mekanismebaserte forklaringer som et generelt overordnet teoretisk rammeverk. Deretter har jeg redegjort for og diskutert teorier som mer spesifikt er rette mot å forklare eventuell ulikhet på arbeidsmarkedet. Disse har vært humankapitalteori,

diskrimineringsteori, nettverksteori og kombinasjoner av intergruppeteori. Her har jeg blant annet argumentert for at det strenge rasjonalitetskravet som stilles i humankapitalteorien er overflødig for å analysere arbeidsmarked utfallet til høytutdannede ikke-vestlige etterkommere. Et utgangspunkt i fornuftig og intensjonelt handlende aktører vil i denne analysen gjøre samme nytten.

For hver av de ulike teoretiske innfallsvinklene har jeg, i tråd med den mekanismebaserte forklaringen, trukket ut relevante mekanismer. Disse ulike mekanismene har et fellestrekk: De er alle befestet i antagelser om hvorledes intensjonelt og fornuftig handlende og samhandlende individer på individnivå kan frembringe sosialt aggregerte utfall. Ut fra forventningene disse forskjellige mekanismene skisserer har jeg utledet empirisk testbare hypoteser til analysene.

Avslutningsvis i dette kapitlet demonstrerte jeg hvorledes noen av de ulike mekanismene kan ha kausalrelasjoner seg i mellom. Gjennom denne diskusjonen har jeg forhåpentligvis synliggjort hvorfor de ulike teoretiske innfallsvinklene i denne studien snarere skal betraktes som komplementære enn en gjensidig utelukkende.

I figur 3-3 (under) oppsummeres forholdet mellom de teoretiske innfallsvinklene, tilhørende mekanismer og utledede hypoteser, samt hvilke forskningsspørsmål de ulike mekanismene og hypotesene er rettet mot. Det ble ikke utledet hypoteser fra nettverksteorien, men dette rammeverket trekkes inn i diskusjonen i avslutningskapitlet. Det ble heller ikke utledet spesifikke hypoteser knyttet til forskningsspørsmål III, men en rekke av de utlede hypotesene knyttet til forskningsspørsmål I og II vil kunne bidra til å belyse dette spørsmålet:

Figur 3-3 Oppsummering av det analytiske forholdet mellom forskningsspørsmål, teori, mekanismer og utledede hypoteser.

		Teori	Mekanisme	Hypotese
Forskningsspørsmål I:		Humankapitalperspektivet	Meritokratimekanisme	1 sysselsetting 2 sysselsetting
	Har nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med med fullført høgscoleutdanning like gode jobbutiskter som majoritetsbefolkningen med tilsvarende fullført utdanning?	Diskriminering: Preferansediskriminering & Statistisk diskriminering	Smaksmekanisme & Risikoaversjonsmekanisme	3 sysselsetting 4 sysselsetting
		Statistisk diskriminering	Risikoaversjonsmekanisme	5 sysselsetting
		Preferansediskriminering	Smaksmekanisme	6 sysselsetting
	Kontakt/Intergruppe	Kontaktmekanisme	7 sysselsetting	
Forskningsspørsmål II:		Humankapitalperspektivet	Meritokratimekanisme	1b inntekt 2b inntekt
	Opplever nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med fullført høgscoleutdanning like stor lønsmessig avkastning av utdanning sin som majoritetsbefolkningen med tilsvarende fullført utdanning?	Diskriminering: Preferansediskriminering & Statistisk diskriminering	Smaksmekanisme & Risikoaversjonsmekanisme	3b inntekt 4b inntekt
		Statistisk diskriminering	Risikoaversjonsmekanisme	5b inntekt
		Preferansediskriminering	Smaksmekanisme	6b inntekt
	Kontakt/Intergruppe	Kontaktmekanisme	7b inntekt	

I neste kapittel presenteres datamaterialet og metoden som utgjør grunnlaget for analysene i denne oppgaven.

4. Presentasjon av data og metode

Formålet med dette kapitlet er å presentere datamaterialet og operasjonaliseringene jeg har gjort for å undersøke mekanismene, og teste hypotesene som ble formulert i forrige kapittel. I dette kapitlet redegjør jeg *først* for datamaterialet som ligger til grunn for analysene, samt avgrensinger som gjøres i dette datamaterialet. *Dernest* viser jeg hvorledes jeg har operasjonalisert de forskjellige variablene som inngår i analysene. Tilslutt i kapitlet beskriver jeg kort hvilke statistiske metoder som benyttes i denne studien.

4.1 Beskrivelse datamaterialet

Datamaterialet i denne studien er tilgjengeliggjort gjennom forskningsprosjektet "*Educational Careers: Attainment, Qualification, and Transition to Work*", og baserer seg på en sammensetting av en rekke ulike registerdata fra SSB²⁷. De viktigste registrene i denne studien er FD- trygd og NUDB (norsk utdanningsdatabase). Disse registerdataene er koblet sammen på individnivå, og aidentifisert slik at det ikke er mulig å etterspore enkeltpersoner. Samlet sett gir disse registerdataene rikholdig informasjon om *samtlig*e ikke-vestlige etterkommere som ble uteksaminert fra en norsk høgskole i perioden 1993-2005. Datasettet inneholder også informasjon om et tilfeldig utvalg av 20 prosent av majoritetsbefolkningen som uteksaminerte i tilvarende tidsperioder fra tilsvarende utdanningsinstitusjoner. I tillegg inneholder datasettet karakterinformasjon om et underutvalg av hovedutvalget.

Analysene av dette datamaterialet gjøres i hovedsak i statistikkprogrammet SPSS 15. 0, den agentbaserte-simuleringen i kapittel 7 gjøres i STATA 9.0.

²⁷ Prosjektet er finansiert av norsk forskningsråd, og ledes av prof. Arne Mastekaasa, Gunn E. Birkelund & Marianne N. Hansen. Mer informasjon om prosjektet kan gjenfinnes på: www.iss.uio.no/forskning/prosjekter/educational_careers/

4.2 Avgrensinger av datamaterialet

I tillegg til å avgrense studien til tidsperioden 1993-2005, gjøres det noen ytterligere avgrensinger av registerdataene: For det første avgrenses denne studien til å kun ta for seg kandidater med ikke-vestlig etterkommerbakgrunn og kandidater med majoritetsbakgrunn. Dette innebærer at de øvrige innvandringskategoriene som inngår i datamaterialet tas ut. Disse er førstegenerasjonsinnvandrere, norskfødte med en utenlandsfødt foreldre, utenlandsfødte med en norskfødt foreldre og adoptivbarn tas derfor ut av analysen²⁸. Jeg har også valgt å ta ut kandidater som var registrert i videreutdanning første året etter uteksaminering. Det er fordi denne studien fokuserer på kandidatens situasjon på arbeidsmarkedet *etter* at de blir uteksaminert fra høgskoleutdanningen. I tillegg til disse to generelle avgrensingene av datamaterialet gjøres det også noen spesifikke avgrensinger av henholdsvis sysselsettingsanalysen og inntektsanalysen:

Avgrensning av sysselsettingsanalysen

I analysen av sysselsetting benyttes, som jeg mer utdypende kommer tilbake senere, pensjonsgivende inntekt for å måle kandidatens sysselsetting første året etter uteksaminering.

For kandidatene som er registrert som selvstendig næringsdrivende første året etter uteksaminering (109 personer), kan det være en viss usikkerhet knyttet til hvorvidt pensjonsgivende inntekt gir pålitelig informasjon om deres sysselsettingsstatus. Selvstendig næringsdrivende kan eksempelvis tenkes å ha kapitalinntekter som ikke registreres som pensjonsgivende inntekt. Følgelig vil kandidater som er sysselsatt innen denne næringen kunne være sysselsatt, selv om de ikke er registrert med inntekt. Denne gruppen holdes derfor utenfor i analysen av sysselsetting. I tabell 4.1 fremstilles antallet personer som inkluderes i analysen av sysselsetting etter etnisk bakgrunn:

²⁸ Vestlige etterkommere er ikke inkludert i denne variabelen i dette datamaterialet.

Tabell 4-1 Antall personer i sysselsettingsanalyse majoritet og etterkommere

	Antall	Total prosent av N
Majoritet	31511	97.5
Etterkommere	795	2.5
Total	32306	100

Med avgrensningene som er diskutert over ser vi at 795 ikke-vestlige etterkommere og i overkant av 31500 kandidater med majoritetsbakgrunn inkluderes i sysselsettingsanalysen.

Avgrensning av inntektsanalysen

I inntektsanalysen tar jeg ut kandidatene som var registrert uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering. Kandidater som var registrert som selvstendig næringsdrivende, og som var registret med pensjonsgivende inntekt første året etter uteksaminering, inkluderes imidlertid i inntektsanalysen. Fordelingen av antall personer i inntektsanalysen gjengis i tabell 4.2:

Tabell 4-2 Antall personer i inntektsanalysen majoritet og etterkommere

	Antall	Total prosent av N
Majoritet	30752	97.6
Etterkommere	757	2.4
Total	31509	100

Sammenlignet med antall kandidater i sysselsettingsanalysen (tabell 4.1) ser vi at det noen færre kandidater som inkluderes i inntektsanalysen, med 757 ikke-vestlige etterkommere og 30752 kandidater med majoritetsbakgrunn.

4.3 Operasjonalisering av variabler

Drøftningen av operasjonaliseringen av variablene som inngår i analysen er todel. Først redegjøre det for de avhengige variablene, og deretter de uavhengige variablene.

4.3.1 Avhengige variabler: Utgangspunkt i pensjonsgivende inntekt

Jeg har valgt å benytte meg av *pensjonsgivende inntekt* som mål på både høgskolekandidatenes sysselsetting og inntektsnivå første året etter uteksaminering. Pensjonsgivende inntekt defineres ganske enkelt som all inntekt som kan spores tilbake til forskjellige former for yrkesaktivitet. Såkalte ”ytelser til livsopphold” som erstatter inntekt, eksempelvis sykepenger og dagpenger, medberegnes ikke som pensjonsgivende inntekt (Folketrygdloven § 3-15; SSB, 2007).

Sysselsetting –sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid

Kandidater uten pensjonsgivende inntekt vil i tråd med denne definisjonen ikke ha inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering. Med utgangspunkt i pensjonsgivende inntekt har jeg derfor konstruert en *dikotom variabel*. Kandidatene som *ikke* hadde pensjonsgivende inntekt første året etter uteksaminering får her verdien 1, mens kandidatene som hadde inntekt i en eller annen størrelsesorden første året etter uteksaminering tildeles verdien 0.

Terskelen for å bli definert som sysselsatt i denne studien er med andre ord lav. Følgene av en såpass lav terskel for å være sysselsatt blir at sysselsettingsratene blir høye. Andelen arbeidsledige blir tilsvarende lave. Denne operasjonaliseringen er imidlertid ikke gjort for å estimere presise andeler arbeidsledige eller sysselsatte. Formålet med denne operasjonaliseringen er snarere å undersøke om det er *forskjeller* mellom etterkommere og majoriteten med hensyn til jobbutsikter første året etter uteksaminering. Til det formålet er denne operasjonaliseringen tilstrekkelig.

Inntektsnivå første året etter uteksaminering

I analysen av sysselsetting konstruerte jeg en dikotom variabel, mens jeg beholder pensjonsgivende inntekt som en kontinuerlig variabel i inntektsanalysen. Dette er en kontinuerlig variabel hvor verdiene gis i 1000 kroner.

Inntektsvariabelen fordeler seg imidlertid noe høyreskjevt med en del *uteliggere* som vil kunne trekke opp gjennomsnittsinntekten for hele utvalget og følgelig gi et upresist bilde av inntektsfordelingen. Ekstremverdier representerer også et brudd på den lineære regresjonsanalysens forutsetning om normalitet og homoskedastisitet. Jeg har valgt å løse

disse metodiske problemene ved å gjøre en logaritmisk omkodning av inntektsvariabelen. Denne omkodningen ”strekker ut” inntektsvariabelen på lave nivå, og presser den sammen på høye nivå, og fjerner således ekstremverdiene (Skog 2005:247-248). Omkodningen impliserer også at forholdet mellom de ulike verdiene på inntektsvariabelen blir relative fremfor absolutte. Fortolkningen av resultatene i innteksanalysene skiller seg derfor noe fra vanlig fortolkningsmåte i lineær regresjon. Dette kommer jeg tilbake til i beskrivelsen av multipl lineær regresjon (avsnitt 4.5). Ettersom observasjonshetene i denne studien ble uteksaminert over en lengre periode vil inntektsnivået deres være påvirket av hvilket år de uteksaminerte. Jeg har derfor justert inntektsmålet etter konsumprisindeksen i 2005.

Tabell 4.3 og 4.4 gjengir gjennomsnittsinntekt for etterkommere og majoriteten i absolutte tall, samt fordelingen på den dikotome sysselsettingsvariabelen:

Tabell 4-3 Fordeling på sysselsettingsvariabel etterkommere og majoritet

Pensjonsgivende inntekt først år?			
	Ja	Nei	N
Majoritet	97,6 %	2,4 %	31496
Etterkommer	95,2 %	4,8 %	795
Total N			32306

Tabell 4-4 Gjennomsnitt, median og standardavvik inntekt første år.

	Gjennomsnitt	Median	Stand.avvik	Total N
Majoritet	120640.84	109000	61354.76	30752
Etterkommer	131120.34	117000	59499.86	757
Total N				31509

Tabell 4.3 viser at over 95 prosent i begge grupper hadde en eller annen form for inntekt første året etter uteksaminering, og at denne andelen er størst blant majoritetsbefolkningen.

Tabell 4.4 viser at blant kandidatene som hadde inntekt første år etter uteksaminering var det ikke-vestlige etterkommere som har høyest gjennomsnittsinntekt. Dette er interessante funn som jeg kommer tilbake til i de to påfølgende analysekapitlene.

4.3.2 Forklaringsvariabler

I dette påfølgende avsnittet tar jeg for meg et knippe uavhengige variabler det er plausibelt å anta kan påvirke kandidatenes overgang til arbeidsmarkedet. Disse variablene kan vi kalle

forklaringsvariabler, og operasjonaliseres til dels for å måle de ulike forklaringsmekanismene som ble skissert i teorikapitlet.

Etnisk bakgrunn

Den mest sentrale uavhengige variabelen i forhold til tematikken i denne studien er kandidatenes innvandringsbakgrunn. Informasjon om kandidatenes innvandringsbakgrunn får jeg gjennom variabelen *innvkat*. Denne variabelen hadde opprinnelig seks verdier (Akselsen et. al, 2007). Fokuset i denne studien avgrenses imidlertid, som nevnt, til *ikke-vestlige etterkommer* og *majoritetsbefolkningen*. *Etterkommere* defineres av SSB som ”personers [som] er født i Norge med to utenlandske foreldre” (SSB, 2008). Som nevnt utvides denne definisjonen til å også inkludere personer som kom til Norge før skolealder. Kriteriet for å komme før skolealder settes til å være syv år. Argumentasjonen for å benytte seg av en denne definisjonen av etterkommere ble gjengitt innledningsvis i oppgaven (bl.a. avsnitt 1.3). Ikke-vestlige land omfatter i denne studien at kandidatene, eller kandidatenes foreldre, har opprinnelse fra Øst-Europa, Afrika, Sør-Amerika, Asia eller Tyrkia. Personer uten innvandringsbakgrunn, det vil personer som i denne studien omtales som majoriteten eller majoritetsbefolkningen, består i denne analysen av personer som er født i Norge av norskfødte foreldre (SSB, 2008a).

For å identifiseres etterkommerne i analysene konstrueres en dummyvariabel hvor kandidatene med ikke-vestlig etterkommerbakgrunn får verdien 1, mens samtlige kandidater med majoritetsbakgrunn tilordnes verdien 0. Som tabellene over (tabell 4.3 og 4.4) viste gir denne inndelingen 795 og 757 ikke-vestlige etterkommere i henholdsvis sysselsetting og inntektsanalysen.

Utdanningsretning

En annen viktig uavhengig variabel i denne studien er utdanningsretning. Denne variabelen brukes her som et mål humankapital, og antas således å fange opp elementer i *meritokratimekanismen*. I stedet for å kun kontrollere for utdanningstyper, slik jeg har kritisert tidligere studier for å gjøre, vil jeg denne studien forsøke å eksplisitt undersøke hvilke betydning ulike utdanningstyper har for overgangen til arbeidsmarkedet.

SBBs' *standard for gruppering av høyere utdanning* klassifiserer ulike utdanningstyper på høyskole og universitetsnivå. Denne variabelen bygger på *nus2000*-koden fra NUDB registerdatabasen og har opprinnelig 21 verdier (SSB, 2008b, 2007). Tatt størrelsen på etterkommergruppen i betraktning har jeg omkodet denne til å inneholde seks verdier. Denne seksdelte variabelen er operasjonalisert slik at kandidater som er utdannet innen noenlunde samme profesjon (eksempelvis alle som har en form for siviløkonomiutdanning) blir slått sammen i én kategori. Jeg har videre sørget for at alle kandidatene som er kategorisert i samme gruppe har tilsvarende utdanningslengder. Det er viktig å påpeke at det til en viss grad vil være variasjoner i utdanningsretninger innad i hver av disse seks kategoriene. Det er eksempelvis ulike former for sykepleie og helseutdanninger som her inkluderes innen samme utdanningskategori.

Omkodingen gir følgende seks utdanningstyper:

- lærer- og pedagogiske utdanninger
- ingeniørutdanninger treårig
- siviløkonomi treårig
- treårig sykepleie- og helseutdanninger
- ikke profesjonsrettede treårige BA- grader
- toårige grunnutdanninger

Disse ulike utdanningsretningene identifiseres i analysen gjennom et sett av dummyvariabler, hvor kandidater som uteksaminerte fra *ingeniørutdanningen* utgjør *referanse kategorien*.

En teoretisk antagelse i denne studien i forhold til sysselsettingsanalysen er at de forskjellige utdanningstypene, vil kunne gi ulike arbeidsmarkedsmuligheter for etterkommerne og majoriteten. Et grovt hovedskille her ble i teorikapitlet trukket mellom utdanningstyper som var rettet mot henholdsvis offentlig og privat sektor. Datasette denne studien tar utgangspunkt i omfatter imidlertid ikke informasjon om sektortilknytning, hvilket innebærer at jeg må basere meg på *antagelser* om hvilke sektor kandidatene fra de ulike utdanningstypene i hovedsak vil søke jobb i. Eksempelvis antar jeg at ingeniører og siviløkonomer *i hovedsak* vil søke arbeid i privat sektor, mens sykepleierer og lærere/pedagoger *i hovedsak* vil søke arbeid innen privat sektor. Denne inndelingen er

naturligvis ikke vanntett. Ingeniører kan eksempelvis også søke jobb innen offentlig sektor. Jeg vil likevel argumentere for at denne inndelingen vil fange opp *hovedtendensen* med hensyn til i hvilken sektor kandidatene fra de ulike utdanningstypene mest sannsynlig vil søke jobb. Nifu-Steps kandidatundersøkelse viser blant annet at en større andel siviløkonomer og ingeniører er sysselsatt i privat sektor, mens kandidater med sykepleieutdanning og lærerutdanning i større grad er ansatt i offentlig sektor (Arnesen, 2005b). I tabellen (4.5) under gjengis fordelingen av ikke-vestlige etterkommerkandidater og kandidater med majoritetsbakgrunn etter de ulike utdanningsretningene:

Tabell 4-5 Etterkommere og majoritet fordelt etter utdanningstyper (sysselsettingsutvalget)²⁹.

Utdanningstype	Majoritet	Etterkommer	Total N
Lærer og pedagogikk(3 år)	23,8%	10,4%	7581
Sykepleie og helseutdanning	25,90%	22,9%	3802
Ingeniørutdanninger	11,5%	21,9%	3802
Siviløkonomiutdanning	3,9%	11,9%	1323
Ikke-profesjon BA-grader	18,1%	17,4%	5843
Toårige grunnstudier	16,7%	15,5%	5401
Total N	31511	795	32 306
Total prosent	100	100	100

Tabell 4-5 viser at etterkommerne andelsmessig er overrepresentert innen ingeniørutdanningen, og andelsmessig underrepresentert innen lærer og pedagogikkutdanning. Sykepleie og helseutdanningen er utdanningsretningen med størst andel kandidater fra både etterkommergruppen og majoritetsgruppen.

Karakterprestasjoner

Informasjon om karakterer i datasettet mitt er relativt begrenset, med informasjon om karakterprestasjoner for 8563 kandidater av det totale utvalget (ca. 20 prosent), og ca. 40 prosent av etterkommerkandidatene. Betydningen av karakterprestasjoner vil derfor kun

²⁹ Fordelingen er tilnærmet lik for utvalget som undersøkes i inntektsanalysen, men med noen færre siviløkonomer..

undersøkes i en separat analyse. Karaterprestasjoner er målt som en kontinuerlig variabel som jeg har standardisert i z-skårer. Her får kandidater med gjennomsnittelig karakterskårer verdien 0. Kandidater som gjør det karaktermessig dårligere, eller bedre enn gjennomsnittet, tiledes verdi etter hvor mange standardavvik over eller under gjennomsnittet de skårer. Det vil si at kandidatenes karaterprestasjoner måles i forhold til hvor langt unna utvalgets gjennomsnittelig karakterprestasjoner de befinner seg, i positiv eller negativ retning. Gjennomsnittelig z-skår i karakterer gjengis i tabell 4-9 (under) for henholdsvis inntekts og sysselsettingsanalysen.

Næringer

I analysene av inntekt inkluderes som nevnt næringer. NACE_NAR kodene benyttes her, og de gir informasjon om hvilken næring med lengst varighet kandidatene er ansatt i første året etter at de ble uteksaminert³⁰ (SSB, 2008c). I likhet med NUS indeksen er den organisert med detaljert informasjon ned til de minste næringene. Jeg vil derfor måtte slå sammen flere kategorier, og velger å benytte meg av en næringsinndeling delvis basert på Aas (2005) og Østby (2004). Her slås mange smågrupper av næringer sammen til større, grovere, kategoriseringer av næring. Dette gir totalt 8 næringer:

- Hotell og næringsvirksomhet
- Servicenæring
- Helse- og sosialnæring
- Undervisningsnæring
- Varehandel, produksjon og reparasjon av varer og industrivirksomheter
- Transport- og budnæring
- Offentlig administrasjon
- Øvrige næringer

³⁰ Det ville vært ønskelig å benytte seg av *yrker og yrkesposisjoner* som en indikator på hvilke posisjoner i arbeidsmarkedet de forskjellige kandidatene havner etter uteksaminering. Det foreligger imidlertid ikke informasjon om yrke – og yrkesposisjoner for høgskolekandidatene i dette datamaterialet.

Som med utdanningstyper struktureres disse næringskategoriseringene i et sett av dummyvariabler, hvor *undervisningsnæringen* får verdien 0 og utgjør referansekategorien i analysene. Jeg har valgt denne næringen som referansekategori i inntektsanalysen da den ligger nærmest utvalgets gjennomsnittsinntekt. I fremstillingen av endringer i inntekt i absolutte tall vil jeg imidlertid benytte meg av servicenæringer som referansekategori for å gjøre fremstillingen mer realistisk, da det er få ingeniører som arbeider innen undervisningsnæringen.

Mens jeg i sysselsettingsanalysen benyttet meg av kandidatenes utdanningstyper som en indikasjon på hvor på arbeidsmarkedet det var rimelig å anta at kandidatene vil søke jobb, vil jeg i inntektsanalysen benytte meg av kandidatenes næringstilknytning for det tilsvarende. Jeg har heller ikke i inntektsanalysene tilgang på informasjon om sektor. Tildelingen av hvilken arbeidsmarkedssektor de ulike næringene representerer vil således også i inntektsanalysen basere seg på antagelser om hvilke sektorer det rimelig å anta de ulike næringene *i hovedsak* vil representere. Eksempelvis antar jeg at kandidater som arbeider innen ”hotell og næringsvirksomhet” og ”servicenæring” i hovedsak vil være sysselsatt i privat sektor, mens jeg eksempelvis antar at kandidater som er registrert som sysselsatt innen ”helse- og sosialnæringen” og ”offentlig administrasjon ” i hovedsak arbeider inne offentlig sektor. Under (tabell 4.6) gis fordelingen av etterkommere og majoriteten etter de ulike næringstilknytningene:

Tabell 4-6 Etterkommere og majoritet fordelt etter næringstilknytning.

	Majoritet	Etterkommer	Total N
Varehandel, produksjon & reparasjon av varer, & industrivirksomhet	11.37%	15.06%	3611
Hotell og næringsvirksomhet	1.73%	10.60%	613
Transport og bud	1.44%	5.90%	488
Servicenæringer	8.75%	14.80%	2804
Offentlig administrasjon	3.97%	7.71%	1279
Undervisning	8.88%	4.09%	2762
Helse og sosialtjenester	26.11%	15.98%	8150
Andre næringer	37.74%	25.90%	11802
Total N	30752	757	31509
Total prosent	100	100	100

Fordelingen viser at grupperingen ”andre næringer” har størst andel sysselsatte kandidater første året etter uteksaminering i begge grupper. Ellers er etterkommerkandidatene andelsmessig overrepresenter innen ”servicenæringen” og næringen ”varehandel, produksjon og reparasjon av varer og industrivirksomheter”. Sett bort i fra kategorien ”andre næringer” utgjør helse- og sosialnæringen den største næringen.

Bosted

Som skrevet i teorikapitlet foreligger det også teoretiske grunner til å tro at *kandidatens bosted* kan være av betydning for kandidatens sysselsettingsnivå og inntektsnivå første året etter uteksaminering. Særlig Oslo betraktes i den sammenheng som et spesielt tilfelle med høy forekomst av minoriteter. For å fange opp disse forventingene knyttet til bosted konstruerer jeg tre dummyvariabler; ”bosatt i Oslo”, ”bosatt i andre større byer” og ”bosatt i distriktet”. Andre byer” omfatter kandidater som var bosatt i Bergen, Trondheim, Stavanger, Drammen eller Tromsø. Dette er også byene med høyest andel etterkommere sett bort i fra Oslo. Kandidatene som var bosatt i distriktet først året etter at de ble uteksaminering brukes som referansekategori i analysene. Tabell 4.7 gjengir fordelingen på bosted for etterkommere og majoriteten:

Tabell 4-7 Fordeling av bosted for etterkommere og majoriteten (sysselsettingsanalysen³¹).

	Majoritet	Etterkommere	Total N
Bosted			
Oslo	18,5%	51,6%	6253
Distriktet	54,5%	33,8%	17458
Andre større byer	26,9%	14,6%	8595
Total N	31511	795	32306
Total prosent	100	100	100

Fordelingen viser, som skrevet tidligere, at etterkommerkandidatene er overrepresentert i Oslo, med i overkant av halvparten av etterkommerne bosatt der. Fordelingen viser også at det er flere etterkommere som bor i distriktene enn i ”andre byer”.

4.3.3 Kontrollvariabler

Så langt har jeg tatt for meg hvorledes *forklaringsvariablene* er operasjonalisert. I de påfølgende avsnittene skal jeg ta for meg hvilke *kontrollvariabler* som inkluderes i analysen, og hvordan disse er operasjonalisert. Kontrollvariablene er ikke nødvendigvis uviktig for å kartlegge og forklare eventuelle ulikheter i kandidatenes overgang til arbeidsmarkedet, men behandles i denne studien som underordnet tatt analysens forskningsspørsmål i betraktning.

Kjønn

Kvinner og menn har til dels forskjellige arbeidsmarkedskarrierer (Birkelund og Petersen, 2005). I denne studien kontrolleres det derfor for kjønn, og ”mann” får verdien 0 og ”kvinne” verdien 1. Totalt sett er flere kvinner enn menn som har fullført høgskoleutdanning i perioden 1993 – 2005, med 63 % kvinner mot 37 % menn. Kjønnfordelingen er relativt lik i etterkommer og majoritetsgruppen, med henholdsvis 56.9 og 63.9 prosent kvinner.

³¹ Tilsvarende fordeling for utvalget til inntektsanalysen er tilnærmet lik.

Alder ved uteksaminering

Alder inkluderes ettersom det er rimelig å anta at overgangen til arbeidsmarkedet til en viss grad vil være betinget av kandidatenes alder ved uteksaminering. Det er eksempelvis rimelig å anta at en person som uteksaminerer som 33 åring har mer arbeidserfaring enn en som uteksaminerer som 19 åring. Alder ved uteksaminering konstrueres ved å subtrahere kandidatenes fødselsår med avgangsåret fra høyskolene. Dette gir en kontinuerlig variabel som strekker seg fra 19-39 år. Deretter sentreres variabelen rundt gjennomsnittlig alder ved uteksaminering, som i dette utvalget er på ca. 23 år. Det vil si at kandidatene som ble uteksaminert i en alder av 23 år får verdien 0 på variabelen, mens kandidater som ble uteksaminert i en alder av 22 får verdien -1, mens de var 24 år ved uteksaminering får verdien 1, et cetera. Gjennomsnittsalderen for uteksaminering er tilnærmet lik for ikke-vestlige etterkommere og majoritetsbefolkningen (jf. tabell 4.9 under). I sysselsettingsanalysen beholdes derfor 23 år ved uteksaminering som referansekategori. I inntektsanalysen benytter jeg meg av 26 år som referansekategori, da dette er uteksamineringsalderen som gir en gjennomsnittsinntekt som ligger nærmest snittet for hele utvalget.

Foreldres utdanning

I denne studien kontrolleres det for sosial bakgrunn gjennom foreldrenes utdanningsnivå. Dette gjøres ved å konstruere en variabel hvor alle kandidater som hadde minst en forelder med fullført treårig – universitetsutdanning eller høyere da de var 16 år får verdien 1, mens kandidater hvis foreldrenes utdanningsnivå var lavere da de var 16 år får verdien 0.

Opheim (2002) finner at foreldrenes utdanningsnivå generelt sett i liten grad påvirker overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet. Jeg kontrollerer likevel for foreldrenes utdanningsnivå, da det er plausibelt at ulikhet i foreldrenes utdanningsnivå eksempelvis kan ha betydning for kandidatenes nettverk. Fordelingen under viser at etterkommerkandidatene har en lavere andel foreldre med høyere utdanning.

Tabell 4-8 Fordeling etter foreldrenes utdanningsnivå (sysselsettingsutvalget³²).

		Majoritet	Etterkommere
Foreldres utdanning	Lav	63.30%	73.00%
	Høy	34.70%	27.00%
Total prosent		100	100
N		31511	795

Avgangstår

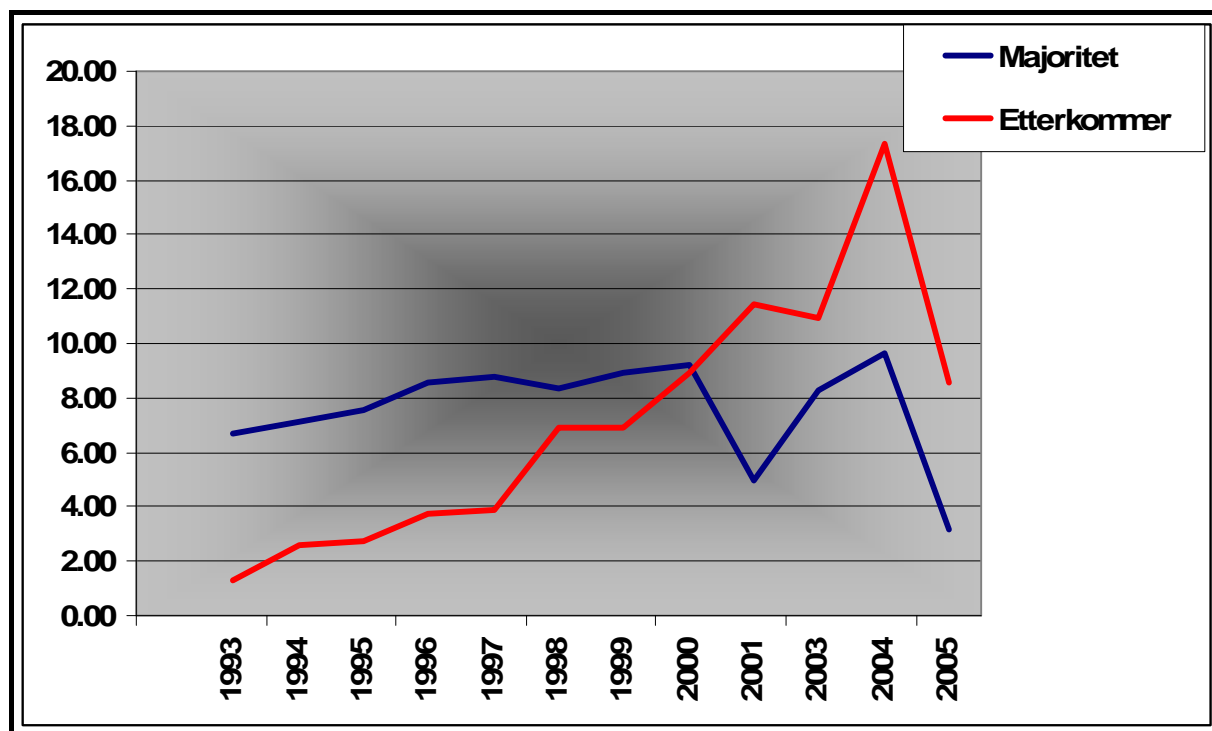
Til tross for at arbeidsledighetsraten i Norge har holdt seg relativt stabil i tidsperioden jeg skal undersøke (1993 – 2005) har det vært visse svingninger som kan være av betydning for arbeidsmarked utfallet for kandidatene (SSB, 2008d). Det kontrolleres derfor for avgangstår i analysene.

Kandidatenes avgangstår identifiseres gjennom et sett av tolv dummyvariabler, hvor 2004 utgjør referanse kategorien. Grunnen til at jeg har valgt 2004 som referanse kategori er fordi dette er året da flest kandidater uteksaminerte i utvalget mitt, for begge grupper. Andelen uteksaminerte etter avgangstår fremstilles i figuren under. I tabellene som gjengir resultatene i analysekapitlene viser jeg ikke koeffisientene for de forskjellige avgangsårene, men de vedlegges i appendiks A for sysselsettingsanalysen og appendiks B for inntektsanalysen.

Figur 4.1 (under) viser den prosentvise andelen kandidater som ble uteksaminert hvert år i etterkommergruppen og majoritetsbefolkningen i perioden 1993 – 2005. Som vi ser av figuren er det andelmessig flest som uteksaminerte i 2004, og færrest i 1993 i både etterkommergruppen og majoritetsbefolkningen. Fra 2000 og utover er det som vi ser en større andel av etterkommergruppen som ble uteksaminert enn fra majoritetsgruppen,

³² Fordelingen er marginalt forskjellig for utvalget til inntektsanalysen.

Figur 4-1 Andel uteksaminerte per år i perioden 1993 – 2005 etter etniske bakgrunn.



Antall dager sysselsatt

I analysen av inntekt kontrolleres det også for *antall dager sysselsatt* første året etter uteksaminering. Dette gjøres for å sørge for at eventuelle ulikheter i inntekt ikke er et produkt av at kandidatene har vært ansatt i ulikt antall dager. Antall dager sysselsatt er en femdelte variabel hvor den høyeste verdien identifiserer personer som har arbeidet 365 dager i løpet av det første året. Det vil si personer som har vært sysselsatt i samtlige dager første året etter uteksaminering. De øvrige verdiene på variabelen er en firedeling av de øvrige dagene, hvor verdien 0 og referansekategorien utgjøres av kandidatene som var sysselsatt 1-91 dager i løpet av første året etter uteksaminering. Etterkommerne og majoriteten fordeler seg relativt likt på denne variabelen, og arbeider i snitt nesten like mange dager (jf. tabell 4.9 under). Majoriteten har imidlertid noen flere som er sysselsatt samtlige dager første året etter uteksaminering. I fremstillingen av endringer i inntekt i absolutte tall vil jeg sammenligne personer som var ansatt hele året.

4.3.4 Samspillsledd

En grunnantagelse i denne studien er at effekten av noen av de omtalte variablene overfor varierer med kandidatenes etniske bakgrunn. Som skrevet i teorikapitlet er det eksempelvis teoretiske grunner til å forvente at effekten av næringstilknytning på inntektsnivå vil kunne variere med etniske bakgrunn. For å operasjonalisere denne teoretiske antagelse, samt øvrige forventinger, knyttet til variasjon i effekten av høy eller lav verdi på en uavhengig variabel, har man to alternativ. Enten kan man gjøre separate analyser av gruppene man antar vil ha ulik effekt av den uavhengige variabelen på den avhengige variabelen. Eller så kan man innføre et samspillsledd i regresjonslikningen. I denne studien vil jeg benytte meg av samspillsledd. Samspillsleddet har den funksjonen at den undersøker om effekten av en uavhengig variabel er avhengig av nivået på en annen uavhengig variabel (Skog, 2005:414-415). Samspillsleddene som innføres i denne analysen er *etterkommer*utdanningstyper*, *etterkommer*næring* og *etterkommer*bosted*.

4.4 Gjennomsnittsverdier

I tabell 4.9 oppsummeres gjennomsnittsverdier for alder ved uteksaminering, karakterprestasjoner for inntekts og sysselsettingsanalysen og antall dager sysselsatt.

Tabell 4-9 Gjennomsnittverdier alder ved uteksaminering, karakterprestasjoner og antall dager sysselsatt. Etterkommer og majoritet³³.

	Majoritet	Etterkommer	Total N
*Karakterer (z-skår) innteksanalyse	0.184	-0.3624	7903
*Karakterer (z-skår) sysselsettingsanalyse	0.192	-0.4716	8103
Alder ved uteksaminering	23,6	23,3	32306
Antall dager sysselsatt	312	316	31508
*Gjennomsnittelig antall standardavvik fra gjennomsnitt.			

I tabell 4.9 ser vi at etterkommerne generelt sett gjør det noe dårligere karaktermessig. Dette gjør seg gjeldende både for etterkommerkandidatene som var i inntektsgivende arbeid første

³³ Gjennomsnittelig alder gis i denne tabellen for sysselsettingsutvalget. Gjennomsnittalderen for innteksanalysen er imidlertid marginalt forskjellig.

året etter uteksaminering (inntektsanalysen) og for hele utvalget (sysselsettingsanalysen). Videre ser vi at det skiller lite mellom etterkommergruppen og majoriteten i henhold til hvor mange dager de arbeidet første året etter uteksaminering, og at det er liten forskjell i forhold til hvor gamle kandidatene var da de uteksaminerte for hele utvalget³⁴. Betydningen av disse gjennomsnittsverdiene kommer jeg tilbake til i de påfølgende analysekapitlene. Først vil jeg imidlertid i korthet ta for meg det statistiske verktøyet som brukes i denne studien.

4.5 Metodologisk verktøy

Jeg vil i analysene benytte meg av regresjonsanalyse og agentbasert-simulering. Hva sistnevnte metode angår er den relativt ukjent i det norske sosiologimiljøet. Denne metoden gjennomgås derfor mer dyptgående i *kapittel 7*. I de to neste avsnittene her tar jeg derimot for meg regresjonsanalyseformene som vil benyttes i denne studien: multippel lineær regresjon og multippel logistisk regresjon. La meg imidlertid først kort si noe om hvorfor regresjonsanalyse er en velegnet metode for denne studiens tematikk.

Hvorfor multippel regresjonsanalyse?

Fordelen med multiple regresjonsanalyser er at de tar for seg asymmetriske sammenhenger mellom flere variabler. Det vil si at regresjonsanalyser, sammenlignet med eksempelvis krysstabeller, tillater mer nyanserte modeller som i større grad er egnet til å vise hvorvidt, og i hvilken grad, en avhengig variabel påvirkes av eller eventuelt har kausalrelasjoner med ulike uavhengige variable (Skog 2005:214). I forhold til forskningsspørsmålene i denne studien er regresjonsanalyser derfor særlig godt egnet da hovedmålet i denne studien er å undersøke tilstedeværelsen og styrken på en kausalrelasjon mellom etterkommerbakgrunn og arbeidsmarkedsutfall. Og videre; hvorvidt denne sammenhengen påvirkes av andre faktorer som utdanningstype og bosted. Ettersom regresjonsanalyse er velegnet til å undersøke *hvorvidt* individers verdier på de uavhengige variablene (forklaringsvariablene) har betydning for deres verdier på den avhengige variabelen, er denne metoden også fordelaktig for å utelukke irrelevante faktorer som påvirker eksempelvis inntektsnivået.

³⁴ Den gjennomsnittlige alderen ved uteksaminering er tilnærmet lik for kandidatene som inkluderes i inntektsanalysen.

Dette gjør regresjonsanalysen til et nyttig verktøy for å spesifisere hvilke mekanismer det er plausibelt å anta fungere for å frembringe det sosiale fenomenet vi observerer.

Multippel binær logistisk regresjonsanalyse

I det første analysekapitlet undersøker jeg sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering. Den avhengige variabelen her er med andre ord dikotom, noe som gjør binær logistisk regresjon til et passende statistisk verktøy (Tuft, 2000).

Siden logistisk regresjon behandler avhengige variabler med to verdier, kan man ikke ta utgangspunkt i at sannsynligheten for å være i den ene eller den andre gruppen den avhengige variabelen beskriver er lineær. Det er logisk da den avhengige variabelen kun har to verdier, og således ”før eller senere bøyer av mot taket eller gulvet” (Skog, 2005:345) på høye eller lave nivåer av den uavhengige variabelen. I logistisk regresjon blir derfor kurven snarere S-formet enn lineær. For å håndtere denne kurvelineariteten gjør man en logit-omkodning (Skog, 2005; Tuft, 2000)³⁵. Etter denne omkodingen sitter man igjen med en logit-skala som går fra minus uendelig til pluss uendelig. Følgelig forsvinner også de omtalte tak og gulveffektene, og forskjellene på skalaen går fra å være absolutte til å være relative (Skog, 2005: 355).

Resultatene fra den binære logistiske regresjonen gis følgelig i *logiter*. I tabellene som presenterer resultatene fra den logistiske analysen vil jeg også gjengi resultatene i logiter. Dette gjøres for at leseren selv kan signifikant teste resultatene. Logiter gir imidlertid i liten grad intuitiv fortolkning utover benevnelsen til fortegnet. Jeg vil derfor i fortolkningen og presentasjonen av resultatene i all hovedsak veksle mellom *oddsrater* og *odds* og predikerte eller *beregnete sannsynligheter*.

Odds og oddsratio kan beregnes med utgangspunkt i logiten. Denne utregningen gjøres ved å ta antilogartimen til regresjonskoeffisienten for å finne oddsrater, og antilogartimen av konstantleddet for odds. *Odds* har den egenskapen at den forteller hvor mye ”større (eller)

³⁵Grovt skissert er gangen i denne omkodingen som følger: Først fjernes den øvre grensen, eller takeffekten, ved å beregne forholdstallet mellom andelen som har egenskapen (dvs. verdien 1 på den avhengige variabelen), og andelen som ikke har egenskapen (dvs. verdien 0 på den avhengige variabelen), det vil si *odds* (Skog 2005:355). Deretter gjør man en logaritmisk omkoding av oddsen, som gjør at man får en overgang fra absolutte til relative forskjeller.

mindre sannsynligheten for at et bestemt utfall skal inntreffe, enn for at det ikke skal inntreffe”(Skog, 2005:363). Et eksempelvis odds 1 for at ikke-vestlige etterkommere skal være uten inntektsgivende arbeid, er det like stor sannsynlighet for at de skal være uten inntekt som at de skal ha inntekt. *Odds-rater* referer til den *relative* økningen i odds når den aktuelle uavhengige variabelen øker med én enhet. Det vil si at den gir informasjon om hvor mange ganger større (eller mindre) odds blir når den uavhengige variabelen øker med én verdi (Skog, 2005:364-365). Eksempelvis vil odds-raten til etterkommerne i denne studien kunne fortelle oss hvor stor (eller liten) odds er for at etterkommer skal være uten inntektsgivende arbeid er sammenlignet med den tilsvarende odds til majoritetsbefolkningen.

Sannsynligheter kan ikke direkte regnes ut for hver av regresjonskoeffisientene, men må beregnes for undergrupper av utvalget. Jeg vil derfor benytte meg av sannsynligheter som et virkemiddel for å synliggjøre endringer i sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid for en gitt referansekategori. Sannsynligheter for denne referansekategorien kan beregnes ved å først beregne odds for den aktuelle referansekategorien, og deretter om til sannsynligheter gjennom formelen³⁶:

$$\frac{\text{Odds}}{1+\text{Odds}}$$

Referansekategorien som brukes for vise endringer i sannsynligheter for å være uten inntektsgivende arbeid er i denne studien mannlige kandidater, som uteksaminerte i en alder av 23 år fra ingeniørstudiet i 2004 med foreldre med lavere utdanning og som var bosatt i distriktet.

Multipel lineær regresjonsanalyse

Lineær regresjonsanalyse brukes når den avhengige variabelen er kontinuerlig (Ringdal 2001:391). Siden pensjonsgivende inntekt er en kontinuerlig avhengig variabel vil jeg benytte meg av denne metoden i inntektsanalysen. Grunntanken i lineær regresjonsanalyse er, gjennom minste kvadraters metode, å finne den lineære linjen som best beskriver den

³⁶ Odds for den aktuelle referansekategorien beregnes gjennom uttrykket $e^{\text{logit}(Y)=b_0+b_1 x_1+\dots+b_n X_n+e}$

empiriske sammenhengen mellom den avhengige variabelen og en rekke uavhengige variabler i datamaterialet (Skog, 2005). Som skrevet tidligere oppfyller imidlertid ikke inntektsvariabelen alle forutsetningene til lineær regresjonsanalyse. Logaritmen av inntekt blir derfor brukt som avhengig variabel i den multiple lineære regresjonsanalyse.

Ettersom jeg her benytter meg av logaritmen av inntekt fortolkes resultatene som relative fremfor absolutte. Det vil si at endringer og forskjeller i inntekt kan fortolkes som prosentvise. Dersom regresjonskoeffisienten er vesentlig mindre enn 1 kan resultatene fortolkes som prosenter ved å multiplisere dem med 100^{37} . Dersom regresjonskoeffisienten er betydelig større enn 1 kan man regne seg frem til den tilsvarende prosentvise fortolkningen gjennom $100 * [e^{b_i} - 1]$ (Skog, 2005:248). I enkelte tilfeller vil jeg også fremvise resultatene fra inntektsanalysen i absolutte tall, det vil si i kroner. For å regne seg fra logaritmer tilbake til absolutte tall, tar man antilogaritmen til den aktuelle koeffisienten, eller den aktuelle kombinasjonen av koeffisienter, ved å opphøye den/de i grunntallet for naturlige logaritmer e (2.7183). Det gir følgende formel (Skog 2005:243):

$$e^{b_0 + b_1 * x_1 + b_2 * x_2 + \dots + b_k * X_k}$$

Referansekategorien for fremstillingen av inntektsforskjeller i absolutte tall i inntektsanalysen er mannlige kandidater som uteksaminerte i 2004 i en alder av 26 år fra ingeniørstudiet, sysselsatt i servicenæringen, og som var bosatt i distriktet med foreldre med lavere utdanning.

³⁷ $(100 * b_i)$.

4.6 Statistisk usikkerhet og modellenes tilpasning til data

Statistisk usikkerhet

Det vil være en viss sum av usikkerhet knyttet til resultatene fra analysene av ikke-vestlige etterkommeres overgang til arbeidsmarkedet. Denne usikkerheten er ikke i så stor grad knyttet til generaliserbarheten av resultatene til befolkningen, da datamaterialet her omfatter *samtlig*e uteksaminerte høgskolekandidater med etterkommerbakgrunn i 1993-2005. Det vil si at jeg i denne studien analyserer data som gir resultater med stor grad av validitet og reliabilitet i forhold til populasjonen. Usikkerheten i denne studien er mer knyttet til hvorvidt sammenhengene, mellom eksempelvis inntekt og ikke-vestlige etterkommerbakgrunn, er et resultat av tilfeldigheter eller ikke.

I analysene i statistikkvareprogrammet SPSS gis det automatisk en signifikanssannsynlighet (p-verdi) for hver av regresjonskoeffisientene. Denne p-verdien forteller oss hvor stor sannsynligheten er for at man skal få det resultatet regresjonskoeffisienten gir dersom det ikke er en sammenheng mellom den avhengige og den uavhengige variabelen. Det vil si dersom nullhypotesen om at ingen statistisk sammenheng kan påvises skulle være korrekt (Skog, 2005:227). Jeg setter signifikansnivået i denne studien til å være på 5 prosent, som mer eller mindre er konvensjonelt. Det vil si at jeg aksepterer en fem prosents sannsynlighet for at jeg beholder et resultat som er feilaktig³⁸.

Signifikanssannsynligheten gir informasjon om ulike verdier på enkelte koeffisienter er signifikant forskjellig fra hverandre. Et sentralt fokus i denne studien blir eksempelvis om det er signifikante forskjeller i lønn mellom etterkommere og majoriteten. Det er imidlertid også interessant å undersøke om de forskjellige koeffisientene, eller variablene, som inkluderes i analysene er signifikante forskjellige fra hverandre. Eksempelvis benytter jeg meg av en rekke dummyvariabler for å undersøke betydningen av ulike utdanningstyper for overgangen til arbeidsmarkedet. Ved siden av å teste om de enkelte utdanningstypene er signifikant forskjellige fra referansekategoriene for utdanningstyper, er det også interessant å undersøke om disse utdanningstypene er signifikant forskjellige fra *hverandre*. For å gjøre

³⁸ Sagt på en annen måte aksepterer jeg en fem prosents sannsynlighet for å begå *type I feil*

dette vil jeg benytte meg av en t-test som tar utgangspunkt i differansen mellom ulike koeffisienter. Følgende formel ligger til grunn for denne utregningen (Skog 2005:302):

$$t = \frac{b_1 - b_2}{SE(b_1 - b_2)}$$

Hvor uttrykket $SE(b_k - b_m)$ beregnes som:

$$SE(b_k - b_m) = \sqrt{[SE(b_1)]^2 + [SE(b_2)]^2}$$

Med frihetsgrader $df = N_1 + N_2 - 2$.

Denne utregningen kan benyttes både i logistisk og lineær regresjon forutsatt at man beregner på grunnlag av logitkoeffisienten i førstnevnte metode (Amundsen, 1972).

Modellens tilpasning til data

Ved siden av å undersøke med hvor stor sikkerhet man kan fastslå at de ulike regresjonskoeffisientene beskriver reelle empiriske sammenhenger, vil jeg i analysene også undersøke hvor godt analysemodellene er tilpasset data.

I den binære logistiske regresjonen i kapittel 5 vil jeg benytte meg av *-2ll -testen*. Lave verdier på dette målet indikerer god modelltilpasning, og avtagende verdier fra en modell til en annen indikerer en forbedring i den aktuelle modellens forklaringskraft (Eikemo og Clausen, 2007). Hvorvidt reduksjonen i *-2ll* fra modell til modell er stor nok til å indikere en signifikant bedre modelltilpasning, undersøkes gjennom log likelihood ratio-testen (LR-testen). LR-testen tar utgangspunkt i differansen mellom modellene som undersøkes, og er tilnærmet kjikvadratfordelt med et antall frihetsgrader som svarer til forskjellen i antall parametere mellom modellene som sammenlignes (Skog, 2005:375). Jeg vil i fremstillingen av resultatene gjengi *-2ll* for hver modell, og om endringen i *-2ll* fra modell til modell er signifikant etter LR-testens premisser.

I den lineære regresjonsanalysen i kapittel 6 vil jeg benytte meg av *justert R²* som et mål på hvor mye analysemodellene forklarer. Dette målet gir en prosentvis indikasjon på hvor mye av variasjonene i den avhengige variabelen, det vil si inntekt, som forklares av variasjonen i

de uavhengige variablene som inkluderes i modellen (Skog 2005:224). Størrelsen på justert R^2 for hver enkelt modell, og størrelsen på endringen i justert R^2 fra modell til modell, gir således en indikasjon på hvor godt modellene er tilpasset data. Jeg vil derfor i fremstillingene av resultatene i tabellform gjengi størrelsen på justert R^2 for hver modell, samt størrelsen på endringen i justert R^2 fra modell til modell.

Oppgaven videre

I dette kapitlet har jeg presentert datamaterialet og hvilke avgrensinger og operasjonaliseringer som er gjort av dette, samt i korthet hvilke metoder som benyttes meg for å besvare forskningsspørsmålene som ble formulert innledningsvis. I de tre påfølgende kapitlene presenteres resultatene fra analysene. I det første kapitlet ser jeg på sannsynligheten for å være uten inntekt første året etter uteksaminering, mens jeg i det andre kapitlet ser på kandidatenes inntektsnivå første året etter uteksaminering. I det siste analysekapitlet, kapittel 7, gjør jeg en agentbasert simulering for å undersøke plausibiliteten til en spesifikk forklaringsmekanisme.

5. Etterkommernes jobbutsikter

"Enhver har rett til arbeid,(...) og til beskyttelse mot arbeidsløshet"

- FNs menneskerettighetserklæring, artikkel 23-

Innledning

Tanken om en altomfattende beskyttelse mot arbeidsløshet som annonseres i innledningssitatet er nok et noe urealistisk premiss. I de fleste arbeidsmarkeder vil alltid noen individer ha dårligere jobbutsikter enn andre. Hva som er *årsaken* til at noen individer har dårligere forutsetninger for å delta enn andre, er imidlertid et mer interessant spørsmål; og i stor grad et mer *sosiologisk* spørsmål.

Ambisjonen med dette kapitlet er å undersøke en dimensjon av denne tematikken. Dette gjøres ved å se på ikke-vestlige etterkommeres sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering. Med andre ord vil jeg i dette kapitlet belyse forskningsspørsmål I:

"Har nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med fullført høskoleutdanning like gode jobbutsikter som majoritetsbefolkningen med tilsvarende fullført høskoleutdanning?"

Før jeg presenterer funnene fra denne analysen vil jeg imidlertid skissere analysestrategien, analysestrukturen og i korthet kausalresonnement som ligger til grunn for dette kapitlet.

5.1 Analysestrategi

Den bivariate sammenhengen mellom etnisk bakgrunn og arbeidsledighet som ble gjengitt tidligere i (jf. tabell 4.3) viste at etterkommerne, sammenlignet med majoriteten, hadde større sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering. Tilsvarende sammenheng fremstilles i en bivariate logistiske regresjonen på sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid i tabellen under (tabell 5.1):

Tabell 5-1 Binær bivariat logistisk regresjon på sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid.

<i>Modell 0</i>		
	b	(S.E)
Etterkommere	0.731*	0.01
Konstant	- 3.72*	0.04
-2LL	7348,92	
N	32291	

*=p <0.001, ref kat: majoritetskandidater.

Omregningen av disse logitene til sannsynligheter viser (som tabell 4.3) at etterkommerne har 4,7 prosents sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering, mens majoriteten har 2,4 prosent sannsynlighet for det tilsvarende³⁹.

De resterende analysene i dette kapitlet vies til å forklare hva som forårsaker denne observerte ulikheten i jobbutsikter mellom etterkommerne og majoriteten. Spørsmålet her blir om denne forskjellen kan tilskrives ikke-vestlige etterkommeres synlige minoritetsbakgrunn, eller om det er andre faktorer som frembringer denne ulikheten. For å besvare dette spørsmålet vil jeg i hovedsak la hypotesene som ble utledet fra de ulike teoretiske mekanismene i kapittel 3 strukturere presentasjonen av resultatene. Før jeg presentere resultatene og besvarer disse hypotesene gir jeg først en kort gjennomgang av hvordan jeg har organisert analysene i dette kapitlet.

5.1.1 Analysestruktur

Resultatene fra analysen presenteres i én tabell: *Tabell 5.1*

Her ettertester jeg først, i *modell 1*, i hvilken grad bakenforliggende faktorer kan forklare hele eller deler av ulikheten i sysselsetting mellom etterkommerne og majoriteten. Hovedspørsmålet i denne modellen blir altså om ulikheten i sannsynligheten for å være i inntektsgivende arbeid mellom etterkommere og majoriteten skyldes variasjoner i bakenforliggende faktorer hos kandidatene. For å belyse dette spørsmålet inkluderes kontrollvariablene kjønn, alder, alder kvadrert, avgangår og foreldrenes utdanningsnivå i

³⁹ Denne utrerningen fra logit til sannsynligheter gjøres som i vist i metodekapitlet se under avsnitt 4.5.

analysen. Koeffisientene for avgangår fremstilles ikke i tabell 5.1, men finnes vedlagt i appendiks A.

Dernest, i *modell 2 og 2b*, undersøker jeg hvilken betydning ulike faktorer som kan tenkes å påvirke kandidatenes produksjonskapasitet på arbeidsmarkedet har for denne sammenhengen. Dette gjøres ved å inkludere kandidatenes *utdanningstyper* i *modell 2*, samt *karakterprestasjoner* i *modell 2b*. Merk at modell 2b kun for seg et underutvalg da jeg har begrenset karakterinformasjon om kandidatene i utvalget mitt. Formålet med disse modellene er å undersøke *meritokratimekanismen*, og teste dens tilhørende hypoteser som ble utledet i kapittel 3 (jf. avsnitt 3.3.2). Samtidig undersøker jeg *smaksmekanismen* og *risikoaversjonsmekanismen* som skisseres i preferansediskrimineringsteorien og statistisk diskrimineringsteori, og tester hypotesene som ble utledet av disse mekanismene.

Hypotesene som testes i modell 2 og 2b er altså:

MERITOKRATIMEKANISMER:

Hypotese 1 sysselsetting: *Det er ingen forskjell i sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering mellom majoriteten og ikke-vestlige etterkommere når kandidatens utdanningstyper holdes likt.*

Hypotese 2 sysselsetting: *Det er ingen forskjell i sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering mellom majoriteten og ikke-vestlige etterkommer når kandidatenes utdanningstyper og karakterprestasjoner holdes likt.*

SMAKSMEKANISME OG RISIKOAVERSJONSMEKANISME:

Hypotese 3 sysselsetting: *Ikke-vestlige etterkommere har høyere sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering enn majoriteten når kandidatenes utdanningstyper holdes likt.*

Hypotese 4 sysselsetting: *Ikke-vestlige etterkommere har høyere sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering enn majoriteten når kandidatenes karakterprestasjoner og utdanningstype holdes likt.*

Mens jeg fokuserte på den generelle betydningen av utdanningstyper og karakterprestasjoner i modell 2 og 2b, undersøker jeg i *modell 3* om forskjellige utdanningstyper har *ulik* betydning for ikke-vestlige etterkommere og majoritetens jobbutsikter. Dette gjøres ved å inkludere samspillsledd mellom utdanningstyper og etniske bakgrunn i analysen.

Mekanismene som undersøkes her er risikoaversjonsmekanismen og smaksmekanismen. I kapittel 3 ble følgende hypoteser utledet ut disse mekanismene:

RISIKOAVERSJONSMEKANISMEN:

Hypotese 5 sysselsetting: *Kandidater med etterkommerbakgrunn som uteksaminerer fra studier som i større grad er rettet mot det offentlig sektor har større sannsynlighet for å være uten inntektsgivende første år sammenlignet med majoriteten som uteksaminerte fra tilsvarende utdanningstyper.*

SMAKESMEKANISMEN

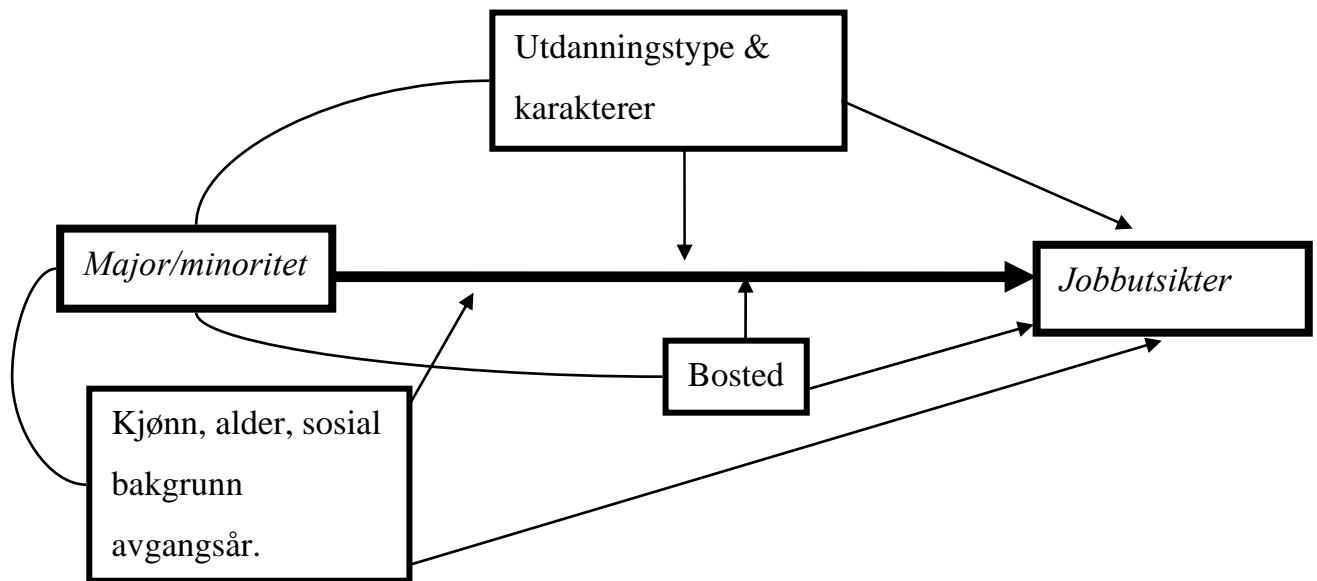
Hypotese 6 sysselsetting: *Ikke-vestlige etterkommere som uteksaminerer fra studier som i større grad er rettet mot private sektor har større sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første år sammenlignet med majoriteten som uteksaminerte fra tilsvarende studier.*

Tilslutt, i *modell 4 og 5*, tar jeg for meg betydning av mer strukturelle mekanismer ved å inkludere kandidatenes bosted som ny variabel. I *modell 4* undersøker jeg den generelle betydningen av bosted, mens jeg i *modell 5* undersøker om betydningen av bosted er forskjellig for ikke-vestlige etterkommere og majoriteten. Det er i hovedsak kontaktmekanismen som undersøkes over disse to modellene. Hypotesen som ble utledet fra kontaktmekanismen var:

Hypotese 7 sysselsetting: *Høytutdannede ikke-vestlige etterkommere som er bosatt i Oslo, har lavere sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid enn etterkommere som ikke er bosatt i Oslo.*

Kausalfiguren som ligger til grunn for analysene i dette gjengis i figur 5.1 under.

Figur 5-1 Kausalfigur etterkommernes og majoritetens jobbsikter.



Figur 5.1 viser hvilke faktorer som antas å ha en kausal betydning for ikke-vestlige etterkommere og majoritetens jobbsikter som nyutdannede. Kurvede linjer referer i modellen til korrelasjon, mens pilene referer til kausale relasjoner. Spørsmålet som undersøkes i dette kapitlet er som sagt om det er en sammenheng mellom kandidatens etniske bakgrunn og jobbsikter. Hovedpilen fra major/minoritet til jobbsikter referer til denne antatte sammenhengen. Videre antas jobbsikter å være påvirket av kandidatens utdanningstyper og karakterprestasjoner, bosted og av individuelle kjennetegn som kjønn, alder og sosial bakgrunn. De kurvede linjene mellom "major/minoritet" og "kjønn, alder, sosial bakgrunn", "utdanningstype og karakterer" og "bosted", henspiller på en antagelse om at etterkommere og majoriteten fordeler seg ulikt på disse variablene; noe som kan ha betydning for jobbsiktene deres. Det testes i analysen også for tre samspillseffekter. Pilene som peker fra "kjønn, alder, sosial bakgrunn" "bosted" og "utdanningstype og karakterer" til hovedpilen referer til disse antatte sammenhengene⁴⁰. Tabell 5.2 vedlegges på neste side og gjengir resultatene i logiter. Jeg vil imidlertid i hovedsak veksle mellom å kommentere resultatene som odds, oddsrater og sannsynligheter. Omregningen av logiter til odds, oddsrater og sannsynligheter gjøres som vist i metodekapitlet (jf. avsnitt 4.5).

⁴⁰ Samspillet mellom sosial bakgrunn og kandidatens etniske bakgrunn gjengis ikke i tabellen på neste side.

Tabell 5-2 Binær logistisk multippel logistisk regresjon. Dikotom avhengig variabel: Inntektsgivende arbeid året etter uteksaminering?

	Modell I		Modell II		Modell IIB		Modell III		Modell IV		Modell V	
	b	(se)	b	(se)	b	(se)	b	(se)	b	(se)	b	(se)
Etterkommer	0.927*	0.01	0.848*	0.03	0.835*	0.34	0.713*	0.11	0.795*	0.20	1.133*	0.22
Kjønn	-0.329*	0.07	0.131*	0.08	0.069*	0.17	0.128*	0.08	0.136*	0.08	0.139*	0.08
Alder	-0.248*	0.05	-0.175*	0.05	-0.123*	0.11	-0.174*	0.05	-0.165*	0.05	-0.169*	0.05
Alderkvadrert	0.045*	0.01	0.038*	0.01	0.040*	0.01	0.0387*	0.01	0.037*	0.01	0.038*	0.01
Foreldres utdanning	0.301*	0.08	0.285*	0.08	0.285*	0.15	0.287*	0.08	0.306*	0.08	0.299*	0.08
Pedagogikk og lærerutdanning	-	-	-0.924*	0.13	-0.601*	0.22	-0.929*	0.13	-0.944*	0.13	-0.949*	0.13
Siviløkonomi	-	-	-0.976*	0.23	-	-	-1.197*	0.26	-1.213*	0.26	-1.223*	0.26
Sykepleier	-	-	-1.795*	0.15	-2.035*	0.36	-1.798*	0.15	-1.792*	0.15	-1.801*	0.15
Ikke profesjon BA-grad	-	-	-0.610*	0.12	-0.368*	0.23	-0.614*	0.12	-0.567*	0.12	-0.582*	0.12
Toårig grunnutdanning	-	-	-0.332*	0.11	-0.691*	0.25	-0.336*	0.11	-0.337*	0.11	-0.352*	0.11
Karakterer (z-skår).	-	-	-	-	-0.225***	0.15	-	-	-	-	-	-
Bor i Oslo	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.287*	0.11	-0.202*	0.11
Bor i andre byer	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.056	0.09	-0.054	0.09
Siviløkonomi*etterkommer	-	-	-	-	-	-	1.229*	0.50	1.244*	0.50	1.274*	0.10
Bor i Oslo*etterkommer	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1.063*	0.41
Konstant	-3.699*	0.18	-3.217*	0.20	-3.494*	0.39	-3.207*	0.20	-3.151*	0.20	-3.131*	0.20
-2ll	7348.952		7204.741		1747.623		7020.679		7013.112		7007.739	
Endring i -2ll	*		*		*~		*		*		*	
N	32291		32291		8103		32291		32291		32291	

Ref kat for tabellen: Mannlige majoritetskandidater, uteksaminert fra ingeniørutdanning i 2004 i en alder av 23 år. Foreldre med lavere utdanning, bosatt i distriktet (modell 2b: gjen. snitt karakterer).

* p < 0.001, ** p < 0.01, *** p < 0.05. Koeffisientene for avgangsåret vedlegges i appendiks A. Full analyse av underutvalget med karakterer vedlegges i appendiks A.

-- endringen i -2ll beregnes her på bakgrunn av forrige modell i den fulle analysen av karakterutvalget.

Presentasjon av funn

5.2 Innledende analyser

Den innledningsvis omtalte bivariante sammenhengen som viser at ikke-vestlige etterkommere har signifikant større sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid sammenlignet med majoriteten, beskriver en empirisk eksisterende ulikhet i arbeidsmarkedstilpasning. Denne ujusterte sammenhengen tar imidlertid ikke høyde for andre faktorer som kan være av betydning for høgskolekandidatenes jobbutsikter første året etter uteksaminering.

I *modell 1* (tabell 5.2) innføres derfor kjønn, alder, alder kvadrert, avgangår (gjengis ikke i tabellen) og foreldrenes utdanning for å undersøke hvorvidt forskjellen mellom etterkommere og majoriteten er konfundert av bakenforliggende faktorer. Koeffisienten som referer til etterkommernes logit for å være uten inntektsgivende arbeid stiger noe sammenlignet med den innledende bivariante analysen (modell 0, tabell 5.1), og er signifikant større enn majoritetens når bakenforliggende variabler inkluderes i analysen. Det vil si at verken kjønn, alder, avgangår⁴¹ eller foreldrenes utdanning kan forklare ulikheten i jobbutsikter mellom etterkommere og majoriteten. Snarere blir forskjellene mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten noe *større* når disse bakenforliggende faktorene inkluderes i analysen⁴².

Ved å innføre de forskjellige kontrollvariablene stegvis i analysen (ikke fremstilt i tabell) viser det seg at det er avgangår som bidrar mest til at ulikheten mellom etterkommerne og majoriteten stiger. Før jeg mer utdypende tar for meg betydningen av avgangår for denne sammenhengen, vil jeg kort kommentere de øvrige variablene som inkluderes i modell 1.

⁴¹ Koeffisientene for avgangsårene gjengis i appendiks A.

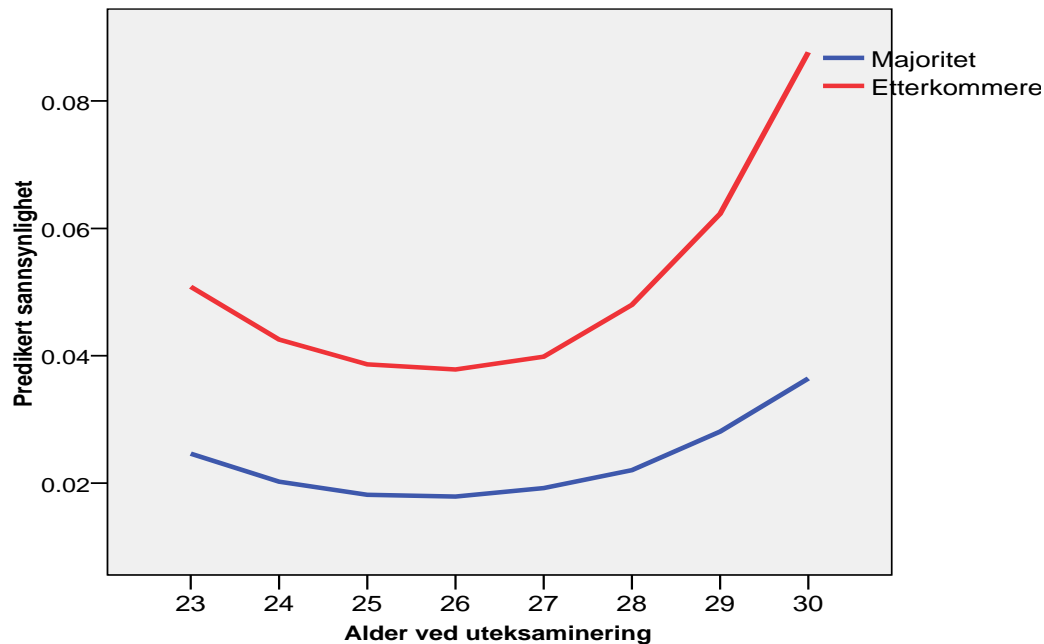
Kjønnskoeffisienten i modell 1 viser at kvinner kontrollert for effekten av de øvrige variablene i modellen har *lavere* sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering. Denne sammenhengen er imidlertid, som jeg kommer tilbake til litt senere, i stor grad konfundert av kvinnenens utdanningsvalg.

Variablene *alder* og *alder kvadrert* viser en kurvelineær betydning av alder ved uteksaminering på sannsynligheten for å være uten inntektsgivende første året etter uteksaminering⁴³. Beregningen av topp – og bunnpunkt for aldersvariabelen viser at bunnpunktet for kurven inntreffer når kandidaten er rundt 26 år ved uteksaminering⁴⁴. Det vil si at kandidatene som uteksaminerte i en alder av 26 hadde lavest sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering, mens kandidatene som var eldre og yngre enn 26 år ved uteksaminering hadde større sannsynlighet for å ikke ha inntekt. Ved å innføre disse variablene separat i analysen (ikke vist) ser vi at disse variablene har liten betydning for at forskjellen mellom etterkommere og majoriteten øker i modell 1. Grunnen til det er mest sannsynlig at gjennomsnittlig uteksamineringsalder er relativt lik i begge grupper (jf. tabell 4.9). Den kurvelineære sammenhengen mellom alder og sannsynligheten for å være uten inntekt, kontrollert for avgangår, kjønn, og foreldrenes utdanning, fremstilles i figur 5.2.

⁴³ Det er testet for samspill mellom alder og etnisk bakgrunn. Dette samspillsleddet var ikke signifikant.

⁴⁴ Bunnpunktet (og topp-punktet) beregnes med utgangspunkt i formelen: $-(b_1/2*b_2)$ (Skog, 2005:186). I mitt tilfelle tilsvarer dette $-(-0.247/2*0.045)$, som gir et bunnpunkt som inntreffer etter 2.7 år. Det vil si 25.7 år i mitt utvalg da 23 år ved uteksaminering utgjør referansekategorien (23+2.7).

Figur 5-2 Betydningen av alder ved uteksaminering på sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid⁴⁵



Videre er foreldrenes utdanningsnivå i modell 1, noe overraskende, positivt korrelert med sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid. Det vil si at dersom kandidatene har minst én forelder med tilsvarende utdanningsnivå, øker den gjennomsnittelig sannsynligheten for å være uten inntekt første året etter uteksaminering. Differansen mellom kandidatene med en forelder med høyere utdanning og kandidatene uten en forelder med høyere utdanning er statistisk signifikant, men den er ikke spesielt stor. Det vil si at foreldrenes utdanning er svakt positivt korrelert med sannsynligheten for å være uten jobb. Majoritetsbefolkningen har en noe større andel kandidater med foreldre med høyere utdanning⁴⁶, noe som kan bidra til at forskjellen blir større når denne effekten holdes likt mellom de to gruppene. Betydningen av foreldrenes utdanningsnivå varierer imidlertid ikke med kandidatenes etniske bakgrunn⁴⁷.

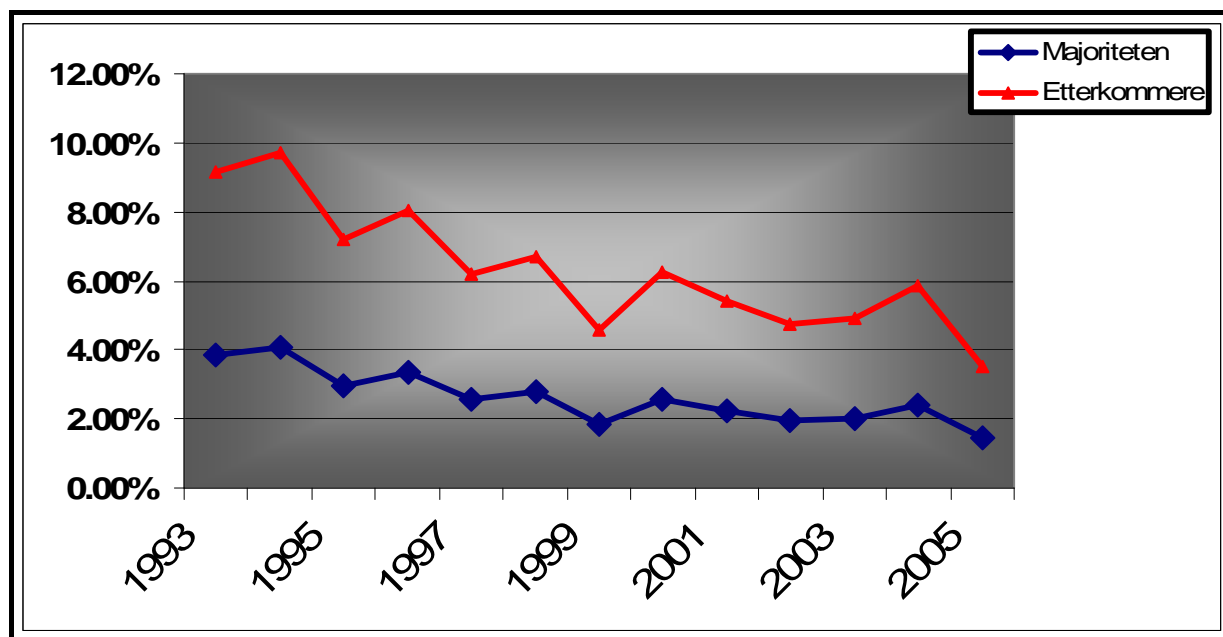
⁴⁵ X-grafen er kuttet 23 og 30 år for fremstillingens skyld.

⁴⁶ Mer presist har 34.7 prosent av majoritetskandidatene en forelder med høyere utdanning, mens den tilsvarende andelen i etterkommergruppen er 27 prosent.

⁴⁷ Det er testet for samspill mellom foreldres utdanningsnivå og kandidatenes etniske bakgrunn. Dette samspillsleddet var ikke signifikant.

Som skrevet ovenfor har avgangsårs størst betydning for at ulikheten mellom etterkommere og majoriteten blir større i modell 1. I figur 1 (under) gjengis sannsynlighetene for å være uten inntekt etter *avgangsårs* for perioden 1993- 2005 for henholdsvis etterkommere og majoritetsbefolkningen, kontrollert for effekten av alder, kjønn og foreldrenes utdanning:

Figur 5-3 Betydningen av avgangsårs på sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid i perioden 1993-2005.



Fremstillingen over viser at sannsynligheten for å være uten inntekt er lavest for kullene som uteksaminerte i kalenderårene 1999 og 2005. Forskjellen mellom etterkommere og majoriteten er videre størst for kullene som uteksaminerte i perioden 1993 – 1996. I de senere årene reduseres denne ulikheten ganske betraktelig.

Etterkommerkandidatene er sammenlignet med majoriteten overrepresentert som uteksaminerte i årene 1999 og utover, og opplever således en gunstig effekt av de økonomiske konjekturane med hensyn til sysselsetting. Dette bidrar til å forklare hvorfor kontroll for avgangsårs har størst effekt på forskjellen mellom etterkommernes og majoritetens sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid. Funnene knyttet til avgangsårs gir også noen flere interessante implikasjoner i forhold til tematikken her. Diskrepansen i sannsynligheten for å være uten inntekt mellom etterkommere og majoritetsbefolkningen er som sagt størst i perioden 1993-1996. I løpet av denne tidsperioden har også etterspørselen etter kvalifisert arbeidskraft vært lavest (SSB, 2008d). I årene etter 1997 har diskrepansen mellom etterkommerne og majoriteten avtatt, noe som

sammenfaller med en økende etterspørsel etter kvalifisert arbeidskraft⁴⁸. Dette kan, på den ene siden, indikere at etterkommere er mer sårbare for økonomiske konjekturer på arbeidsmarkedet, sammenlignet med majoritetsbefolkningen. På den andre siden kan denne tendensen tolkes i retning av økende aksept for etterkommere med høyere utdanning i løpet av tidsperioden, siden ulikheten mellom etterkommerne og majoritetsbefolkningen reduseres de seneste årene. Om denne tendensen er et resultat av stigende aksept for arbeidskraft med minoritetsbakgrunn, eller økende etterspørselen etter kvalifisert arbeidskraft i den aktuelle tidsperioden, eller en kombinasjon av disse to mekanismene, er det imidlertid vanskelig å besvare med utgangspunkt i disse dataene.

Disse innledende analysene har vist at variasjoner i bakenforliggende faktorer ikke kan forklare ulikheten mellom nyutdannede etterkommere og etnisk norskes jobbutsikter første året etter uteksaminering. I neste avsnitt, som baserer seg på funnene fra *modell 2 og 2b* (tabell 5.2), er formålet å ytterligere undersøke denne sammenhengen. Dette gjøres ved å undersøke om den observerte ulikheten mellom etterkommere og majoritetsbefolkningen også forekommer når kandidatene som sammenlignes er like i forhold til faktorer som antas å virke i *meritokratimekanismen*.

Lik kompetanse, like muligheter?

5.3 Tilsvarende utdanningstype, men ulike muligheter

Modell 2 (tabell 5.1) undersøker hvorvidt ulikheten mellom etterkommere og majoritetsbefolkningen kan forklares med utgangspunkt i variasjoner i valg av utdanningstype og/eller utdanningslengde. I følge humankapitalteorien vil det som nevnt ikke være grunn til å forvente ulikhet mellom etterkommere og majoritetsbefolkningen når disse faktorene holdes konstant (Becker, 1993). Mekanismen som undersøker her er altså *meritokratimekanismen*. Forventingen knyttet til denne mekanismen ble formulert i *hypotese 1 sysselsetting*. I *modell 2* undersøkes også smaksmekanismen og

⁴⁸ Det er testet for samspill mellom samtlige kombinasjoner av avgangsårs, som er kodet om til dummyvariabler, og etniske bakgrunn. Det er imidlertid ikke signifikant mellom noen av avgangsårene og kandidatenes etniske bakgrunn.

risikoaversjonsmekanismen. Disse mekanismene ble utledet av preferansediskrimineringsteorien og statistisk diskrimineringsteori, og forventet som artikulert i *hypotese 3 sysselsetting* forskjeller uavhengig av kandidatenes utdanningstype.

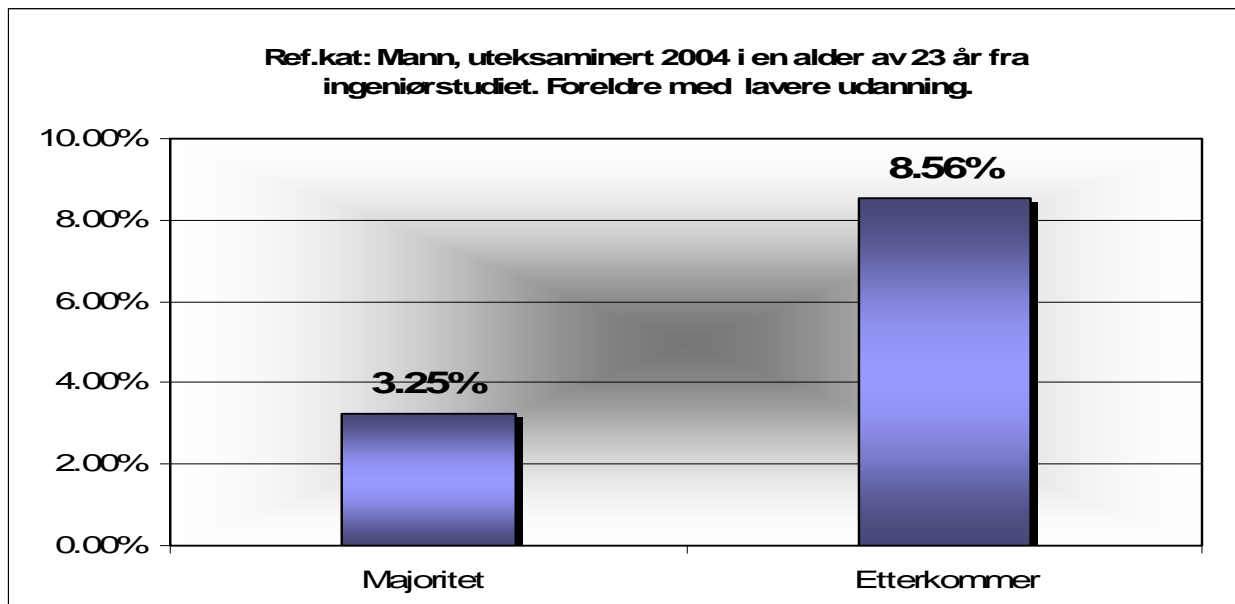
Med utgangspunkt i logitkoeffisienten til etterkommerne i modell 2 kan vi beregne at *oddsraten* for at etterkommerne skal være uten inntekt er 2,336 ganger større enn den tilsvarende oddsen til majoritetsbefolkningen⁴⁹. Det vil si at etterkommere når utdanningstype, i tillegg til de øvrige faktorene i modellen holdes likt, har signifikant større sjanse for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering. Ulikheten mellom etterkommerne og majoritetsbefolkningen reduseres imidlertid noe når analysen tar høyde for variasjoner i utdanningslengde og valg av utdanningsretninger. Denne reduksjonen er imidlertid ikke veldig stor, men den er statistisk signifikant⁵⁰.

Til tross for at disse faktorene som kan knyttes til humankapital og meritokratimekanismen reduserer ulikheten mellom etterkommere og majoriteten, må jeg imidlertid på bakgrunn av resultatene fra *modell 2* (tabell 5.1) *forkaste hypotese 1 sysselsetting* om at etterkommere og majoriteten med tilsvarende utdanningstyper ville ha like jobbutsikter. Samtidig får analysen *støtte* for *hypotese 3 sysselsetting*, som antok at etterkommere ville oppleve ugunstigere muligheter også når utdanningstyper ble holdt likt. Figur 5.4 baserer seg på resultatene fra modell 2 og viser de predikerte prosentvise sannsynlighetene for å være uten inntekt for etterkommere og majoritetsbefolkningen, for referansekategorien mannlige kandidater uteksaminert i en alder av 23 år i 2004, fra ingeniørstudiet med foreldre med lavere utdanning. Her ser vi at etterkommere har i overkant av dobbel så stor sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering relativt til majoritetsbefolkningen.

⁴⁹ Oddsraten beregnes som nevnt gjennom uttrykket e^{b_1} ; i dette tilfellet gir det utregningen: $e^{0,848}=2.336$.

⁵⁰ T-veri=2,49 (se kapittel 4, avsnitt 4.5.2 for formel for signifikantstesting av forskjellen mellom to middelværdier).

Figur 5-4 Sammenligning av prosentvise sannsynligheter for å være uten inntektsgivende arbeid. Samme utdanningstype.



De øvrige variablene: Ikke lengre en signifikant kjønnseffekt

En endring det er verdt å nevne blant de øvrige uavhengige variablene i *modell 2* er at oddsraten for at kvinner skal være uten inntekt første året etter uteksaminering sammenlignet med menn skifter fortegn når utdanningstyper innføres i modellen. Dette henger sammen med at i overkant av en tredjedel av kvinnene, både i etterkommergruppen og majoritetsgruppen, uteksaminerer fra sykepleiestudiet. Sykepleiestudenter imøteser som jeg kommer tilbake til senere lavest sannsynlighet for å være arbeidsledig som nyutdannede. Når det kontrolleres for utdanningstyper forsvinner således den gunstige effekten av utdanningsvalg for kvinners jobbsikter første året etter uteksaminering. De øvrige variablene endrer seg marginalt når utdanningstype holdes likt i *modell 2*. Det vil si at effekten av disse variablene i liten grad påvirkes av utdanningstypene kandidatene uteksaminerer fra.

5.3.2 Karakterer har liten betydning for forskjellene

Det kan videre tenkes at ulikheten mellom etterkommerne og majoritetsbefolkningen er et produkt av ulikhet i karakterprestasjoner. I følge meritokratimekanismen vil kandidatenes karakterprestasjoner være en god indikator på hvor produktive de fremstår som for potensielle arbeidsgivere.

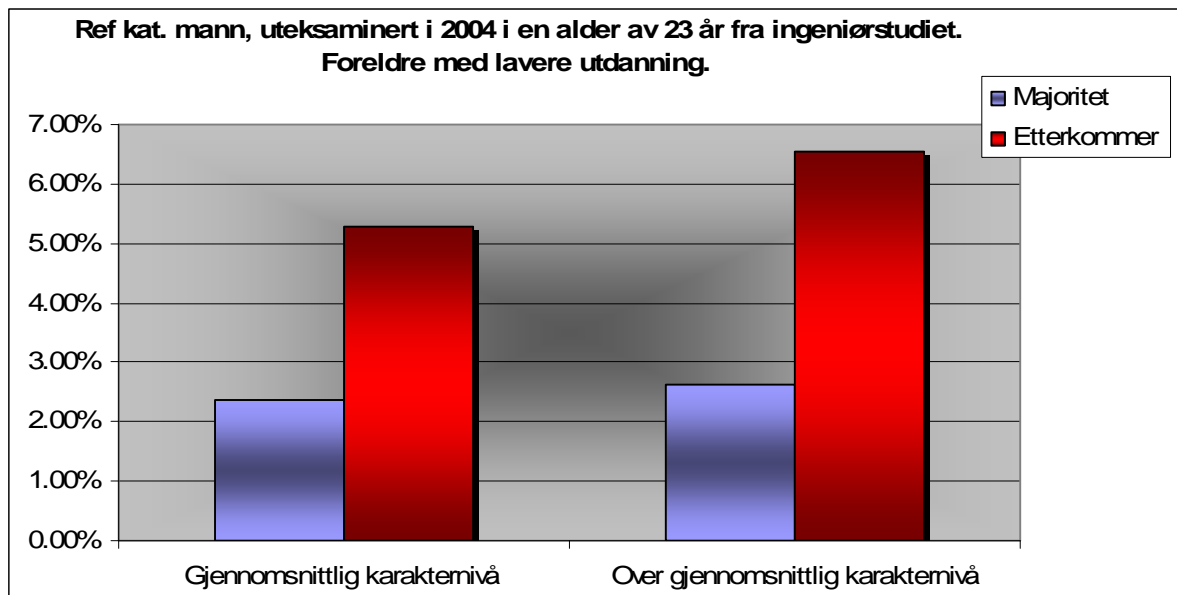
Betydningen av karakterer undersøkes i *modell 2b*. Mekanismene som undersøkes her er de tilsvarende som i forrige modell, og ble formulert i *hypotese 2* og *4*. Som skrevet tidligere er disse analysene er gjort på et underutvalg. Det vil si at resultatene fra modell 2b ikke er sammenligbare med resultatene i de øvrige modellene i tabell 5.1.

Også her gir resultatene grunn til å forkaste hypotesen som kan knyttes til meritokratimekanismen, det vil si hypotese 2 sysselsetting. Samtidig gir resultatene *støtte* til *hypotese 4* som kan knyttes til smaxmekanismen og risikoversjonsmekanismene fra diskrimineringsteorien: Etterkommere har også når karakterprestasjoner holdes likt, signifikant større sannsynlighet for å være uten inntekt i løpet av første året etter uteksaminering. Forskjellene mellom etterkommere og majoritetsbefolkningen er riktignok noe mindre når karakternivå holdes konstant, men det eksisterer imidlertid likevel en signifikant forskjell. I den fulle analysen av underutvalget av kandidater med karakterinformasjon, som kan gjenfinnes i appendiks A, ser vi at forskjellen reduseres når karakterer innføres i analysen. Denne reduksjonen er imidlertid heller ikke spesielt stor⁵¹.

Figur 5.4 gjengir de predikerte prosentvise sannsynlighetene knyttet til karakterprestasjoner med tilsvarende referansekategori som tidligere.

⁵¹ Logitkoeffisient synker fra 0.921 i modellen uten karakterer til 0.835 for modellen med karakterer. Full modell analysen av karakterutvalget legges ved i appendiks A.

Figur 5-5 Sammenligning av prosentvise sannsynligheter for å være uten inntektsgivende arbeid. Karakterprestasjoner.



Vi ser i figur 5.5 at kandidater med gjennomsnittlige karakterprestasjoner har noe større sannsynligheten for å være i jobb første året etter uteksaminering. Denne effekten er imidlertid ikke så veldig sterk. Vi ser også av figuren, og resultatene fra modell 2b (tabell 5.1) at ikke-vestlige etterkommere med gjennomsnittlig eller *over* gjennomsnittlig karakterer har dårligere jobbutsikter enn majoriteten med *under* gjennomsnittlige karakterprestasjoner.

Betydningen av karakterer på jobbutsikter ser videre ikke ut til å variere med de ulike utdanningstypene, da koeffisienten for de forskjellige utdanningstypene forblir uendret når karakterer innføres i analysen. De øvrige variablene i modellen endrer seg også marginalt når karakterprestasjoner innføres i analysen.

5.4 Betydningen av ulike utdanningsretninger

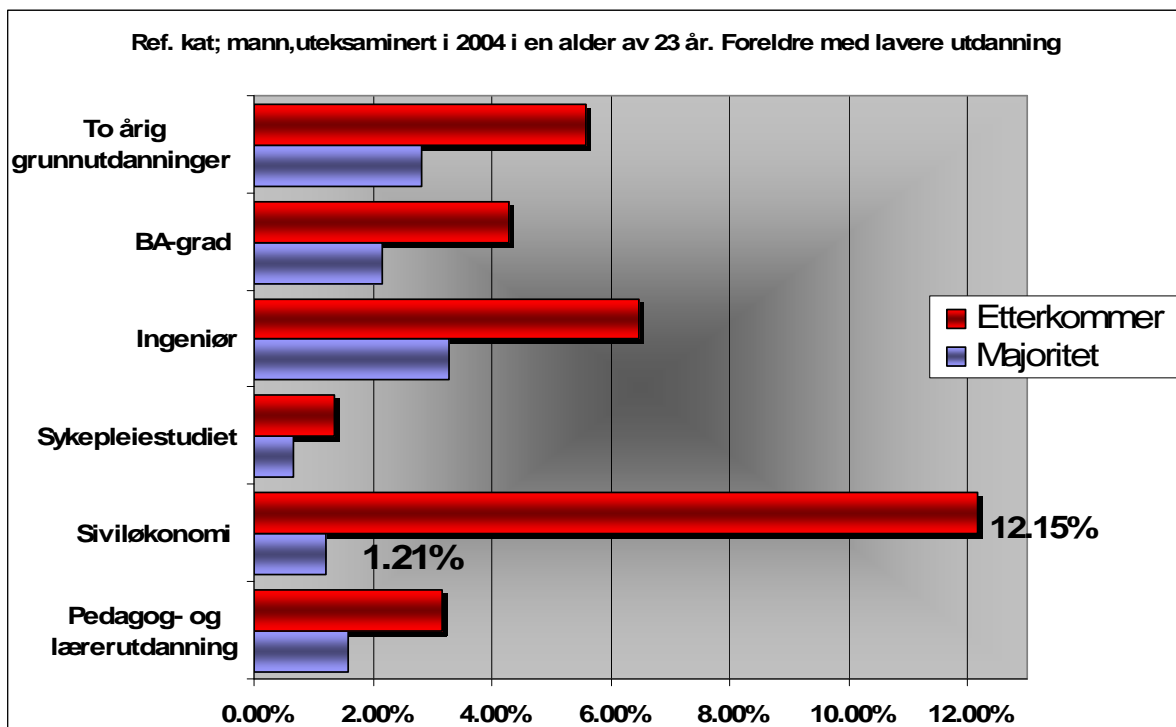
Mens modell 2 *kontrollerte* for utdanningstyper, fokuserer *modell 3* (tabell 5.1) eksplisitt på om betydningen av forskjellige utdanningsretninger er ulik for ikke-vestlige etterkommere og majoritetsbefolkningen. Med andre ord ettertestes jeg i *modell 3* *hypotese 5* *sysselsetting* og *hypotese 6* *sysselsetting*. Hypotese 5 *sysselsetting* ble utledet med utgangspunkt i *risikooversjonsmekanismen* som skisseres i den statistiske diskrimineringsteorien.

Antagelsen her var at etterkommere som uteksaminerte fra studier som i hovedgrad kan sies å være rettet mot *offentlig sektor* vil ha høyere sannsynlighet for å være uten inntekt, enn majoriteten som uteksaminerte fra tilsvarende studier. *Hypotese 6 sysselsetting* ble utledet med utgangspunkt i *smaksmekanismen* fra preferansediskrimineringsteorien. Denne hypotesen antok det motsatte. Det vil si at etterkommere som uteksaminerte fra studier som i større grad var rettet mot *privat sektor*, ville ha større sannsynlighet for å være uten inntekt sammenlignet med majoriteten som uteksaminerte fra tilsvarende utdanningstyper.

5.4.1 Stor ulikhet blant siviløkonomene

I utvalget mitt viser det seg imidlertid at bare et av samspillsleddene mellom utdanningstype og etnisk bakgrunn er signifikant, nemlig siviløkonomi*etterkommere. Figur 5.6 fremstiller de prosentvise sannsynlighetene for å være uten inntektsgivende arbeid etter de ulike utdanningsretningene (basert på resultatene i modell 3). Referanse-kategorien er den som tidligere i kapitlet.

Figur 5-6 Sammenligning av prosentvise sannsynligheter for å være uten inntektsgivende arbeid etter utdanningstyper.



Differansen mellom etterkommere og majoritetsbefolkningen blant siviløkonomene, når alder, kjønn, sosial bakgrunn, og avgangår holdes likt, er relativt iøynefallende. Her har

etterkommerkandidatene i overkant av 10 prosents større sannsynlighet for å være uten inntekt relativt til majoritetens sannsynlighet for det samme. Med utgangspunkt i disse resultatene må *hypotese 5 sysselsetting* forkastes, da betydningen av å uteksaminere fra studieretninger som er rettet mot offentlig sektor statistisk sett ikke er ulik for majoriteten og etterkommerne. Samtidig kan jeg med basis i disse resultatene argumentere for *delvis støtte for hypotese 6 sysselsetting*.

Grunnen til at jeg kun får *delvis støtte* for hypotese 6 sysselsetting er at det kun er samspill mellom siviløkonomistudiet og kandidatenes etnisk bakgrunn. Dersom hypotesen om at privat sektor er mer lukket for synlige minoriteter helt ut skulle blitt støttet, burde vi også observert ulike effekt av å uteksaminere fra eksempelvis ingeniørstudiet og kandidatenes etniske bakgrunn.

De øvrige utdanningstypene

Resultatene i *modell 3* viser videre at ikke-vestlige etterkommere generelt sett har større sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid, uavhengig av hvilke utdanningstyper de uteksamineres fra. Kandidater med sykepleieutdanning har best jobbutsikter, med 0.67 og 1.35 prosents sannsynlighet for å være uten inntekt for henholdsvis etterkommerne og majoriteten. Ingeniørene imøteser på den andre siden størst sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering. Dette er funnet er i tråd med tidligere forskning (Arnesen, 2005b). Resultatene fra *modell 3* viser videre at utdanningslengde i dette datamaterialet ikke ser ut til å være av stor betydning. Kandidatene med fullførte 2-årige studier imøteser eksempelvis kun marginalt dårligere jobbutsikter enn de fleste andre utdanningstypene, og noe overraskende, *bedre* jobbutsikter enn kandidater med ingeniørutdanning.

5.5 Bosted

Så langt har jeg i presentasjonen av resultater vist at bakenforliggende faktorer (*modell 1*) og mekanismer befestet i meritokratiske prinsipper (*modell 2* og *2b*) i liten grad kan forklare hvorfor det eksisterer forskjeller mellom høytutdannede ikke-vestlige etterkommere og majoritetsbefolkningen. Jeg har imidlertid fått støtte for at kan foregå diskriminering mot etterkommere, og det kan være særlig utbredt blant siviløkonomer (*modell 3*). I *modell 4* og

5 undersøker jeg ytterligere en faktor som kan tenkes å være av betydning for forskjellen mellom etterkommerne og majoriteten: *Hvor kandidatene bosetter seg første året etter uteksaminering.*

Betydningen av bosted gjengis i *modell 4* (tabell 5.2), og viser at kandidater som er bosatt i Oslo har gjennomsnittelig lavere sannsynlighet for å være uten inntekt første året etter uteksaminering. For kandidater som er bosatt i andre byer i Norge, det vil si enten i Stavanger, Bergen eller Trondheim, finner man at denne tendensen er tilsvarende men noe svakere. Betydningen av å bo i andre byer er imidlertid ikke signifikant forskjellig fra å være bosatt i distriktene⁵². Innføringen av bosted i analysene viser videre at forskjellen i sannsynligheten for å være sysselsatt mellom etterkommere og majoriteten blir noe større, da koeffisienten til etterkommerne stiger sammenlignet med modellen som ikke inkluderte bosted⁵³. Dette kan tyde på at etterkommer har en gunstig effekt av å være bosatt i en by sammenlignet med majoritetsbefolkningen.

5.5.1 Etterkommer bosatt i Oslo har best jobbutsikter

Dette ettertestes i *modell 5* (tabell 5.1). Hovedspørsmålet her er om etterkommere som bor i områder med en høy andel minoriteter, som i mitt datamateriale er Oslo, har lettere for å skaffe seg jobb? Dette spørsmålet ble formulert i *hypotese 7 sysselsetting* som baserer seg på kontaktmekanismen som skisseres i intergruppe/kontakthyptoseteorien.

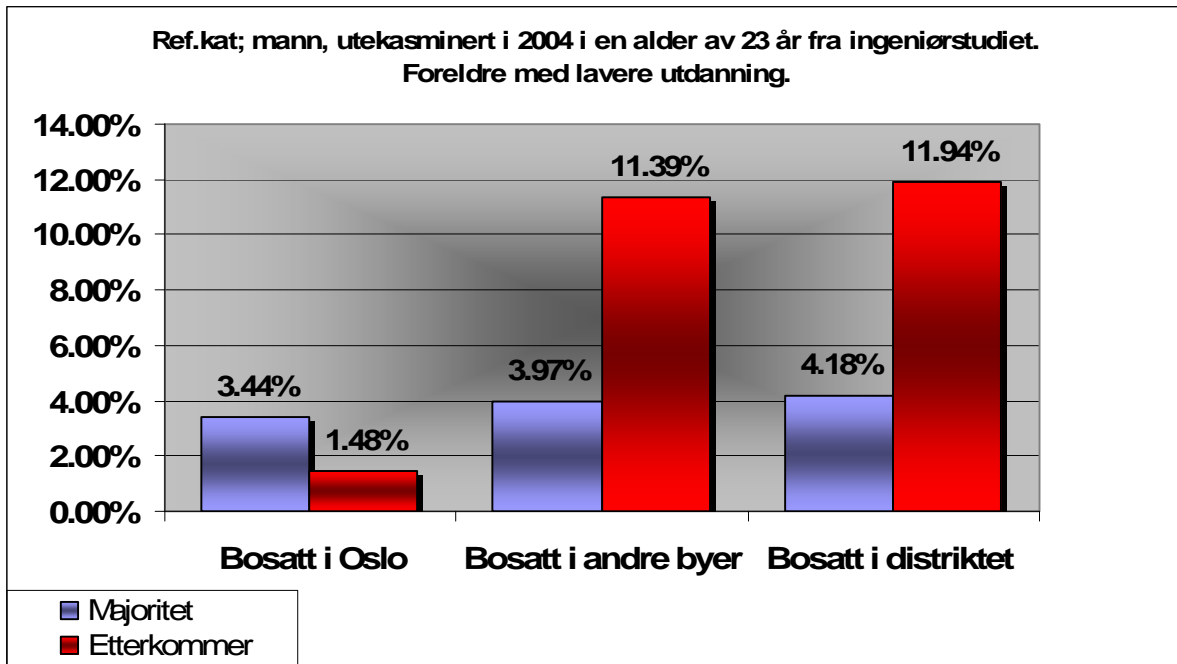
Samspillsleddet *oslo*etterkommer* viser at jeg får støtte for *hypotese 7 sysselsetting*. Etterkommere som bor i Oslo har lavere sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid enn etterkommere som er bosatt andre steder i landet. Og litt mer overraskende; etterkommere som er bosatt i Oslo har signifikant *lavere* sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering enn majoriteten som er bosatt i Oslo. Mens etterkommere som er bosatt i Oslo har en oddsrate for være uten inntekt som kan beregnes til å være 0,35 lavere enn den tilsvarende oddsen for etterkommere som *ikke* bor i by, har kandidater med majoritetsbakgrunn som er bosatt i Oslo 0,81 lavere oddsrate enn

⁵² Som skrevet i kapittel 4 benytter jeg meg av Oslo som en egen case da 51 prosent av etterkommerne i utvalget mitt er bosatt i Oslo, samt at dette er byen med størst tetthet av innvandrere generelt.

⁵³ Fra 0.713 til 0.795.

majoritetskandidater som ikke er bosatt i by⁵⁴. Bosted for ikke-vestlige etterkommere, i den grad vedkommende er bosatt i Oslo, er med andre ord sterkt negativ korrelert med sannsynligheten for å være uten arbeid første året etter uteksaminering. Figur 5.6 viser sannsynligheten for å være uten inntekt med tilsvarende referansekategori som tidligere etter bosted.

Figur 5-7 Sammenligning av prosentvise sannsynligheter for å ikke ha inntektsgivende arbeid: Bosted.



Til tross for at dette resultatet indikerer at jeg får støtte for *hypotese 7 sysselsetting*, kan jeg ikke utelukke at denne "osloeffekten" delvis er et utslag av et større arbeidsmarked for høytutdannede i Oslo. Som skrevet er etterspørselen etter høytutdannede arbeidsmarked størst i Oslo. Det er også verdt å nevne at det er sannsynlig at mange som flytter til Oslo har et jobbtilbud før de flytter til byen grunnet byens høye leveutgifter (Arnesen, 2006). Noe som imidlertid taler i mot at dette kun er en effekt av etterspørselsmekanismer, og seleksjon av innflyttere, er at etterkommere som er bosatt i Oslo opplever signifikant *lavere* sannsynlighet for å være uten inntekt, sammenlignet med kandidater med majoritetsbakgrunn som er bosatt i Oslo. Denne diskusjonen kommer jeg tilbake til i avslutningskapitlet.

⁵⁴ Tilsvarende utertering som tidligere med utgangspunkt i uttrykket: e^{b1}.

Bosted i Oslo reverserer altså forskjellen i sannsynligheten for å ikke ha inntektsgivende arbeid mellom etterkommere og majoriteten. Denne positive effekten gjør seg gjeldende for samtlige kandidater med etterkommerbakgrunn med *unntak av siviløkonomkandidatene*: Uteksaminerte siviløkonomer opplever også når de er bosatt i Oslo større sannsynlighet for å være uten inntekt sammenlignet med majoriteten. I resten av landet eksisterer det, som figur 5.7 illustrerer, også en ulikhet i etterkommernes disfavør. Her er ulikheten størst i distriktene, men bare marginalt større enn hva man finner i andre byer enn Oslo. Disse ulikhetene kan ikke forklares av variasjon i kjønn, alder, avgangår, sosial bakgrunn eller utdanningsmeritter.

5.6 Oppsummering av funn og foreløpig konklusjon

I dette kapitlet har jeg forsøkt å besvare forskningsspørsmål I: ”*Har nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med fullført høgskoleutdanning like gode jobbutsikter som majoritetsbefolkningen med tilsvarende fullført høgskoleutdanning?*” For å angripe dette spørsmålet har jeg i analysene undersøkt ulike mekanismer det er rimelig å anta kan ha en betydning for kandidatenes jobbutsikter. De viktigste mekanismene her har vært: meritokratimekanismen, risikoaversjonsmekanismen, smaxmekanismen og kontaktmekanismen. For hver av disse mekanismene har jeg testet spesifikke hypoteser som ble utledet i tråd med de empiriske fra disse ulike mekanismene.

Hovedresultatene fra dette kapitlet kan oppsummeres i tre punkter:

- 1) Ikke-vestlig etterkommere som gruppe har sammenlignet med majoritetsbefolkningen signifikant større sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering. Dette gjelder også når kandidatene som sammenlignes er like med hensyn til bakenforliggende variabler og meritokratiske faktorer som utdanningstype og karakterprestasjoner.
- 2) Ikke-vestlige etterkommere som uteksaminerte fra siviløkonomstudiet hadde særlig dårlig jobbutsikter sammenlignet med etnisk norske som uteksaminerte fra samme studie, med 12 prosents sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid mot majoritetsbefolkningens 1,2 prosent. Innen de andre utdanningstypene var forskjellen mellom etterkommere og majoriteten betydelig mindre, men signifikante.

3) Ikke-vestlige etterkommere som er bosatt i Oslo har, med unntak av siviløkonomkandidatene, *lavere* sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid sammenlignet med kandidater med majoritetsbakgrunn bosatt i Oslo. Blant kandidatene som var bosatt i andre steder i landet er imidlertid forskjellen mellom etterkommere og majoriteten større. Her har kandidater med ikke-vestlig etterkommerbakgrunn mellom 6 og 7 prosents større sannsynlighet enn majoriteten for å være uten inntektsgivende arbeid.

Et forsøksvist svar på *forskningsspørsmål I* på grunnlag av disse resultatene blir således at etterkommerne generelt sett har signifikant dårligere jobbutsikter enn majoritetsbefolkningen. Denne ulikheten varierer imidlertid i stor grad med bosted. Størrelsen på ulikheten mellom etterkommere og majoriteten må også til sees i sammenheng med utdanningstypen kandidatene ble uteksaminert fra.

6. Lønnslikhet – eller lønnsulikhet?

”Myndighetene pålegges at lægge Forholdene til Rette for at ethvert arbeidsdyktigt Menneske kan skaffe sig Udkomme ved sit Arbeide”

- Den norske grunnlov § 110 -

Innledning

Forrige kapittel viste at sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid for nyutdannede høgskolekandidater generelt sett var høyere for kandidater med ikke-vestlig etterkommerbakgrunn enn for kandidater med majoritetsbakgrunn. I dette kapitlet vil jeg fokusere på inntektsnivået til kandidatene som fikk seg en jobb første året etter uteksaminering, og belyse forskningsspørsmål II som, for å kort rekapitulere, lyder:

”Opplever nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med fullført høgskoleutdanning like stor lønsmessig avkastning av utdanningen sin som majoritetsbefolkningen med tilsvarende utdanning?”

For å undersøke *forskningsspørsmål II* organiseres kapitlet på følgende måte: *Først* redegjør jeg for analysestrategien og analysestrukturen, samt oppsummerer hvilke hypoteser som testes i dette kapitlet. Som i forrige kapittel vil jeg også fremstille kausalresonnementet som ligger til grunn for oppbyggingen av analysene. *Deretter* vil jeg presentere resultatene som er mest interessante med hensyn til de ulike hypotesene og forskningsspørsmål II.

Avslutningsvis vil jeg oppsummere hovedfunnene fra analysen.

6.1 Analysestrategi

Den ujusterte bivariante sammenhengen mellom etnisk bakgrunn og logiten av inntekt, som gjengis i tabell 6.1 under, viser at etterkommere i gjennomsnitt tjener 5.3 prosent *mer* enn kandidater med majoritetsbakgrunn første året etter uteksaminering⁵⁵.

Tabell 6-1 Binær lineær regresjon, logit av pensjonsgivende inntekt første år.

Modell 0		
	b	(s.e)
Etterkommere	0.053*	0.01
Konstant	11.414*	0.01
Juster R ²	0.0023	
N	31509	

* =p <0.001, ref kat. majoritetskandidat

Som tilfellet var med bruttoeffekten i forhold til sysselsetting i forrige kapittel er det heller ikke her grunn til å forvente at disse gjennomsnittsverdiene gir et utfyllende bilde av forholdet mellom etterkommerne og majoritetens inntektsnivå. Den justerte R² underbygger dette poenget da kun 0.23 prosent av variasjonen i inntekt kan forklares av denne bivariante analysen. Det er med andre ord en rekke andre faktorer som kan tenkes å påvirke, og muligens konfundere denne inntektsulikheten. Den påfølgende inntektsanalyse baserer seg på å undersøke denne inntektsulikheten mer dyptgående. Dette gjøres ved å teste de forskjellig utledede hypotesene.

6.1.1 Analysestruktur

Analysemodellene i dette kapitlet presenteres i *tabell 6.2*. Her introduseres først, i *modell 1*, en rekke bakenforliggende variabler som kan tenkes å konfundere den omtalte inntektsulikheten. Variablene som inkluderes i modell 1 er; kjønn, alder ved uteksaminering, sosial bakgrunn og kandidatens avgangår⁵⁶.

⁵⁵ Når logiten er betydelig mindre enn 1 beregnes den prosentvise differansen som nevnt gjennom uttrykket $100 \cdot b_1$, mens den tilsvarende differanse når logiten nærmer seg 1 beregnes gjennom uttrykket $100 \cdot (2 \cdot e^{b_1} - 1)$ (jf. avsnitt 4.5).

⁵⁶ Koeffisientene for avgangår vises ikke i tabell 6.2, med legges ved i appendiks B.

Deretter, i *modell 2*, utvider jeg analysen ved å innføre variablene utdanningstyper, næringer, bosted og antall dager sysselsatt. Formålet med *modell 2* er todelt: Det første er å gi et forsøksvist svar på *hypotese 1 inntekt* som ble utledet som en forlenging av forventningene i *meritokratimekanismen* i humankapitalteorien:

Hypotese 1B inntekt: *Det forekommer ikke signifikante inntektsforskjeller mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten første året etter uteksaminering når kandidatenes utdanningstype og næringstilknytning holdes likt.*

Det andre formålet er å etterteste *hypotesen 3b inntekt* som ble utledet av smaxmekanismen og risikoaversjonsmekanismene fra henholdsvis preferansediskrimineringssteorien og statistiskdiskrimineringssteorien. Denne hypotesen lyder som følger:

Hypotese 3b inntekt: *Etterkommere har lavere inntektsnivå enn majoriteten når utdanningstype og næringstilknytning holdes likt.*

I *modell 2b* gjøres det en separat analyse av betydningen av karakterprestasjoner på en undergruppe av utvalget. Her besvares følgende hypoteser:

Hypotese 2b inntekt: *Det forekommer ikke signifikante lønnsforskjeller mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten første året etter uteksaminering når kandidatenes utdanningstyper og karakterprestasjoner holdes likt.*

Hypotese 4b inntekt: *Etterkommere har lavere inntektsnivå enn majoriteten når utdanningstype, næringstilknytning og karakterprestasjoner holdes likt.*

Derneft i *modell 3* undersøkes det hvorvidt bosted er av betydning for etterkommerkandidatenes inntektsnivå første året etter uteksaminering. Dette gjøres ved å innføre interaksjonsledd for bosted og etterkommerbakgrunn. Her ettertestes *hypotese 7b inntekt* som ble utledet den såkalte kontaktmekanismen:

Hypotese 7b inntekt: *Høytutdannede ikke-vestlige etterkommere som er bosatt i Oslo, har høyere inntekt enn etterkommere som ikke bor i Oslo.*

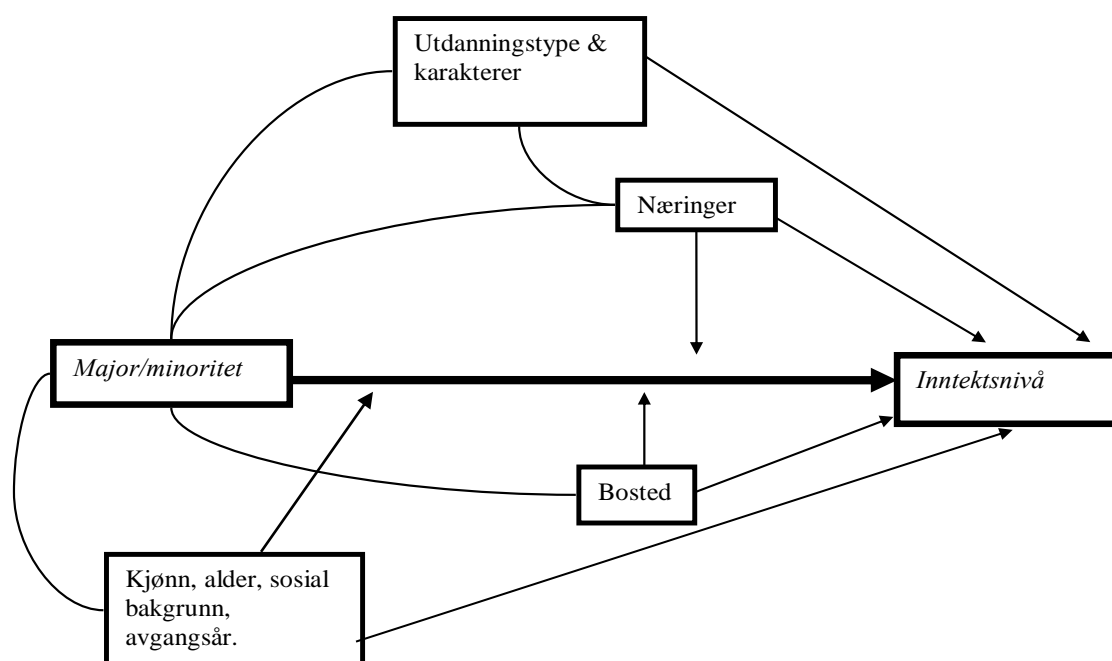
Modell 4 undersøker endelig hvorvidt betydningen av *næringstilknytning* varierer med kandidatenes etniske bakgrunn. Dette gjøres ved å innføre samspillsleddene hotell og restaurant * etterkommer og helse- og sosialnæring * etterkommer. Her undersøkes risikoaversjonsmekanismen og smaxmekanismen som ble utledet i henholdsvis *hypotese 5b inntekt* og *6b inntekt*:

Hypotese 5b inntekt Det er større inntektsforskjeller mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten som er sysselsatt innen næringer som i hovedsak er rettet mot offentlig sektor enn mellom etterkommere og majoriteten som ikke er sysselsatt i disse næringene

Hypotese 6B inntekt: Det er større inntektsforskjeller mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten som er sysselsatt innen næringer som i hovedsak er rettet mot private sektor enn mellom etterkommere og majoriteten som ikke er sysselsatt i disse næringene.

I figur 6.1 fremstilles kausalfiguren som ligger til grunn for analysene i kapitlet:

Figur 6-1 Kausalfigur for inntektsanalysen.



Figur 6.1 bygger på samme prinsipp som i figur 5.1 i forrige kapittel: Kurvede linjer referer til korrelasjon, mens piler referer til kausal relasjoner. Nytt i denne figuren er at det innføres næringer, som antas å ha en betydning for kandidatens inntektsnivå første året etter uteksaminering. Den kurvede linjen mellom næringer og utdanningstyper henspiller på en antagelse om at utdanningstyper og næringstilknytning er korrelert. Som figuren viser tester jeg også for samspillseffekt mellom næringstilknytning og kandidatens etniske bakgrunn.

Under presenteres tabell 6.2 som viser resultatene fra inntektsanalysen.

Tabell 6-2 Semilogaritmisk lineær multipl regressjon. Avhengig variabel logaritmen av pensjonsgivende inntekt første år etter uteksaminering

	Modell 1		Modell 2		Modell 2b		Modell 3		Modell 4	
	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)
Etterkommere	0.021***	0.01	-0.052*	0.02	-0.044*	0.02	-0.059**	0.03	-0.078*	0.03
Kjønn	-0.036*	0.01	-0.062*	0.01	-0.040*	0.01	-0.0625*	0.01	-0.062*	0.01
Alder	0.183*	0.01	0.153*	0.01	0.159*	0.01	0.153*	0.01	0.153*	0.01
Alder ²	-0.016*	0.00	-0.012*	0.00	-0.012*	0.00	-0.012*	0.00	-0.012*	0.00
Foreldres utdanning	-0.037*	0.01	-0.049*	0.01	-0.062*	0.01	-0.049*	0.01	-0.049*	0.01
Antall dager sysselsatt	-	-	0.252*	0.00	0.249*	0.01	0.252*	0.00	0.252*	0.00
Pedagogikk	-	-	0.068*	0.02	0.139*	0.02	0.068*	0.02	0.068*	0.02
Siviløkonomi	-	-	0.417*	0.03	-	-	0.417*	0.03	0.417*	0.03
Sykepleie	-	-	0.183*	0.02	0.319*	0.02	0.183*	0.02	0.183*	0.02
Ikke-profesjon BA-grad	-	-	0.077*	0.02	0.131*	0.02	0.0779*	0.02	0.077*	0.02
2-årige grunnutdanninger	-	-	-0.021*	0.02	-0.077*	0.02	0.0207*	0.02	-0.021*	0.02
Karakterer (z-skår)	-	-	-	-	-0.008	0.01	-	-	-	-
Oslo	-	-	0.091*	0.01	0.110*	0.01	0.089*	0.01	0.091*	0.01
Andre byer	-	-	-0.022*	0.01	-0.002*	0.01	-0.022*	0.01	-0.022*	0.01
Varehandel, produksjon og reparasjon av varer og industrivirksomhet	-	-	-0.018ns	0.02	0.0192	0.02	-0.018ns	0.02	-0.018ns	0.02
Hotell og næringsvirksomhet	-	-	-0.259*	0.03	-0.245*	0.04	-0.259*	0.03	-0.250*	0.03
Service næringer	-	-	0.077*	0.02	0.1211*	0.02	0.077*	0.02	0.077*	0.02
Offentlig administrasjon	-	-	0.0616*	0.02	0.074*	0.03	0.061*	0.02	0.061*	0.02
Transport og bud	-	-	0.118*	0.03	0.148*	0.04	0.118*	0.03	0.118*	0.03
Andre næringer eller ikke oppgitt næringer	-	-	-0.319*	0.02	-0.661*	0.02	-0.319*	0.02	-0.319*	0.02
Helse og sosialtjenester	-	-	-0.059*	0.02	-0.104*	0.02	-0.059*	0.02	-0.062*	0.02
Oslo *etterkommer	-	-	-	-	-	-	0.015	0.05	-	-
Hotell&næringsvirksomhet *etterkommer	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.281*	0.14
Helse&sosialtjenester *etterkommer	-	-	-	-	-	-	-	-	0.160*	0.06
Konstant	11.515*	0.02	10.586*	0.03	11.026*	0.04	10.586*	0.03	10.587*	0.03
Justert R ²	0.13		0.284		0.267		0.289		29,4	
Ending i Justert R ²	0.131		0.153		0.142~		0.004		0.5	
N	31508		31508		7903		31508		31508	

Sig: * p < 0.001, ** p < 0.01, *** p < 0.05. Ingen stjerner = ikke signifikant. Ref. kat for tabellen: Mannlige majoritetskandidater, uteksaminerte fra ingeniøruddanning i 2004 i en alder av 24 år. Foreldre med lavere utdanning. Bosatt i distriktet og ansatt i undervisningsnæringen. (modell 2b, gjennomsnittlig karakterprestasjoner)
Koeffisientene for avgangår vedlegges i appendiks B. Full analyse av underutvalget med karakterer vedlegges i appendiks B.
 ~- endringen i R² beregnes her på bakgrunn av forrige modell i den fulle analysen av karakterutvalget.

Presentasjon av funn

6.2 Inntekt og bakenforliggende faktorer

I *modell 1* (tabell 6.2) inkluderes kjønn, alder ved uteksaminering, avgangår (koeffisienter ikke vist) og foreldres utdanning i analysen. Dette gjøres for å undersøke om den innledningsvis skisserte inntektsulikheten kan forklares av bakenforliggende demografiske variabler. Innføringen av disse faktorene i analysene reduserer som vi ser inntektsforskjellen mellom etterkommere og majoriteten fra 5, 3 i *modell 0* (tab.6.1) til 2.1 prosent i *modell 1* (tab.6.2). Denne endringen er signifikant, hvilket innebærer at bruttoeffekten som ble skissert innledningsvis til en viss grad var konfundert av disse bakenforliggende faktorene⁵⁷. Spørsmålet videre blir hva det er med disse kontrollvariablene som gjør at inntektsforskjellene blir mindre?

Ved å analysere de ulike faktorene stegvis (ikke vist) viser det seg at det er avgangår som utgjør størst betydning for forskjellen mellom etterkommernes og majoritetens inntektsnivå. Avgangsårene 1999 og 2005 er som i sysselsettingsanalysen de gunstigste for individenes økonomisk avkastning på arbeidsmarkedet⁵⁸. Da andelsmessig flere etterkommere enn etniske norske ble uteksaminert disse kalenderårene (jf. figur 4.1), blir inntektsforskjellen mindre når denne gunstige ”avgangårseffekten” holdes likt mellom gruppene.

Av de andre variablene i *modell 1* er det verdt å nevne at koeffisienten for alder og alder kvadrert viser en kurvelineær betydning av *alder ved uteksaminering* på kandidatenes inntektsnivå⁵⁹. Toppunktet for alder i forhold til inntekt inntreffer etter 4.3 år. Ettersom nullpunktet for variabelen ”alder ved uteksaminering” i denne studien er satt til 23 år, vil det si at en uteksamineringsalder på omkring 27 år er gunstigst med hensyn til inntektsnivå⁶⁰. Substansielt sett innebærer det at kandidater som uteksaminerer når de var 24, 25, og 26 år

⁵⁷ Beregnet t-test for forskjellen mellom to middelveier = 2.017. Se avsnitt 4.5.2 i metodekapittel for formel for utregning.

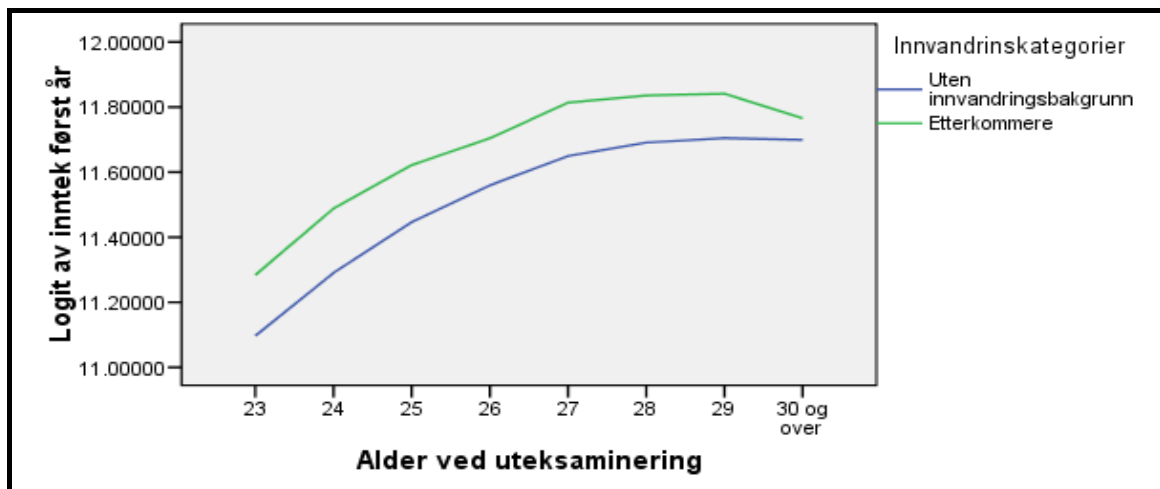
⁵⁸ Resultatene for alle avgangsårene årene vedlegges i appendiks B.

⁵⁹ Det er kontrollert for samspill mellom alder og etnisk bakgrunn. Dette samspillsleddet var ikke signifikant.

⁶⁰ Topp- og bunnpunkt beregnes på tilsvarende måte som i forrige kapittel gjennom formelen $-(b1/2*b2)$, som basert på resultatene i modell 1 (tabell 6.2) gir $-(-0.016/2*183)=4,3$. Med 23 år som nullpunkt blir toppunktet $23+4,3=27,3$ år.

tjener mer enn kandidatene som uteksaminerte da de var 23 år eller yngre. Kandidatene som uteksaminerer i en alder av 27 år går ut i de best betalte jobbene, mens kandidatene som er eldre enn 27 år ved uteksaminering fra høyskoleutdanningen, har lavere inntekt. Den kurvelineære betydningen av alder ved uteksaminering på inntekt for etterkommere og majoriteten, kontrollert for avgangår, foreldres utdanning kjønn og avgangår gjengis i figur 6.2.

Figur 6-2 Kurvelineær sammenheng mellom alder ved uteksaminering og logitmen av inntekt for etterkommere og majoritetsbefolkningen⁶¹



Kjønnskoeffisienten i *modell 1* viser videre at kvinner, når alder, foreldrenes utdanning og avgangår holdes likt, tjener 3.6 prosent mindre enn mannlige kandidater. Variabelen som fanger opp utdanningsnivået til foreldrene til kandidatene, viser at kandidater med en eller to foreldre med høyskole eller universitetsutdanning tjener 3,7 prosent mindre enn kandidater med foreldre med lavere utdanning⁶². Dette er et interessant resultat i seg selv. I denne studien blir det imidlertid ikke anledning til mer dyptgående diskusjon av dette funnet.

Den justerte R^2 viser at modell 1 i større grad forklarer variasjonen i inntekt enn den bivariate modell 0 (tabell 6.1), med 13, 2 prosent av variasjonen i inntekt forklart av de inkluderte variablene i modellen.

⁶¹ X-aksen er kuttet ved 23 og 30 år for fremstillingens skyld.

⁶² Det er testet for samspill mellom foreldrenes utdanning og kandidatenes etniske bakgrunn. Dette samspillet var ikke signifikant.

6.3 Utdanningstype, karakterer, næring og inntekt

Modell 2 utvides til å inkludere *utdanningstyper, næringstilknytning, bosted og antall dager sysselsatt*, mens *modell 2b* som er en analyse av et underutvalg i tillegg inkluderer kandidatenes karakterprestasjoner.

Utdanningstyper inkluderes (*i modell 2 og 2b*) for å holde kandidatene like med hensyn til hva humankapitalteorien omtaler som produktivitetsskapitet. Karakterprestasjoner inkluderes i *modell 2b* for å holde kandidatene ytterligere like med hensyn til denne antatte humankapitalfaktoren. Næringstilknytning inkluderes (*i modell 2 og 2b*) for at kandidatene som sammenlignes med hensyn til utdanningstyper også arbeider i tilnærmet samme segmenter i arbeidsmarkedet. Eventuelle positive effekter av fullført høyskoleutdanning på inntekt ville eksempelvis kunne risikeres å overskygges av at kandidatene som sammenlignes arbeider innen ulike næringer, med ulikt inntektsnivå. Antall dager sysselsatt inkluderes (*i modell 2 og 2b*) da det er rimelig å anta at gjennomsnittsinntekten til kandidatene vil påvirkes av hvor mange dager de har arbeidet. Bosted innføres i begge modellene (*i modell 2 og 2b*) da det er grunn til å tro at bosted har en betydning for kandidatenes inntektsnivå første året etter uteksaminering fra høyskolen.

De ulike mekanismene som undersøkes i disse to modellene er *meritokratimekanismen, risikoaversjonsmekanismen og smaksmekanismen*. Forventningene knyttet til meritokratimekanismen ble utledet i *hypotese 1b inntekt og 2b inntekt*, mens forventningene knyttet til smaksmekanismen og risikoaversjonsmekanismen ble utledet i *hypotese 3b inntekt og 4b inntekt*. I *modell 2* tar jeg for meg *hypotese 1b inntekt og hypotese 3b inntekt*. I *modell 2b*, som er underanalysen av betydningen av karakterer, besvarer jeg *hypotese 2b inntekt og 4b inntekt*. (tabell 6.2). Resultatene fra *modell 2* presenteres først.

6.3.1 Samme utdanningsretning og næring, men ulikt inntektsnivå...

Koeffisienten som referer til logiten av etterkommeres gjennomsnittsinntekt relativt til majoritetsbefolkningens i *modell 2* (tabell 6.2) indikerer at *hypotese 1b inntekt* som ble utledet av meritokratimekanismen må forkastes. Samtidig gir analysene støtte for *hypotese 3b inntekt* som ble utledet av forventninger i smaksmekanismen og risikoaversjonsmekanismen.

Med en signifikant negativ logit som estimeres til $-0,052$ snur sammenhengen mellom etnisk bakgrunn og inntektsnivå i modell 2. Mer presist tjener etterkommerne, når kandidatene som sammenlignes er like med hensyn til næring og utdanningstype samt de øvrige variablene i modellen, gjennomsnittlig *5.2 prosent mindre* enn majoritetsbefolkningen. Den forklarte variansen av inntekt i modell 2 øker med 16.2 fra forrige modell, hvilket tilsvarer en justert R^2 på 29,4 prosent.

En del av forklaringen på hvorfor inntektsforskjellen går fra å være i etterkommernes favør, til å være i etterkommernes ufavør når analysen utvides, kan i stor grad tilskrives andelen etterkommere som befinner seg innenfor de respektive utdannings- og næringstypene. Kandidatene som uteksaminerte fra siviløkonomistudiet har, som modell 2 viser, den største lønnsmessig avkastningen⁶³. Av de ulike næringene har kandidatene som var sysselsatt i servicenæringen og transportnæringen, med unntak av kategorien ”andre næringer”, høyest inntekt. Etterkommerkandidatene er andelmessig overrepresentert innen denne utdanningsretningen og disse næringene, relativt til majoritetsbefolkningen⁶⁴. At etterkommernes snittinntekt i modell 1 ble estimert til å være høyere enn majoritetens sammenfaller derfor i stor grad med etterkommernes utdanningsvalg og næringstilknytning på arbeidsmarkedet. Figur 6.2 (under) sammenligner ulikheten i gjennomsnittsinntekt i absolutte tall for etterkommere og majoriteten med referansekategori mannlige ingeniører, 26 år, bosatt i Oslo og sysselatt innen servicenæringen⁶⁵. Den grafiske fremstillingen gir et noe dramatisk bilde av ulikheten, da differansen i absolutte tall kun er på omkring 15.000 kroner. Like fullt ser vi at ikke-vestlige etterkommere med tilsvarende utdanningstype, alder ved

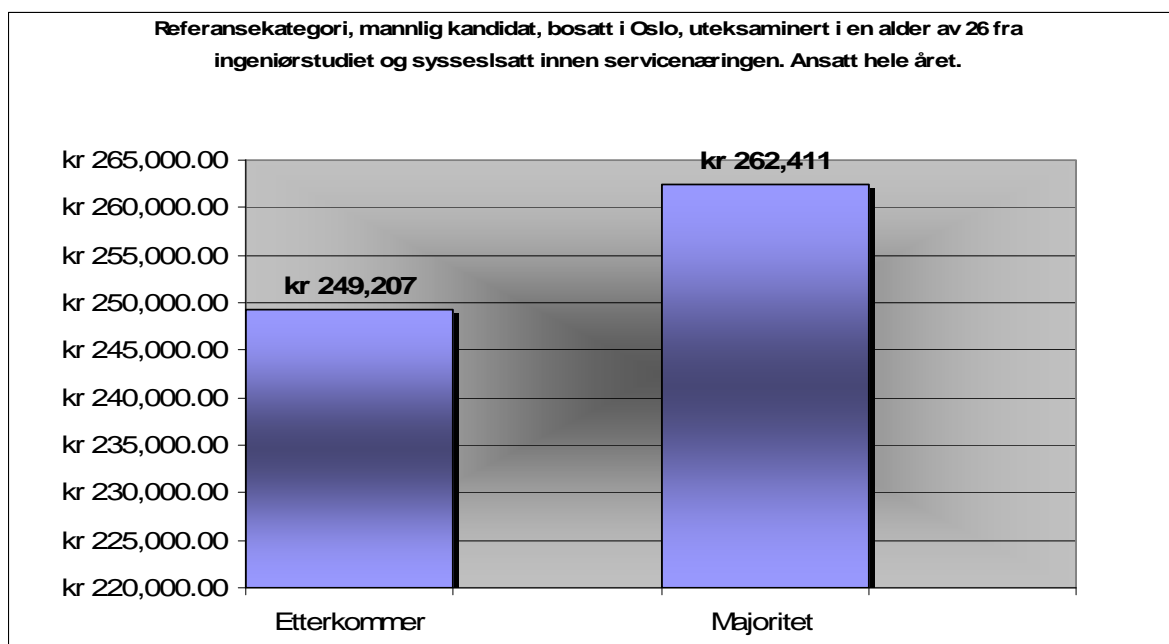
⁶³ Med koeffisienter på 0,417 og 0,183 for henholdsvis siviløkonomer og sykepleiere.

⁶⁴ Jf. fordelingene i tabell 4.2 og 4.3 i metodekapitlet.

⁶⁵ Beregningen av absolutte tall fra logiten av gjennomsnittsinntekt gjøres som skrevet i metodekapitlet, ved å opphøye det naturlige tallet e (2,718) i den aktuelle koeffisienten, eller den aktuelle kombinasjonen av koeffisienter, dette gir følgende grunnformel: $e^{b_0+b_1*x+b_2*x^2}$. Denne utregningen benyttes i hele kapitlet.

uteksaminering, bosted og næringstilknytning som majoritetsbefolkningen har signifikant lavere inntekt.

Figur 6-3 Sammenligning av gjennomsnittsinntekt (absolutte tall) samme næring og utdanningstype.



Et viktig notabene i denne sammenheng er at det er rimelig å forvente at det er samvariasjon mellom kandidatenes utdanningstype og hvilken næring kandidatene arbeider i. Det vil si at utdanningstypene kandidatene uteksamineres fra i stor grad også vil definere hvilke næringer arbeider i etter uteksaminering. Ved å innføre utdanningstyper og næringer separat i analysemodellen (ikke vist) er det derimot næringer som utgjør størst effekt på inntektsforskjellen mellom etterkommere og majoriteten. Det kan tyde på at næringstilknytning har mer å si for inntektsforskjellen mellom ikke-vestlige etterkommerkandidater og majoriteten enn hva utdanningstyper har. Den mer eksplisitte betydningen av kandidatenes næringstilknytning kommer jeg tilbake til senere i kapitlet.

6.3.2og karakterprestasjoner har ingen signifikant betydning for inntekt

I *modell 2b* (tabell 6.2) undersøker jeg hvilken betydning karakternivå har for forskjellen i inntektsnivået mellom etterkommere og majoriteten⁶⁶. Det vil si at jeg i *modell 2b* som nevnt ettertester *hypotese 2b* og *hypotese 4b inntekt*. Siden karakteranalysene er gjort på et underutvalg av observasjonsenheter, er det viktig å påpeke at resultatene som gjengis i neste avsnitt ikke er direkte sammenlignbare med resultatene fra modell 2. Utvalget jeg har karakterinformasjon om skiller seg også noe fra hele utvalget ved å gjøre det noe bedre inntektsmessig, men inntektsforskjellen mellom etterkommere og majoriteten er generelt sett noe mindre⁶⁷.

Resultatene fra karakteranalysen tilsier at jeg *ikke* får støtte for forventningen humankapitalteorien og den tilhørende meritokratimekanismen skisserer, men at jeg får støtte for forventningene som ble utledet i forhold til diskrimineringsteorien. Koeffisienten som referer til logiten av etterkommernes gjennomsnittsinntekt, relativt til den tilsvarende inntekten til majoritetsbefolkningen, er fremdeles negativ og statistisk signifikant. Mer presist forteller *modell 2b* oss at etterkommere tjener i snitt 4,4 prosent *mindre* enn majoriteten når karakterer holdes likt i tillegg til de øvrige faktorene i modellen. Dette er en liten økning i inntektsforskjeller fra forrige modell, men som nevnt kan ikke karakteranalysen direkte sammenlignes med de øvrige analysene. Det sentrale her er imidlertid at ikke-vestlige etterkommere med tilsvarende utdanningstype, karakterprestasjoner og næringstilknytning som majoritetsbefolkningen, imøteser signifikant lavere inntekt første året etter uteksaminasjon.

Koeffisienten som referer til karakternivået til kandidatene viser at karakterprestasjoner ikke utgjør en signifikant forskjell på inntektsnivået til kandidatene. Det vil si at det ikke er gode nok statistiske grunner til å uttale seg om en systematisk sammenheng mellom kandidatenes karakternivå og deres inntekt som nyutdannede.

⁶⁶ Det er testet for samspill mellom karakterprestasjoner og etnisk bakgrunn, dette samspillsleddet var ikke signifikant.

⁶⁷ Fullstendig modell for analysen av inntekt blant underutvalget med karakterinformasjon legges ved i appendiks B.

De øvrige variablene i modell 2 og 2b

Ved siden av at kandidatenes utdanningstypevalg og næringstilknytning har en betydning for inntektsforskjellen mellom ikke-vestlige etterkommere og majoritetsbefolkningen, inkluderer også modell 2 og modell 2b to andre variabler som er av en viss betydning: *bosted* og *antall dager sysselsatt første året etter uteksaminering*. Bosted er viktigst for fokuset i denne studien, og vil vektlegges i det påfølgende. Jeg vil her forholde meg til resultatene fra *modell 2*, da den er mest betegnende for hele utvalget som undersøkes her. La meg imidlertid først i korthet gi noen kommentarer om *antall dager sysselsatt* variabelen i modell 2.

Antall dager i jobb og inntekt

Hva *antall dager i jobb*-variabelen angår inkluderes denne som en kontrollvariabel som sørger for at kandidatene som sammenlignes har arbeidet like mange dager. Denne variabelen kan også, på sett og vis, sies å sørge for at kandidatene som sammenlignes er like med hensyn til arbeidstilknytningen. Relativt intuitivt viser det seg at hvor mange dager kandidatene var sysselsatt i løpet av første året etter uteksaminering er sterkt positivt korrelert med inntektsnivået deres. Antall dager sysselsatt har imidlertid liten betydning på *inntektsforskjellen* mellom etterkommere og majoriteten. Grunnen til dette er at begge grupper arbeidet, i snitt, i tilnærmet likt mange antall dager første året etter uteksaminering⁶⁸.

Førstnevnte variabel, *bosted*, har derimot større betydning for forskjellen mellom etterkommere og majoriteten. I det påfølgende avsnittet skal jeg derfor ta for meg betydningen av *bosted* med utgangspunkt i resultatene fra *modell 2* og *3*.

6.4 Bosted og inntekt

I forrige kapittel viste jeg at *bosted* var av signifikant betydning for kandidatenes jobbutsikter første året etter uteksaminering, og at Oslo var et særlig gunstig bosted for ikke-vestlige etterkommeres jobbutsikter første året etter uteksaminering. I forhold til inntekt

⁶⁸ Henholdsvis 312 og 316 dager for etnisk norske og etterkommerne (jf. tabell 4.9 i metodekapitlet).

forventet jeg, som formulert i teorikapitlet, lignede utfall av bosted. For det første forventet jeg at inntektsnivået generelt sett ville ligge høyere for kandidater som var bosatt i Oslo, da arbeidsmarkedet i Oslo er preget av høyere gjennomsnitteinntekter enn i andre norske byer (Clausen, 2006). For det andre forventet jeg at etterkommere som er bosatt i Oslo vil ha høyere inntekt enn etterkommere som ikke er bosatt i Oslo. Sistnevnte forventning ble utledet i *hypotese 7b inntekt* på grunnlag av kontaktmekanismen og gis forsøksvise svar på over de to påfølgende avsnittene.

6.4.1 Oslo gunstigst med hensyn til inntektsnivået ...

Modell 2 viser at kandidater som er bosatt i Oslo tjener like i underkant av 9 prosent mer enn hva kandidater som er bosatt i distriktene gjør. Koeffisienten som referer til betydningen av å være bosatt i andre byer viser at kandidatene som er bosatt i andre byer enn Oslo tjener 2,2 prosent mindre enn kandidater som bosetter seg i distriktene etter uteksaminering.

Koeffisienten til etterkommerne i modell 2 illustrerer som sagt at kandidater med etterkommerbakgrunn i snitt tjener 4.2 prosent mindre enn majoriteten. Ved å innføre bosted separat fra utdanningstyper og næringer (ikke vist) ser man at bosted har en viss betydning for denne inntektsforskjellen. Dette henger sammen med at i overkant av 50 prosent av etterkommerkandidatene i utvalget er bosatt i Oslo, mot majoritetens 18 prosent⁶⁹. Da Oslo som bosted har såpass gunstig effekt på inntektsnivået til de nyutdannede kandidatene, er det logisk at gjennomsnittsinntekten deres faller når bosted holdes like i analysen. Sammenlignet med betydningen av næringer og utdanningstyper utgjør imidlertid ikke bosted en like sterk betydning på inntektsforskjellen mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten. Det vil si at inntektsulikheten i modell 2 i større grad er et produkt av næringer og utdanningstyper enn bosted. Resultatene i modell 2 gir imidlertid delvis støtte til hypotesen om at etterkommere som er bosatt i Oslo har høyere inntekt enn etterkommere som ikke er bosatt i Oslo.

⁶⁹ Jf tabell 4.7 i kapittel 4.

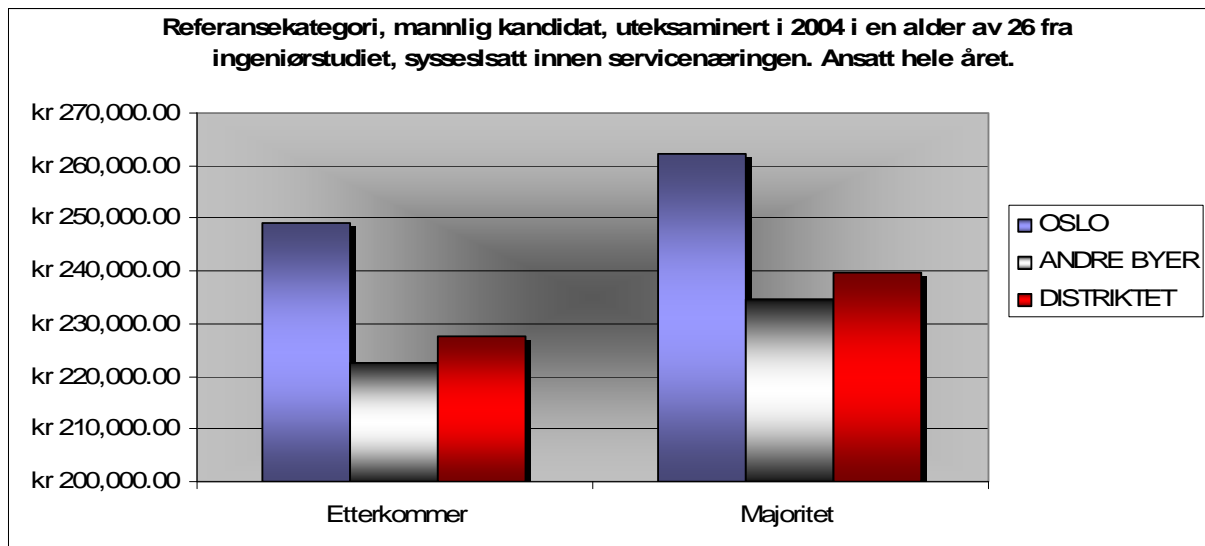
6.4.2 ...men dette varierer ikke mellom etterkommere og majoriteten

For å underbygge antagelsene som formuleres i hypotese 7b inntekt ytterligere må jeg således undersøke om betydningen av å bo i Oslo varierer med etnisk bakgrunn. Dette gjøres gjennom samspillsleddet Oslo*etterkommer i *modell 3*. Dette samspillsleddet er som vi ser langt fra signifikant⁷⁰. Betydningen av å være bosatt i Oslo er altså *ikke* ulik for etterkommere og majoritet. Koeffisienten som referer til etterkommernes inntekt relativt til majoriteten er imidlertid signifikant, og kan fortelle oss at etterkommere som *ikke bor i Oslo* tjener 5, 9 prosent mindre enn majoritetsbefolkningen. Dette følger av resultatene i *modell 2* som avtegnet en signifikant og gunstig effekt av å bo i Oslo for både etterkommere og majoriteten, og en mindre gunstig effekt av å bo andre steder. Til tross for det ikke eksisterer samspill mellom etnisk bakgrunn og å være bosatt i Oslo, viser resultatene like fullt at etterkommere som er bosatt i Oslo tjener bedre enn etterkommere som er bosatt andre steder. Det er imidlertid mulig at dette resultatet er et utslag av den generelt høyere inntektsnivået i Oslo. En rimelig mellomposisjon blir således at hypotese 7b inntekt får *delvis støtte*.

Betydningen av bosted på inntekt, basert på de signifikante resultatene fra *modell 2*, fremstilles under i absolutte tall. Referansekategori her utgjøres av mannlige ingeniørkandidater som uteksaminerte i 2004 i en alder av 26, og som var sysselsatt innen servicenæringen hele første året. Figuren viser, i tråd med de gjengitte resultatene, at kandidater som er bosatt i Oslo har høyere inntekt enn de øvrige kandidatene, mens kandidater som er bosatt i distriktene har høyere inntekt enn kandidatene som er bosatt i andre byer enn Oslo.

Figur 6-4 Sammenligning av gjennomsnittsinntekt (absolutte tall) etter bosted.

⁷⁰ Med en t-verdi på 0.529, som tilsvarer en p-verdi på 0.597.



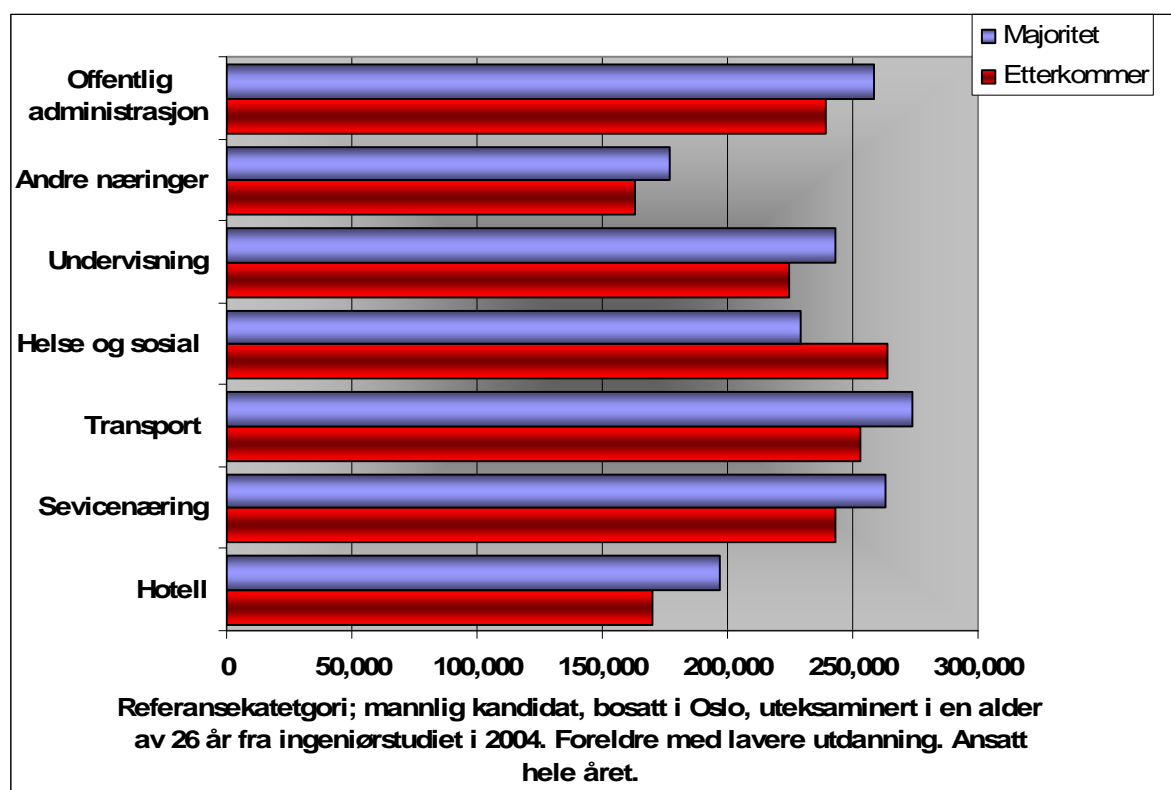
6.5 Dårligere økonomisk avkastning i privat sektor?

I forrige kapittel viste jeg at det var en tendens til at etterkommere som uteksaminerte fra siviløkonomistudiet, som det er rimelig å anta *i hovedsak* er tilknyttet det private næringslivet, opplevde større sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid enn innen andre utdanningstyper. I inntektsanalysen forventer jeg de samme funnene. Jeg har imidlertid valgt å benytte meg av *næringstilknytning* som mål på hvorvidt kandidatene befinner seg i private eller offentlig sektor på arbeidsmarkedet⁷¹. Forventningene knyttet til betydningen av næringstilknytning ble formulert i *hypotese 5b inntekt* og *6b inntekt*, og knyttes til henholdsvis smaksmekanismen og risikoaversjonsmekanismen. Hypotesene ettertestes i *modell 4* (tabell 6.2).

Ved å etterteste ulike kombinasjoner av samspillsledd fant jeg at det kun var signifikant samspill mellom etterkommerbakgrunn og hotell og restaurantnæringen, og etterkommerbakgrunn og helse- og sosialnæringen. I denne analysen antas det at disse næringene presenterer henholdsvis privat og offentlig sektor. I figur 6-5 gjengis ulikheter i inntektsnivå etter kandidatens næringstilknytning med utgangspunkt i resultatene fra modell 4, med samme referansekategori som tidligere:

⁷¹ Se diskusjonen i metodekapittel knyttet til denne operasjonaliseringen.

Figur 6-5 Sammenligning av gjennomsnittsinntekt (absolutte tall) etter næringstilknytning⁷².



Resultatene viser, i tråd med de signifikante samspillsleddene, at inntektsforskjellene er størst mellom etterkommerne og etnisk norske som arbeider innen den antatt private sektoren *hotell og restaurant*, og den antatte offentlige sektoren helse og sosial. Resultatene viser videre at etterkommere som er ansatt innen helse og sosialnæringen tjener gjennomsnittelig *mer* enn hva majoriteten gjør. Etterkommerne som er ansatt innen hotell og restaurantnæringen tjener imidlertid signifikant *mindre* enn majoriteten. Disse resultatene gir til *dels støtte* til *hypotese 5b inntekt*. Denne hypotesen forventet at etterkommere som arbeidet innen næringer som i hovedsak kan antas å være knyttet til privat sektor ville tjene dårligere enn etniske norske som er sysselsatt innen samme næring. Samtidig gir *ikke* disse resultatene støtte til hypotesen som ble utledet av risikoaversjonsmekanismen, da etterkommere som arbeider innen helse og sosialnæringen tjener *mer* enn kandidater med majoritetsbakgrunn. Det vil si at *hypotese 6b inntekt* forkastes.

⁷² Varehandel, produksjon og reparasjon av varer og industrivirksomhetnæringen er ikke signifikant og utelates fra fremstillingen.

Grunnen til notasjonen ”til dels” brukes om hypotese 5b er at det ikke eksisterer samspill mellom etterkommerbakgrunn og de øvrige næringene det er rimelig å anta representerer private sektor. Dersom det var en systematisk inntektsforskjell mellom samtlige næringer som var tilknyttet privat sektor og etnisk bakgrunn, ville jeg med større sikkerhet kunne uttalt meg om det var en generell tendens til at kandidater med etterkommerbakgrunn opplevde inntektsdiskriminering innen privat sektor. Like fullt som figur 6-5 viser tjener ikke-vestlige etterkommere dårligere innen hotell og restaurantnæringen sammenlignet med majoriteten. Denne næringen kan sies å presentere det private næringslivet.

6.5.1 Små inntektsforskjeller innen de øvrige næringene

Resultatene fra *modell 4* viser at ikke-vestlige etterkommere har lavere inntektsnivå enn majoriteten innen de øvrige næringene som inkluderes i denne analysen. Denne inntektsforskjellen er imidlertid ikke veldig stor. Vi ser også at kandidatene som arbeider inne transportnæringen i snitt har høyest inntekt, mens kandidatene som arbeidet innen næringer som har fått merkelappen ”andre næringer” imøteser lavest inntekt første året etter uteksaminering.

Den justerte R^2 i modell 4 forteller at 29,4 prosent av variasjonen i inntekt forklares av variablene som inngår i den siste modellen. Det vil si at modell 4 gir størst forklaringsbidrag av variasjonen i inntekt i denne analysen.

6.6 Oppsummering - små, men systematiske lønnforskjeller

Dette kapitlet har belyst forskningsspørsmål II: ”*Opplever nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med fullført høyskoleutdanning like stor lønnsmessig avkastning av utdanningen sin som majoritetsbefolkningen med tilsvarende utdanning?*”

De viktigste funnene fra dette kapitlet kan oppsummeres som følger: Det er et empirisk faktum at ikke-vestlige etterkommere, også når bakenforliggende faktorer holdes likt, tjener mer enn majoriteten. Denne inntektsulikheten er derimot betinget av etterkommernes næringstilknytning på arbeidsmarkedet, hvor etterkommere som arbeider innen helse- og sosialnæringen har høyere inntekt enn majoriteten, mens de har lavere inntekt innen samtlige

øvrige næringer. Inntektsforskjellen her er størst mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten som arbeider inne hotell- og restaurantnæringen. Med unntak av denne næringen er det imidlertid ikke spesielt store inntektsforskjeller mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten. Bosted har videre en betydning på kandidatenes innledende inntektsnivå, hvor kandidater som er bosatt i Oslo har signifikant høyere inntekt enn kandidater som er bosatt i andre byer, eller i distriktene. Bosted har imidlertid verken større eller mindre betydning for etterkommere enn hva det har for majoriteten.

Disse funnene leder ikke frem til et entydig svar på *forskningsspørsmål II*. Et forsøksvist svar kan imidlertid være som følger: Ikke-vestlige etterkommere, med unntak av etterkommere sysselsatt i helse- og sosial næringen, opplever ikke like god økonomisk avkastning av utdanningen sin som majoritetsbefolkningen. Inntektsdiskrepansen mellom ikke-vestlige etterkommere og majoritetsbefolkningen innen de øvrige næringene er imidlertid ikke veldig stor, men like fullt signifikant og systematisk.

Så langt har jeg i denne studien undersøkt ikke-vestliges etterkommeres jobbutsikter og inntektsnivå første året etter uteksaminering fra en norsk høgskole, og gjennom det etablert et empirisk fenomen (Goldthorpe, 2000:15). De to neste kapitlene vies til å gi forsøksvise forklaringer på dette empiriske fenomenet. Det vil si at jeg tar fatt på *forskningsspørsmål III*. Dette gjøres ved å trekke på de ulike mekanismene som ble skissert i teorikapitlet, og som har blitt undersøkt i de to siste kapitlene gjennom å etterteste ulike hypoteser. I neste kapittel undersøker jeg forklaringsplausibiliteten til en spesifikk mekanisme hvis tilhørende hypoteser har blitt støttet i de to foregående analysekapitelene, nemlig *smaksmekanismen*. Dette gjøres gjennom en agentbasert simulering. I det siste kapitlet viderefører jeg diskusjonen knyttet til hvilke mekanismer det er rimelig å anta har frembrakt de ulike empiriske funnene.

7. Fra estimerte koeffisienter til handlende agenter⁷³

“The contribution of quantitative research to sociology will be seriously limited unless it is allied in some way or other to accounts of social action”

- J. Goldthorpe (1996:111) -

Innledning

De to foregående kapitlene har vist at ikke-vestlige etterkommere med høyere utdanning generelt sett har dårligere jobbutsikter, og at de til dels har lavere inntektsnivå første år etter uteksaminering sammenlignet med majoritetsbefolkningen. Formålet med dette kapitlet er å etterteste én av mekanismene analysene har fått støtte for i begge disse kapitlene. Jeg vil altså i dette kapitlet ta analysen et steg videre ved å begynne på å gi forsøksvise svar på forskningsspørsmål III som lyder: *”Dersom det eksisterer en systematisk ulikhet mellom ikke-vestlige etterkommerkandidater og majoritetskandidater med hensyn til jobbutsikter og økonomisk avkastning, hva kan antas å ha frembrakt denne ulikheten?”*.

I tråd med en mekanismebasert forklaring fordrer et forklaringskraftig svar på dette spørsmålet to ting: Det første er at mekanismene som kan tenkes å frembringe denne ulikheten spesifiseres så nøyaktig som mulig. Det andre er at disse mekanismene, på en eller annen måte, befestes i en idé om intensjonelle og fornuftige menneskers handlinger og samhandlinger (Swedberg og Hedström, 1998; Gambetta, 1998).

Tatt omfanget av denne studien i betraktning vil jeg avgrense meg til én mekanisme; den såkalte *smaksmekanismen*. For å kort rekapitulere antas denne mekanismen, som ble utledet av preferansediskriminerings teorien, å virke på følgende måte: Arbeidsgivere har, i sterk eller svak grad, en mistroisk oppfatning av personer med ulik etnisk bakgrunn. De vegrer seg derfor for å ansette personer med minoritetsbakgrunn, og vil systematisk foretrekke å ansette

⁷³ En stor takk rettes til Vemund Ekle som med stor tålmodighet har bidratt med programmeringen av simuleringsmodellene som benyttes i dette kapitlet. Modellene er programmert i STATA 9.0. *Do-filen* for programmeringen vedlegges i appendiks C.

personer med majoritetsbakgrunn dersom de har muligheten til det; uavhengig av arbeidssøkernes egenskaper og antatte produktivitet. Disse holdningene kan føre til at synlige minoriteters muligheter på arbeidsmarkedet innskrenkes, hvilket igjen kan føre til ulikhet mellom majoriteten og etterkommere, uavhengig av likhet i formell kompetanse. Videre vil jeg i dette kapitlet avgrense meg til hvordan denne mekanismen kan antas å virke i forhold til ulikheter i *jobbutsikter* mellom etterkommere og majoriteten.

Det er viktig å påpeke, som diskutert tidligere i oppgaven, at det i beste fall er urealistisk å anta at det kun er én mekanisme som vil fungere i frembringelsen av ulike sosiale fenomen – som i dette tilfellet er ulikhet i jobbutsikter. I de aller fleste tilfeller vil det være en *kompleks sammensetting av mekanismer* som virker samtidig, og som ofte vil trekke på hverandre i frembringelsen av sosiale fenomen (Hedström, 2005). Denne avgrensingen til smaksmekanismen impliserer derfor ikke, som jeg kommer tilbake til i neste kapittel, at andre mekanismer er uviktige for å forklare den observerte ulikheten på aggregert nivå. Denne avgrensingen er imidlertid gjort av analytiske grunner, og vil gjøre analysen bedre i stand til å grundig dissekere og belyse betydningen av én spesifikk mekanisme.

En velegnet metode for å teste denne mekanismen, og samtidig befestet den i plausible antagelser om hvorledes individer handler og samhandler på individnivå, er *agentbasert-simulering*. Da denne metoden nok kan antas å være ukjent for de fleste lesere vil gir jeg først en innføring i hovedessensen i metoden. Deretter tar jeg for meg hvordan metoden mer presist skal brukes i denne studien og hvordan analysemodellen er bygd opp. Dernest presenterer jeg resultatene, før jeg avslutningsvis diskuterer resultatenes relevans i forhold til funnene i denne oppgaven.

7.1 Hva er agentbasert-simulering?

Agentbasert simulering er enkelt fortalt en kvasi-eksperimentell metode som etterstreber å spesifisere hvorledes menneskers handlinger og samhandlinger kan frembringe ulike sosiale fenomen (Epstein og Axtell, 1996; Epstein, 1999; Casti, 1997; Macy og Miller, 2002; Bonabeau, 2002; Cederman, 2005). Denne metoden er således særlig rettet mot mikro-makro spørsmål.

Teoretisk og tankeeksperimentelt sett er fremgangsmåten i denne metoden relativt lettfattelig⁷⁴. Med utgangspunkt i fenomenet man ønsker å forklare, tenker man seg rett og slett en *virtuell verden* bestående av et sett virtuelle aktører, eller agenter⁷⁵ (Hedström, 2005). Disse aktørene utstyres man så med såkalte *handlingsregler*. Disse handlingsreglene definerer hvordan aktørene handler, hva som gjør at aktørene handler slik de gjør, og hva som gjør at aktørene slutter å handle (Epstein og Axtell: 1996:5). Disse handlingsreglene defineres oftest etter hvilket sosialt fenomen man tar sikte på å forklare fremveksten til. I denne sammenhengen er det særlig såkalte *agent-agent handlingsregler* som er interessante. Dette er handlingsregler som definerer agentenes handlingsvalg relativt til hvorledes andre agentene i den virtuelle verdenen handler (Epstein og Axtell: 1996:5). Det vil si det er handlingsregler som særlig fokuserer på betydningen av sosial interaksjon, som på mange måter er sosiologiens mantra.

Eksempler på slik agent – agent handlingsregel kan være; at agenten i simuleringen velger å skifte nabolag dersom det er for mange naboer med ulik hudfarge⁷⁶ (Schelling, 2006), at agenten velger å samarbeide dersom en stor nok andel av agentene rundt den fokale agenten samarbeider (Axelrod, 1997), eller at agenten senker kvalitetskravene til potensielle samlivspartner hvis han/henne mange nok ganger opplever avslag på sine fremstøt mot andre agenter (Todd et. al, 2005). Disse agent-agent handlingsreglene er imidlertid ikke fastlåste i en agentbasert simulering. Det vil si at man, som jeg vil gjøre senere i dette kapitlet, har anledning til å eksperimentere med disse handlingsreglene for å undersøke hvilke ringvirkninger dette får for det aggregerte utfallet.

7.1.1 Hvordan skal agentbasert-simulering benyttes i denne studien?

Hovedfokuset i den agentbaserte simuleringen rettes her som nevnt mot smaksmekanismen. Det vil si hvilken betydning preferanser for diskriminering blant arbeidsgivere på

⁷⁴ Den tekniske fremgangsmåten er imidlertid noe mer utfordrende, noe jeg kommer tilbake til senere i dette kapitlet. Jeg vil ikke i teksten kommentere hvilke programmeringskoder som brukes for å konstruere simuleringmodellene, men disse vedlegges i appendiks C.

⁷⁵ Også kalt "noder".

⁷⁶ Thomas Schellings segregeringsmodeller er kanskje de mest *leste* agentbaserte- simuleringene (se særlig 2006:135-167 for eksempel).

individnivå kan ha for etterkommergruppens jobbutsikter på aggregert nivå. Dette gjøres ved å undersøke hvilken betydning ulike utbredelser av smaksdiskriminering blant arbeidsgivere kan ha for etterkommernes jobbutsikter. En slik tilnærming gjør at jeg til dels får undersøkt hvor plausibelt det er at diskriminering blant arbeidsgivere er en konstituerende mekanisme for ulikhet mellom etniske grupper på et arbeidsmarked. Er det eksempelvis slik at preferanser for diskriminering mot etterkommere må være veldig utbredt blant arbeidsgivere for at ulikheten skal bli stor? Eller er det slik Jon Rogstad hevder (2001:148-149), at en preferanse for diskriminering ikke nødvendigvis behøver å være veldig utbredt blant arbeidsgivere før konsekvensene blir store på aggregert nivå?

Før jeg presenterer og diskuterer funnene fra den agentbaserte simuleringen vil jeg først beskrive simuleringsmodellen som benyttes i dette kapitlet.

7.1.2 Modelloppbygning

Den agentbaserte simuleringsmodellen konstrueres ved å først generere 200 agenter. 100 av disse agentene representerer *arbeidssøkere* og 100 representerer *arbeidsgivere*⁷⁷. I det påfølgende veksles det for leservennlighetens skyld mellom begrepene arbeidsgivere, arbeidssøkere, arbeidsgiveragenter og arbeidssøkeragenter. Disse begrepene referer imidlertid til det samme: Virtuelle arbeidsgivere og arbeidssøkere som samhandler i en virtuell verden.

Tanken videre er at disse 200 agentene samhandler i et virtuelt arbeidsmarked, hvor arbeidssøkeragenten søker jobb hos arbeidsgiveragentene. *Arbeidssøkeragentene* tildeles her tilfeldige verdier for *innvandringsbakgrunn* og *kvaliteter*. *Kvalitet* referer til hvor produktive kandidatene fremstår for potensielle arbeidsgivere, mens *innvandringsbakgrunn* referer til hvorvidt arbeidssøkeragentene har synlig minoritetsbakgrunn eller ikke. I forhold til denne studien kan vi si at denne fordelingen bestemmer hvorvidt agenten er etterkommer eller etnisk norsk. Fordelingen av innvandrerbakgrunn er gjort slik at omtrentlig halvparten av arbeidssøkerne får etterkommerbakgrunn. Arbeidssøkeragentene gis så *handlingsregelen*

⁷⁷ Antallet agenter kunne likeså godt vært 2000, eller 20.000. I denne simuleringen er det imidlertid ikke antallet agenter som er viktig.

at de søker jobb helt til de blir ansatt. Hvorvidt de blir ansatt avhenger imidlertid av at arbeidsgiveragentene de søker jobb hos ansetter dem.

Arbeidsgiveragentene tildeles handlingsregelen at de enten ansetter eller ikke ansetter. Dette valget betinges av en kombinasjon av 1) *kvalitetskravet* de stiller til arbeidssøkeren og 2) hvorvidt de har en *preferanse* for å diskriminere arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn. Begge disse betingelsene fordeles i utgangspunktet tilfeldig blant arbeidsgiveragentene, men justeres etter hvert i analysene.

Disse 200 arbeidssøkeragentenes og arbeidsgiveragentenes samhandling *simuleres* deretter over 12 søkerunder, som vi for enkelhets skyld kan si representerer 12 måneder i et år. I hver runde søker arbeidssøkere jobb hos en tilfeldig arbeidsgiver. For at jobbsøkingen skal resultere i en ansettelse, må det være en *match* mellom arbeidsgivers *kvalitetskrav* og arbeidssøkerens kvalitet, samt at arbeidssøkeren må ha ”rett” *innvandringsbakgrunn* i forhold til arbeidsgiverens preferanse for å diskriminere. Dersom arbeidssøkeren har synlig minoritetsbakgrunn, og arbeidsgiveren har en preferanse for å diskriminere, vil ikke arbeidssøkeren få jobben uansett kvalifikasjoner.

Arbeidssøkerne som får jobb i en gitt søkerunde tas ut av videre runder. Arbeidssøkerne som *ikke* får jobb, søker videre. Samtlige arbeidsgivere skiftes også ut for hver søkerunde. Det vil si at for hver nye søkerunde kommer det ny *nye arbeidsgivere*, med tilsvarende handlingsregler og tilfeldig fordelte krav til kvalitet og preferanser for å diskriminere inn i modellen. Det vil si at arbeidssøkerne ikke vil søke jobb hos arbeidsgivere som i tidligere søkeperioder ikke har ansatt dem.

Merk at alle agentene i denne modellen behandles som fornuftige og intensjonelle, slik den mekanismebaserte forklaringen fordrer: *Arbeidsgivere* som ikke diskriminerer oppfatter det som fornuftig å ansette arbeidssøkere som har gode nok kvalifikasjoner, og handler etter intensjonen om å ansette arbeidssøkerne med gode nok kvalifikasjoner. Arbeidsgivere som har en preferanse for å diskriminere oppfatter det derimot som fornuftig å *ikke* ansette arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn, og handler intensjonelt deretter.

Arbeidssøkerne oppfatter det som fornuftig å skaffe seg en jobb, og søker til de blir ansatt.

I fremstillingene av resultatene fra simuleringen i neste avsnitt ser jeg på andelen arbeidsledige arbeidssøkeragenter etter 12 søkeperioder. Etersom simuleringmodellen

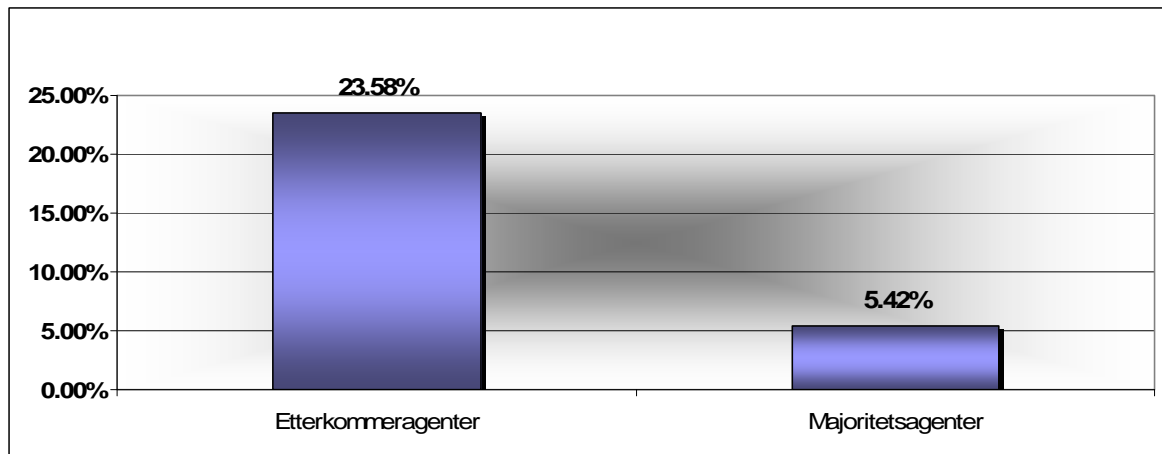
inneholder en rekke tilfeldig fordelte faktorer, varierer imidlertid denne andelen ganske mye fra gang til gang man kjører modellen. For å bote på den statistiske usikkerheten i resultatene simulerer jeg derfor de 12 søkeperiodene 50 ganger, og beregner gjennomsnittlig andel arbeidsledige etter 12 søkeperioder for de 50 repetisjonene.

Presentasjon av resultater

7.2 Små preferanser - store forskjeller

Den første simuleringsmodellen har altså som formål å undersøke hvilken betydning utbredelsen av diskriminering blant arbeidsgivere har for andelen etterkommere som er i arbeid etter 12 søkeperioder. Jeg begynner med å ta utgangspunkt i at halvparten av de virtuelle arbeidsgiverne diskriminerer. Det vil si at utbredelsen av diskriminering blant arbeidsgiverne er relativt stor. Fremstillingen under viser den gjennomsnittlige andelen som var uten arbeid etter 12 tidsperioder med 50 repetisjoner, når 50 prosent av arbeidsgiverne diskriminerte:

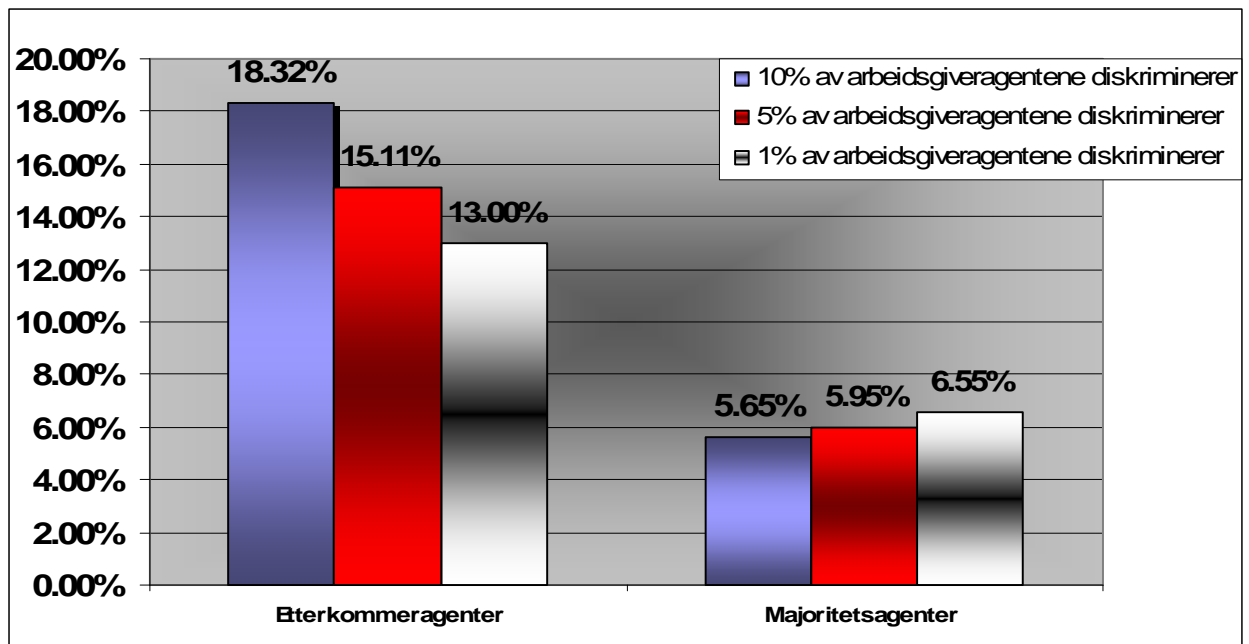
Figur 7-1 Gjennomsnittelig andel arbeidsledige arbeidssøkeragenter etter 12 søkerperioder (snitt av 50 repetisjoner), 50 prosent diskriminerende arbeidsgiveragenter.



Her ser vi at i underkant av en femtedel av etterkommerne er arbeidsledige, mens omtrentlig 5 prosent av majoriteten er i tilsvarende situasjon. Disse resultatene er rimelige ettersom høy forekomst av diskriminering blant arbeidsgivere innskrenker etterkommernes muligheter til å få seg en jobb. Med denne høye forekomsten av diskriminering blant arbeidsgivere vil etterkommeragentene i utgangspunktet ha 50 prosents sannsynlighet for å møte arbeidsgivere som diskriminerer i hver gang de søker jobb.

Det er imidlertid lite trolig at så mange som halvparten av alle arbeidsgiverne vil diskriminere etterkommerne. Mer interessant er det derfor å undersøke hvorledes det aggregerte arbeidsledighetsnivået ser ut når andelen diskriminerende arbeidsgivere reduseres. For å undersøke dette kjøres tre ulike modeller hvor utbredelsen av preferanser for å diskriminere blant arbeidsgivere er henholdsvis 10, 5, og 1 prosent. Det vil si at 10, 5 og 1 prosent av arbeidsgiverne vil diskriminere mot etterkommere i de tre forskjellige simuleringsmodellene. Den gjennomsnittelige andelen arbeidsledige etter 12 tidsperioder med 50 repetisjoner etter disse ulike nivåene gjengis i figur 7-2 under.

Figur 7-2 Gjennomsnittlig andel arbeidsledige arbeidssøkeragenter etter 12 søkerperioder (snitt av 50 repetisjoner), 10, 5 og 1 prosent diskriminerende arbeidsgiveragenter.



Hovedtendensen i disse simuleringene er at andelen arbeidsledige etterkommeragenter faller ettersom færre arbeidsgiveragenter har en preferanse for å diskriminere. Mer presist står i overkant av 18 prosent av etterkommerne uten jobb etter 12 tidsperioder, når 10 prosent av arbeidsgiverne har en preferanse for å diskriminere. Mens den tilsvarende andelen er 15,11 prosent, når 5 prosent av arbeidsgiverne har en preferanse for å diskriminere. Når 1 prosent av arbeidsgiverne har en preferanse for å diskriminere mot etterkommerne faller den tilsvarende andelen med 2,1 prosent til 13 prosent arbeidsledige. Andelen arbeidsledige majoritetsagenter stiger derimot ettersom færre arbeidsgivere tilskrives preferanse for å diskriminere, ved å gå fra 5,65 prosent ledige ved 10 prosent diskriminerende arbeidsgivere til 6,55 prosent ledige ved 1 prosent diskriminerende arbeidsgivere. Årsaken til denne tendensen er at majoriteten, når diskriminering er mindre utbredt, i større grad får en reell konkurranse om å bli ansatt fra etterkommere som har like gode, eller bedre kvaliteter. Vi ser også at den totale andelen arbeidsledige synker når færre arbeidsgiveragenter diskriminerer. Grunnen til det er at arbeidsmarkedet blir mer "effektivt" ettersom færre arbeidsgiveragenter bruker søkerundene på å diskriminere bort kvalifiserte arbeidssøkeragenter

Hva indikerer så disse resultatene for tematikken i dette kapitlet? Den første implikasjonen er at andelen arbeidsledige etterkommere ikke blir dramatisk mindre av å redusere andelen

diskriminerende arbeidsgiverer. Eksempelvis skiller det kun 2 prosentpoeng mellom simuleringene som tok utgangspunkt i at henholdsvis 5 og 1 prosent av arbeidsgiveragentene hadde et ønske om å *ikke* ansette arbeidssøkere med etterkommerbakgrunn. Samtidig ser vi at ulikheten mellom etterkommere og majoriteten på aggregert nivå blir mindre ettersom jeg reduserer andelen arbeidsgivere med en preferanse for å diskriminere. Til tross for at ulikheten blir noe mindre ettersom utbredelsen av diskrimineringen avtar, er denne ulikheten likevel av betydelig størrelse selv når en liten andel av arbeidsgiverne har en preferanse for å diskriminere. Eksempelvis har etterkommerne i overkant av dobbel så stor ledighet som majoriteten når kun 1 prosent av arbeidsgiverne har en preferanse for å diskriminere. Substansielt sett innebærer det at når kun én av de 100 arbeidsgivere har en preferanse for å diskriminere i hver søkeperiode, står en betydelig andel av etterkommerne uten arbeid etter 12 søkeperioder.

Dette tallet kan fremstå som overraskende høyt tatt i betraktning den lille andelen som diskriminerer. I utgangspunktet vil samtlige arbeidssøkere, uavhengig av etnisk bakgrunn, ha en viss sannsynlighet for å være arbeidsledig ettersom arbeidsgiverne har et vist kvalitetskrav til arbeidssøkerne de ansetter. Denne andelen arbeidsledige kan kalles den tilskrivbare andelen (Skog 2005:394). Det vil andelen arbeidsledige som ikke er forårsaket av diskriminering, men av *mismatchen* mellom arbeidsgiveres krav til kvalitet og arbeidssøkernes faktiske kvalitet. I tillegg til denne tilskrivbare andelen utsettes også etterkommerne for diskriminering. For hver runde har hver enkelt etterkommer, når 1 prosent av arbeidsgiverne diskriminerer, 1/100 sjans for å treffe en arbeidsgiver som ikke vil ansette uavhengig av deres kvaliteter. Den tilsvarende sannsynligheten for å bli diskriminert hos majoriteten er lik null. Det vil si at etterkommere i hver søkerunde har 100 prosent høyere sannsynlighet for å bli diskriminert enn majoriteten. På makronivå, det vil si for hele etterkommergruppen, gjør dette at etterkommerne får en signifikant høyere andel arbeidsledige sammenlignet med majoriteten.

Dette resultatet er således et godt eksempel på hvorledes små, og tilsynelatende uviktige, hendelser på mikronivå kan få store konsekvenser på makronivå (Schelling, 2006). Selv med kun én arbeidsgiver som diskriminerer, blir det relativt store ulikheter på aggregert nivå. Med andre ord kan mye tyde på at Rogstads (2001) påstand om at selv små preferanser for diskriminering kan frembringe store forskjeller på aggregert nivå, er treffende.

7.3 Diskusjon – hva har denne analysen bidratt med?

Dette kapitlet har forsøkt å undersøke hvor plausibelt det er at smaxmekanismen, det vil si en *preferanse for diskriminering hos arbeidsgiver*, kan forklare den observerte ulikheten i jobbutsikter mellom etterkommere og majoriteten. Hovedfokuset i den sammenheng har vært å undersøke hvilken betydning ulike nivåer av diskriminering på individnivå har for andelen arbeidsledige etterkommere på aggregert nivå. Dette har blitt gjort gjennom en agentbasert-simulering.

Hovedfunnet fra den agentbaserte-simuleringen viser relativt intuitivt at stor utbredelse av preferansediskriminering blant arbeidsgivere kan frembringe store ulikheter i jobbutsikter på aggregert nivå. Mindre intuitivt er det imidlertid at dette også gjør seg gjeldende når preferanser for diskriminering blant arbeidsgivere er lite utbredt. Selv når kun én av 100 arbeidsgivere hadde en preferanse for å diskriminere, stod eksempelvis 13 % av etterkommerne uten arbeid etter en gitt tidsperiode. Det vil si at det er plausibelt og, under omstendighetene gjengitt i modellen, sannsynlig at selv små utbredelser av diskriminering blant arbeidsgivere kan frembringe store ringvirkninger på aggregert nivå. Et annet viktig poeng som kan trekkes ut av resultatene i dette kapitlet er at denne analysen har synliggjort viktigheten av å forklare sosiale fenomen med et fokus på hvorledes individer handler og samhandler. Resultatene her illustrerer i stor grad Colemans (1990) poeng om at man ikke alltid kan avlede forventninger om individers handlinger og samhandlinger fra aggregerte fenomen. I analysen i dette kapitlet så vi eksempelvis at en stor andel etterkommere var uten jobb, til tross for at de hadde like gode kvalifikasjoner som majoriteten. En naturlig forklaring på dette ville vært, med utgangspunkt i den aggregerte størrelsen, at utbredelsen av diskriminering var stor. Dette var imidlertid ikke tilfelle. De store ulikhetene på aggregert nivå var forårsaket av små utbredelser av diskriminerende holdninger blant arbeidsgiverne.

Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på begrensningene i generaliserbarheten knyttet til resultatene fra den agentbaserte simuleringen. Ettersom resultatene fra den agentbaserte simuleringen på sett og vis er ”dyrket frem” gjennom *virtuelle* agents handlinger og samhandlinger, er ikke resultatene direkte overførbare til virkelige forhold. En naturlig innvending mot denne metoden, og funnene den frembringer, er således hvor realistiske og virkelighetsnære de egentlig er i forhold til hvordan ting foregår i den virkelige verden. Den agentbaserte modellen som brukes her kunne eksempelvis kritiseres for å være

overforenkende med tanke på hvordan samhandling mellom individer i en søkeprosess foregår. Kanskje er det slik at en preferanse for diskriminering hos arbeidsgivere er mer nyansert enn bare knyttet til synlig minoritetsbakgrunn? Kanskje enkelte arbeidsgivere har sterkere preferanser for å diskriminere mot noen etniske grupper fremfor andre? Det kan videre tenkes at smaksmekanismen er betinget av arbeidsgiveres muligheter. I modellen jeg har benyttet meg av forutsettes det at alle arbeidsgivere har *muligheten* til å diskriminere, dersom de ønsker det. Som skrevet tidligere er det imidlertid grunner til å tro at smaksmekanismen vil ha friere spillerom innen visse segmenter av arbeidsmarkedet enn andre.

Innvendingene om at simuleringsmodellen ikke presist nok gjenspeiler virkeligheten er valide. Formålet med denne simuleringsmodellen er imidlertid ikke å helt nøyaktig beskrive hvordan virkeligheten ser ut. Modellene omhandler ikke mennesker som handler og samhandler per se, men snarere ”*bilder av hvordan mennesker handler*” og samhandler, for å sitere Gudmund Hernes (1998:74). Simuleringsmodellene gjør følgelig ikke annet enn å ta utgangspunkt i at agentene handler etter plausible forutsetninger, innen plausible rammer i forhold til temaet man ønsker å forklare. I denne analysen innebærer det at fornuftige og intensjonelle arbeidsgivere og arbeidssøkere henholdsvis ansetter og søker jobb innenfor de mulighetsrammene de besitter. Dette utgangspunktet gjør at simuleringsmodellen tjener til sitt formål: Nemlig å undersøke hvilken betydning en diskrimineringsmekanisme på individnivå *kan* ha for det aggregerte sosiale utfallet, forutsatt plausible handlingsmønstre hos agentene.

I oppsummerende trekk, hva har så analysen i dette kapitlet bidratt med? Da simuleringsmodellene her som nevnt kun skisserer hvilken betydning diskriminering på individnivå har for det aggregerte ledighetsnivået i en virtuell verden, kan ikke resultatene her fortolkes som direkte overførbare til de empiriske funnene som ble gjengitt tidligere i denne studien. Det kan derimot argumenteres for at funnene her har bidratt til å *sannsynliggjøre* at små preferanser for diskriminering hos arbeidsgivere på individnivå, kan frembringe relativt store ulikheter på aggregert nivå. Det vil si at smaksmekanismen som jeg tidligere i studien har fått støtte for gjennom hypotesetesting, i dette kapitlet ytterligere har blitt sannsynliggjort som en plausibel forklaringsmekanisme. På det generelle plan har denne analysen også synliggjort viktigheten av å ta utgangspunkt i individers (antatte) handlinger og samhandlinger i forklaringen av sosiale fenomen. Med andre ord har kapitlet vist

viktigheten av ”bottom up” tilnærminger i forståelsen av sosiale fenomen (Boudon, 2001). Det vil si viktighetene av å forankre forklaringer av sosiale fenomen i individers handlinger og samhandlinger.

I det påfølgende avslutningskapitlet vil jeg videreføre deler av denne diskusjonen ved å ytterligere gi forsøksvise svar på hva som kan forklare de ulike observerte resultatene fra de foregående analysekapitlene.

8. Avslutning

Formålet med studien har vært å undersøke om nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med høyere utdanning i like stor grad som majoriteten imøteser suksess i overgangen til arbeidsmarkedet. En overordnet tematikk i denne studien har følgelig vært hvorvidt *meritokratiske prinsipper* også gjør seg gjeldende for ikke-vestlige etterkommere på arbeidsmarkedet (Heath og Cheung, 2007:1). For å undersøke dette har jeg fokusert på høgskoleutdannedes første møte med det norske arbeidsmarkedet i perioden 1993-2005. Grunnet etterkommergruppens unge alderssammensetting, som igjen henger sammen med Norges unge nyere innvandringshistorie (Kjelstadlie, 2003), er det gjort meget få studier som fokuserer på høytutdannede ikke-vestlige etterkommeres overgang til arbeidsmarkedet. Denne studien skriver seg således inn i en rekke av ny minoritetsforskning, som trolig blir større de nærmeste årene ettersom en større andel ikke-vestlige etterkommere uteksamineres fra høyere utdanning.

I dette avslutningskapitlet vil jeg samle trådene fra analysene og knytte disse mer eksplisitt opp mot de ulike mekanismene som ble skissert i teorikapitlet. Dette gjøres av to grunner: For det første for å trekke noen forløpige konklusjoner om høytutdannede ikke-vestlige etterkommerens arbeidsmarkedssituasjon i Norge. For det andre for å kunne gi forsøksvise forklaringer på hva som kan ha frembrakt resultatene som har blitt avdekket i denne studien. Det vil si at jeg i dette kapitlet forsøker å komme nærmere et svar på forskningsspørsmål III som lyder ” *Dersom det eksisterer en systematisk ulikhet mellom ikke-vestlige etterkommerkandidater og majoritetskandidater med hensyn til jobbutsikter og økonomisk avkastning, hva kan antas å ha frembrakt denne ulikheten?* ”

Gangen i dette avslutningskapitlet er som følger: *Først* oppsummeres hovedfunnene fra de to første forskningsspørsmålene. Det vil si hovedfunnene i forhold til sysselsetting og inntekt fra henholdsvis kapittel 5 og 6. Her vil jeg særlig fokusere på resultatene som kan relateres til hypotesene som ble testet i analysene. *Deretter* diskuterer jeg mer dyptgående hva som kan *forklare* disse funnene. Dette gjøres ved å diskutere de ulike mekanismene som har blitt skissert tidligere i studien opp mot funnene i denne analysen. Avslutningsvis diskuterer jeg kort noen faglige og samfunnsmessige bidrag og konsekvenser denne studien gir, samt noen nye spørsmål for fremtidig forskning.

8.1 Oppsummering av funn forskningsspørsmål I

Det første analysekapitlet (kap.5) undersøkte etterkommernes jobbutsikter som nyutdannede og var rettet mot forskningsspørsmål I: ” *Har nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med fullført høgskoleutdanning like gode jobbutsikter som majoritetsbefolkningen med tilsvarende fullført høgskoleutdanning?* ” For å besvare dette spørsmålet undersøkte jeg sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering. Følgende hypoteser ble testet med følgende resultater:

Hypotese 1 og 2 sysselsetting forventet, med utgangspunkt i en antatt virkende meritokratimekanisme, at det ikke vil være ulikheter i jobbutsikter mellom etterkommere og majoriteten når de ble holdt like med hensyn til henholdsvis utdanningstype og karakterprestasjoner. Disse hypotesene ble forkastet da etterkommere hadde signifikant høyere sannsynlighet for å være uten inntekt sammenlignet med majoritetene når disse faktorene ble holdt konstant. Ulikheten mellom etterkommerne og majoriteten ble imidlertid noe redusert etter kontroll for utdanningstyper og karakterer.

Hypotese 3 og 4 sysselsetting som ble utledet fra antagelser i smaksmekanismen og risikoaversjonsmekanismen forventet det motsatte utfallet. Disse hypotesene er som nevnt de samme som de to foregående hypotesene, men mekanismene som antas å virke er ulike. De ble følgelig utledet separat. Da det fremdeles var ulikhet mellom etterkommere og majoriteten etter at kandidatene ble holdt like med hensyn til henholdsvis utdanningstype og karakterprestasjoner, fikk jeg støtte for disse hypotesene.

Hypotese 5 og 6 sysselsetting baserte seg også på forventinger fra henholdsvis smaksmekanismen og risikoaversjonsmekanismen, og fokuserte mer eksplisitt på betydningen av ulike utdanningstyper for jobbutsiktene første år etter uteksaminering.

Hypotese 5 forventet, med utgangspunkt i risikoaversjonsmekanismen, at etterkommerne som ble uteksaminert fra utdanninger som i større grad var rettet mot offentlig sektor, ville ha *dårligere* jobbutsikter enn majoriteten som uteksaminerte fra samme utdanningstyper. Funnene pekte imidlertid i motsatt retning, og jeg måtte *forkaste* hypotesen. *Hypotese 6* forventet med utgangspunkt i smaksmekanismen den motsatte effekten, og antok at etterkommere som uteksaminerte fra studier som i større grad var rettet mot privat sektor ville ha dårligere jobbutsikter enn etnisk norske som uteksaminerte fra samme utdanningstype. Denne hypotesen fikk jeg *delvis støtte* for da siviløkonomutdannede

etterkommere opplevde signifikant større sannsynlighet for å være uten inntekt enn etnisk norske med siviløkonomiutdanning.

Den siste hypotesen som ble ettertestet i kapittel 5 var *hypotese 7 sysselsetting*. Den forventet, med utgangspunkt i kontaktmekanismen, at etterkommere som var bosatt i områder hvor det var stor tetthet av etniske minoriteter ville ha lavere sannsynlighet for å være arbeidsledige enn etterkommere som var bosatt i områder med lavere tetthet av etniske minoriteter. Jeg brukte Oslo som case for å besvare denne hypotesen og fant at etterkommere som var bosatt i Oslo opplevde *lavere* sannsynlighet for å være uten inntekt enn majoriteten. Med andre ord fikk jeg *støtte for* hypotese 7 om at kontakt mellom etniske grupper øker minoritetsgruppens arbeidsmarkedsmuligheter.

8.2 Oppsummering av hypoteser forskningsspørsmål II

Det andre analysekapitlet (kap.6) tok for seg forskningsspørsmål II: "*Opplever nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med fullført høgskoleutdanning like stor lønnsmessig avkastning av utdanningen sin som majoritetsbefolkningen med tilsvarende utdanning?*". For å belyse dette spørsmålet tok jeg utgangspunkt i kandidatenes pensjonsgivende inntekt første året etter uteksaminering. Følgende hypoteser ble testet med følgende resultater:

Hypotese 1b og 2b inntekt forventet, med utgangspunkt i meritokratimekanismen, at det ikke ville være signifikante inntektsforskjeller mellom etterkommere og etnisk norske når utdanningslengde, utdanningstype og utdanningsmeritter ble holdt likt. Funnene indikerte imidlertid at jeg måtte forkaste disse hypotesene, da etterkommere tjente signifikant dårligere enn majoriteten når det ble kontrollert for disse faktorene. Karakterprestasjoner viste seg i den sammenheng å ikke ha noen signifikant betydning på kandidatenes innledende lønninger.

Hypotese 3b og 4b inntekt som baserte seg på forventinger fra smaksmekanismen og risikoaversjonsmekanismen, forventet det motsatte utfallet. Disse hypotesene ble således støttet da det eksisterte en signifikant inntektsforskjell når kandidatene var like med hensyn til formelle meritokratiske prinsipper.

Hypotese 6b og 5b inntekt fokuserte på betydningen av næringstilknytning. *Hypotese 6b* antok at etterkommere som var sysselsatt i næringer som i hovedsak var rettet mot *privat sektor* ville tjene dårligere enn etnisk norske som var sysselsatt i tilsvarende næringer. Denne hypotesen, som ble utledet av smaksmekanismen, fikk jeg *delvis støtte* for, da etterkommere som var sysselsatt innen hotell og restaurantnæringen tjente signifikant dårligere enn majoriteten som var sysselsatt innen samme næring. *Hypotese 5b* forventet, med utgangspunkt i statistisk diskriminering og risikoaversjonsmekanismen, at etterkommere som var sysselsatt innen næringer som i hovedsak var rettet mot *offentlig sektor* ville oppleve lavere inntektsnivå enn majoriteten som var sysselsatt i tilsvarende næringer. Funnene pekte imidlertid i motsatt retning. Blant annet hadde etterkommere som arbeidet innen helse- og sosialnæringen høyere inntekt enn majoriteten som arbeidet innen tilsvarende næring. Følgelig måtte jeg *forkaste* hypotesen.

Hypotese 7b inntekt, som ble utledet fra kontaktmekanismen, antok at etterkommere som bodde i Oslo ville ha høyere inntekt enn etterkommere som ikke bodde i Oslo. Funnene ga støtte til at etterkommere som bodde i Oslo tjente mer enn etterkommere som var bosatt i andre deler av landet. Funnene ga imidlertid ikke støtte til at effekten av å bo i Oslo var annerledes for etterkommere enn for majoriteten. *Hypotese 7 b inntekt* ble derfor *delvis støttet*.

Funnene fra kapittel 5 og 6, samt hvorledes de står i forhold til teori, teoretiske mekanismer og hypoteser, kan oppsummeres som følger:

Tabell 8-1 Oversikt over sammenhengen mellom funn, mekanismer og hypoteser.

	Teori	Mekanisme	Hypotese	Støtte for hypotese?		
				Ja	Delvis	Nei
Forskningsspørsmål I:	Humankapitalperspektivet	Meritokratimekanisme	1 sysselsetting 2 sysselsetting			X X
	Diskriminering: Preferansediskriminering & Statistisk diskriminering	Smaksmekanisme & Risikoaversjonsmekanisme	3 sysselsetting 4 sysselsetting	X X		
	Statistisk diskriminering	Risikoaversjonsmekanisme	5 sysselsetting			X
	Preferansediskriminering	Smaksmekanisme	6 sysselsetting		X	
	Kontakt/Intergruppe	Kontaktmekanisme	7 sysselsetting	X		
Forskningsspørsmål II:	Humankapitalperspektivet	Meritokratimekanisme	1b inntekt 2b inntekt			X X
	Diskriminering: Preferansediskriminering & Statistisk diskriminering	Smaksmekanisme & Risikoaversjonsmekanisme	3b inntekt 4b inntekt	X X		
	Statistisk diskriminering	Risikoaversjonsmekanisme	5b inntekt			X
	Preferansediskriminering	Smaksmekanisme	6b inntekt		X	
	Kontakt/Intergruppe	Kontaktmekanisme	7b inntekt		X	

8.3 Hva kan forklare disse resultatene?

Hovedfunnene fra kapittel 5 og 6 er altså at det generelt sett er en forskjell mellom etterkommerne og majoriteten. Både i forhold til inntektsnivå og sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter uteksaminering.

Forskjellene er størst i forhold til jobbutsikter første år etter uteksaminering. Her har etterkommerne, uavhengig av utdanningstyper, dårligere jobbutsikter enn majoriteten. Ulikheten mellom majoriteten og etterkommerne er imidlertid desidert størst blant kandidatene som uteksaminerte fra siviløkonomistudiet. Her har ikke-vestlige etterkommere i overkant av 10 prosent større sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid sammenlignet med majoriteten.

Bosted ser videre ut til å ha en relativt stor betydning for etterkommernes jobbutsikter som nyutdannede. Etterkommerkandidatene som er bosatt i Oslo har *lavere* sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid enn majoritetsbefolkningen som er bosatt i Oslo.

Etterkommere som er bosatt andre steder i landet har derimot signifikant større sannsynlighet for å være uten inntekt første året etter uteksaminering.

Ikke-vestlige etterkommere imøteser også gjennomsnittelig dårligere *inntektsnivå* enn majoriteten første året etter uteksaminering, når utdanningstyper og næringer holdes likt. Denne forskjellen er imidlertid mindre enn ulikheten i sysselsetting. Den er også i større grad betinget av næringstilknytning. Med unntak av hotell- og restaurantnæringen, er inntektsforskjellene mellom etterkommere og majoriteten i de forskjellige næringene relativt små, mens etterkommerne som er registrert som sysselsatt i helse- og sosialnæringen har gjennomsnittelig *høyere* inntekt enn majoriteten. Likheter i inntektsnivå mellom etterkommerne og majoriteten er således i stor grad like påfallende som ulikheten.

Det videre spørsmålet her blir, som formulert i forskningsspørsmål III, hva kan tenkes å ha frembrakt disse resultatene? Det vil si; hvilke mekanismer er det plausibelt å anta har frembrakt disse observerte resultatene? I forrige kapittel forsøkte jeg å undersøke sannsynligheten for at smaksmekanismen kunne være en plausibel forklaring på ulikhet på et arbeidsmarked. I det påfølgende vil jeg ta opp igjen denne tråden ved å diskutere andre mekanismer som kan gi *forsøksvise forklaringer* på disse hovedfunnene. En gjennomgående retorikk i denne oppgaven er at forklaringer av komplekse sosiale fenomen ikke kan reduseres til enkelte årsaksforhold, eller enkeltstående mekanismer. De forskjellige mekanismene som gis som mulige forklaringer i det påfølgende bør derfor snarere leses som komplementære, enn gjensidig utelukkende. Denne gjennomgangen av mulige forklaringer impliserer heller ikke at det ikke kan være andre mekanismer som bidrar til å frembringe resultatene som har blitt avdekket i denne studien. Jeg gir først forsøksvise mekanismebaserte forklaringer på funnene som ble avdekket i kapittel 5.

8.3.1 Forsøksvise forklaringer på ulikheter i jobbutsikter

Lik kompetanse, men ulike jobbutsikter. Hvorfor?

I følge *meritokratimekanismen* som ble utledet av humankapitalteorien, vil man ikke forvente en systematisk forskjell i jobbutsikter mellom etterkommere og majoriteten når de blir holdt like med hensyn til formell kompetanse som utdanningstyper og karakterprestasjoner. Funnene fra sysselsettingsanalysen har derimot vist at etterkommerne har signifikant større sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid første året etter

uteksaminering når de besitter samme formelle kompetanse. Dette kan tyde på at meritokratimekanismen ikke kan forklare denne generelle ulikheten i jobbutsikter.

Forskjellen mellom etterkommere og majoriteten reduseres imidlertid til en viss grad når kandidatene som sammenlignes har uteksaminert fra samme utdanningstype med tilsvarende utdanningslengde. For underutvalget med karakterinformasjon avtok også forskjellene mellom etterkommerne og majoriteten. Betydningen av å ha fullført høgskoleutdanning er også, med unntak av for siviløkonomene, lik for begge grupper. Det blir derfor ikke riktig å si at meritokratimekanismen ikke kan bidra til å forklare nyutdannede ikke-vestlige etterkommerne jobbutsikter første året etter uteksaminering. Meritokratimekanismen, definert som tilsvarende utdanningstype, utdanningslengde og karakterprestasjoner, kan imidlertid ikke forklare *ulikheten* i jobbutsikter mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten.

En annen mekanisme som kan trekkes ut av humankapitalperspektivet og som *kan* bidra til å forklare denne ulikheten baserer på en antagelse om at ikke-vestlige etterkommerne gjør det dårligere på arbeidsmarkedet fordi de ikke besitter tilstrekkelig *landspesifikk humankapital* (Chiswick, 1978). Elementer som språk, kjennskap til det nye hjemlandets kultur og sedvaner i arbeidslivet skisseres som viktige elementer i den landspesifikke humankapitalteorien. Disse faktorene er imidlertid mindre sannsynlige forklaringsvariabler for den ikke-vestlige etterkommergruppens jobbutsikter. De har både vokst opp og studert i Norge, og vil sannsynligvis derfor også besitte tilnærmet like gode språkferdigheter som majoriteten. Det er derfor også mindre grunn til å tro at høytutdannede ikke-vestlige etterkommerne vil ha betydelig dårligere kjennskap til den norske kulturen sammenlignet med majoritetsbefolkningen. Det kan derimot tenkes at foreldrene til etterkommerne i mindre grad enn foreldrene til majoriteten har vært inkludert i det norske samfunn og arbeidsliv, noe som igjen gjør at etterkommerne i mindre grad har fått overført den "rette bagasjen" hjemmefra (Coleman, 1988).

I følge dette resonnementet vil etterkommerne ha lavere *sosial kapital* i form av foreldrenes antatte dårligere kunnskap om det norske samfunnet. Det er imidlertid urimelig å hevde at etterkommerne har betydelig lavere innsikt i den norske kulturen. Etterkommerne som studeres her har vært gjennom en rekke seleksjonsprosesser som mest sannsynlig vil ha gitt dem en god innsikt i den norske kulturen, både i forhold til arbeidsliv og samfunnet

generelt⁷⁸. Først og fremst i egenskap av at de har fullført høyere utdanning ved en norsk høgskole. Det er like fullt mulig at selv små ulikheter i kjennskap til eksempelvis sedvaner i det norske arbeidslivet, vil kunne gjøre at arbeidsgivere systematisk vil velge bort ikke-vestlige etterkommerne.

En annen forklaring som også kan knyttes til sosial kapital og kandidatenes foreldre, er at etterkommerne mangler relevant nettverk. Nettverk, som er av betydning for eksempelvis informasjon om ledige jobber, har i tidligere studier vist seg som viktig for å forklare ulikhet på arbeidsmarkedet mellom minoritetsbefolkningen og majoriteten (Granovetter, 1995; Hansen, 1997; Petersen et. al, 2000). Vi kan imidlertid anta at høytutdannede ikke-vestlige etterkommere har en større kontaktflate enn førstegenerasjons innvandrere. Blant annet i egenskap av oppvekst og utdanning fra Norge. Det er like fullt mulig at etterkommerne har et noe dårligere utviklet nettverk enn majoriteten. Det er blant annet rimelig å anta at etterkommernes foreldre har et dårligere utviklet nettverk enn foreldrene til majoriteten, da de har bodd kortere tid i Norge. Det vil kunne innebære at majoriteten i større grad kan få tilgang på informasjon om ledige stillinger gjennom foreldrenes nettverk enn hva etterkommerne får. Dette kan i sin tur kan frembringe ulikhet.

At ikke-vestlige etterkommere med tilsvarende formelle kompetanse som majoriteten imøteser dårligere jobbsikter første året etter uteksaminering er som nevnt er også sammenfallende med at det kan foregå diskriminering av ikke-vestlige etterkommere på arbeidsmarkedet. I denne studien har jeg fått støtte for hypotesene som ble utledet av preferansediskrimineringsteorien og statistisk diskrimineringsteori. Disse hypotesene ble støttet gjennom en såkalt *residualmetode*, hvor den gjenstående variasjonen mellom etterkommere og majoriteten, etter kontroll for diverse andre relevante faktorer, ble fortolket som diskriminering (Turner, 1952; Darity og Mason, 1998; Cole, 1979). Denne metoden er naturligvis upresis da det er uttallige antall faktorer som kan tas til inntekt for å forklare denne ulikheten. Ulike diskrimineringsmekanismer, som her har blitt formulert som smaksmekanismen og risikoaversjonsmekanismen, kan like fullt betraktes som å være én av disse faktorene.

⁷⁸ Begrepet om den norske kulturen er imidlertid noe upresist. Den norske kulturen slik jeg løst benytter begrepet her er neppe en enhetlig kategori. Dersom man imidlertid forutsetter at det er en norsk kultur er det i den sammenheng også

I kapittel 7 sannsynliggjorde jeg dette ytterligere ved å undersøke plausibiliteten til smaksmekanismen. Her viste jeg at selv små utbredelser av preferanser for å diskriminere vil kunne frembringe til dels store ulikheter på arbeidsmarkedet. Premissene som lå til grunn for denne analysen var ikke annet enn at noen (få) arbeidsgivere hadde et ønske om å diskriminere, og at muligheten for å diskriminere var tilstede. Jeg vil argumentere for at det rimelig å anta at enkelte arbeidsgivere i datamaterialet mitt også vil diskriminere.

Diskriminering slik den gjengis i preferansediskrimineringsteorien og den tilhørende smaksmekanismen, kan derfor antas å være en mekanisme det er rimelig å benytte seg av for å forklare hvorfor etterkommere med tilsvarende kompetanse som majoriteten har dårligere jobbsikter. I forhold til risikoaversjonsmekanismen blir det empiriske utfallet det tilsvarende. Det lar seg således ikke gjøre å skille mellom hvilke av disse to mekanismene som eventuelt har fungert, og hvilke som eventuelt har fungert sterkest for å frembringe denne ulikheten i jobbsikter. Det er uansett, med basis i disse resultatene, ikke urimelig å anta at en eller begge disse diskrimineringsmekanismene kan forklare deler av denne observerte ulikheten.

Hva kan forklare siviløkonomens situasjon? Og hva kan forklare variasjoner i jobbsikter etter utdanningstype generelt?

Som nevnt varierer kandidatenes jobbsikter med hvilke utdanningstyper de ble uteksaminert fra. Kandidatene fra siviløkonomstudiet utgjør i den sammenheng en spesiell gruppe: Etnisk norske som uteksaminerer fra siviløkonomstudiet imøteser de *beste* jobbsiktene av samtlige observasjonsheter i datamaterialet. Etterkommere som uteksaminerte fra siviløkonomstudiet imøteser derimot de *dårligst* jobbsikter av samtlige uteksaminerte kandidater, med 12 prosent større sannsynlighet for å være uten inntektsgivende arbeid sammenlignet med majoriteten.

En forklaring på dette kan være at mulighetene for å diskriminere er mer tilstede i privat sektor, hvor det er rimelig å anta at brorparten av siviløkonomene vil søke jobb. Som nevnt er det grunn til å tro at ansettelsesprosessen i privat sektor er mindre formalisert enn hva den er i offentlig sektor. Det kan innebære at arbeidsgivere i større grad har anledning til å benytte seg av mer uformelle og subjektive vurderingskriterier av arbeidssøkere når de

rimelig å anta at innsikten i denne kulturen vil variere også innad i majoritetsbefolkningen. Dette begrepet fungerer imidlertid som en kategori de fleste lesere vil ha en intuitiv forståelse av.

ansetter. Mistroskhet mot personer med synlig minoritetsbakgrunn kan være en slik subjektiv vurdering av arbeidssøkere. Det er imidlertid lite fordelaktig å ta dette funnet til inntekt for at diskriminering er mer utbredt innen privat sektor *per se*. Eksempelvis er ikke betydningen av å uteksaminere fra ingeniørstudiet, som det også er rimelig å knytte mot privat sektor, signifikant forskjellig mellom etterkommere og majoriteten. Dette funnet undergraver tanken om at smaksmekanismen, eller diskriminering generelt, er mer tilstedeværende innen privat sektor. Det undergraver imidlertid ikke at det er *sannsynlig* at det er større rom for å diskriminere, og at det diskrimineres i større grad, blant arbeidsgivere som ansetter siviløkonomer. Som vist i simuleringskapitlet behøver ikke antallet diskriminerende arbeidsgivere være spesielt stort før ulikhetene på aggregert nivå blir vesentlige, slik det er mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten med siviløkonomutdanning⁷⁹.

En annen mulig forklaring på den store forskjellen blant siviløkonomer kan ligge i betydningen av nettverk⁸⁰. Kanskje er det slik at betydningen av nettverk er større blant siviløkonomer enn det er innen andre profesjonsstudier. Tidligere studier finner blant annet at siviløkonomstudiet i stor grad er en slags "*inngangsbillett*" til den økonomiske overklassen i Norge (Flemmen, 2008:122). Individuer som rekrutteres til dette studiet er i stor grad også selektert med hensyn til høytutdannede foreldre med høyt inntektsnivå (Frøseth, 2006:7). Tatt dette i betraktning kan det tenkes at rekruttering til siviløkonomstillinger delvis kan foregå gjennom lukkede nettverk, og funnene fra denne studien kan tyde på at etterkommerne i mindre grad har tilgang på dette nettverket.

Det er også mulig at karakterprestasjoner, det vil si en del av meritokratimekanismen, spiller inn her. Det foreligger ingen informasjon om karakterprestasjonene til siviløkonomene i dette datamaterialet. Analysene fra denne studien viser imidlertid at det er en svak sammenheng mellom gode karakterprestasjoner og sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid. Dersom etterkommerne gjør det dårligere karaktermessig innen siviløkonomstudiet vil dette i følge meritokratimekanismen kunne være en forklaring på

⁷⁹ Det er grunn til å tro at det er forskjell mellom de ulike høyskolene kandidatene med siviløkonomutdanning uteksaminerte i fra. Det er eksempelvis rimelig å anta at det er forskjeller i arbeidsmarkedsutbytte mellom kandidater som uteksaminerte fra handelshøgskolen i Bergen og kandidater som uteksaminerte fra eksempelvis høyskolen i Agder. Denne vinklingen faller imidlertid utenfor denne studiens temaområde.

⁸⁰ Som skrevet ble det ikke utledet hypoteser om nettverksteorimekanismer i denne studien.

hvorfor vi observerer denne relativt store ulikheten. Størrelsen på ulikheten mellom etterkommere og majoriteten innen siviløkonomistudiet er imidlertid såpass stor at dårligere karakterprestasjoner neppe kan forklare hele denne forskjellen.

Ikke-vestlige etterkommere innen de øvrige utdanningsretningene imøteser også signifikant større sannsynlighet for å være uten inntekt første året etter uteksaminering, med nesten dobbelt så stor sannsynlighet for å være arbeidsledige sammenlignet med majoritetsbefolkningen. Denne generelle ulikheten i jobbutsikter på tvers av de ulike utdanningstypene kan tyde på, som Larsen (1995) og Lødding (2003) finner i sine studier, at arbeidsgivere er mer skeptiske til å ansette minoriteter med høyere utdanning. Dette funnet kan også tyde på at etterkommere, generelt sett, besitter et noe dårligere nettverk enn majoritetsbefolkningen. Forskjellen mellom etterkommerne og majoriteten innen de øvrige utdanningsretningene er imidlertid ikke i nærheten av like betydelig som den er mellom kandidatene som uteksaminerte fra siviløkonomistudiet. Det kan tyde på at *meritokratimekanismen* i større grad kan bidra til å forklare størrelsen på ulikheten innen disse utdanningsretninger.

Hvorfor er Oslo så gunstig for etterkommerens jobbutsikter?

Kontaktmekanismen fremstår som en plausibel forklaring på hvorfor Oslo fremstår som et særlig gunstig bosted for etterkommerkandidatenes jobbutsikter. Denne mekanismen antar, for å kort rekapitulere, at hyppigere kontakt mellom ulike etniske grupper skaper relasjoner og forståelse mellom medlemmer av ulike etniske grupper.

Over halvparten av etterkommerkandidatene i datamaterialet mitt er bosatt i Oslo⁸¹. Generelt sett er også Oslo byen med størst tetthet av etniske minoriteter (Henriksen, 2007). I tråd med forståelsen av forholdet mellom majoriteten og etterkommere som benyttes her, vil det kunne innebære at majoritetsbefolkningens hyppigere kontakt med personer med synlig minoritetsbakgrunn vil endre deres *relasjon* til minoritetsgruppen. Grunnen til det kan være at arbeidsgivere som til daglig har kontakt med synlige minoriteter vil knytte andre egenskaper til etterkommerens synlige minoritetsbakgrunn (Croces, 1969). Eksempelvis vil personer fra majoritetsbefolkningen, fortrinnsvis arbeidsgivere i denne sammenheng, ha

⁸¹ 51 prosent.

større sannsynlighet for å treffe personer og knytte relasjoner til personer fra minoritetsbefolkningen dersom de er bosatt i Oslo. Disse relasjonene som utvikles gjennom kontakt kan gjøre at personer fra majoritetsbefolkningen knytter andre, mer positive egenskaper, til minoritetsgruppen. Dette kan igjen bidra til at jobbutsikterne blir bedre for etterkommerne i områder med høyere "etnisk konsentrasjon", da de i større grad vil treffe arbeidsgivere som har mer dyptgående relasjoner til minoritetsbefolkningen. Og derfor i større grad vil behandle dem som likestilte individer, fremfor medlemmer av en gruppe de har negative stereotype oppfatninger om.

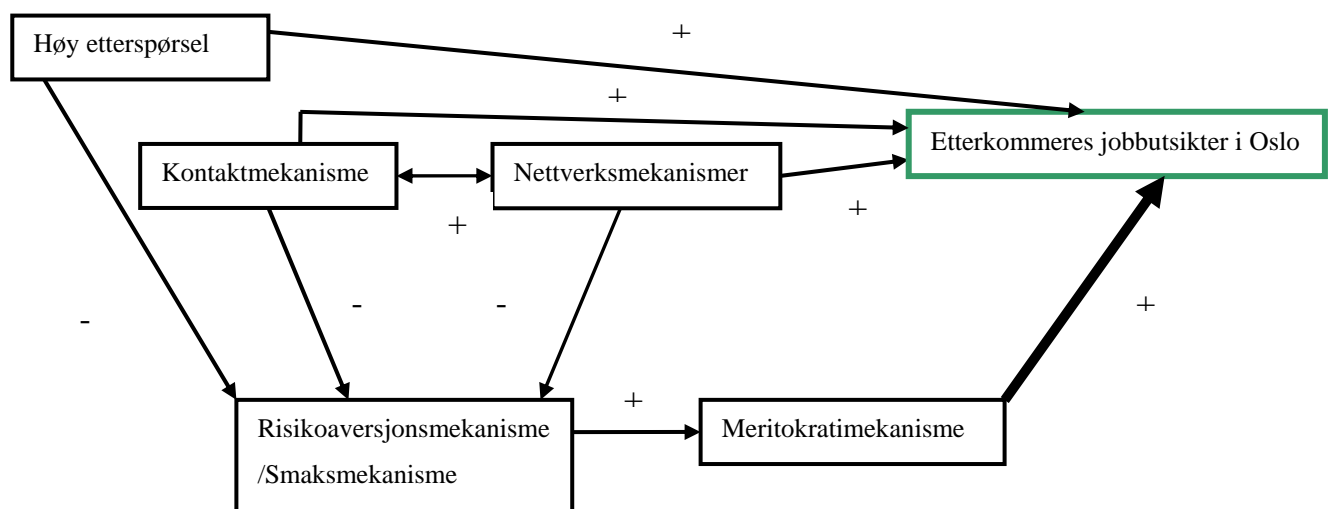
Til tross for denne forklaringens plausibilitet er det naturligvis ikke rimelig å ta dette funnet utelukkende til inntekt for en kontaktmekanisme. Kontaktmekanismen beror på en antagelse om at individers handlinger og samhandlinger betinges av hvor de befinner seg i samfunnsstrukturen. Det er imidlertid mulig at det er andre strukturelle mekanismer som kan påvirke individenes handlingsmuligheter. Det vil si at det er andre *mulighetsstrukturer* som spiller inn (Blau, 1994). Her tenker jeg da særlig på tilbuds- og etterspørselsmekanismer. Det er blant annet grunn til å tro at etterspørselen etter kvalifisert arbeidskraft i Oslo i løpet av denne perioden (1993-2005) har vært større enn i andre steder av landet. Dette kan medføre at arbeidsgivere i mindre grad kan tillate seg å basere valgene på sine egne fordommer og informasjonssnarveier, og i større grad blir "tvunget" til å operere etter meritokratiske prinsipper. Dette kan igjen komme ikke-vestlige etterkommere med høgskoleutdanning til gode i forhold til jobbutsikter som nyutdannede. Som diskutert tidligere vil kontaktmekanismen også i stor grad kunne være avhengig av ulike *nettverksmekanismer*. Det vil si at i hvilken grad arbeidsgivere har kontakt med minoritetsbefolkningen påvirkes av *hvem* arbeidsgiverne omgås.

At ikke-vestlige etterkommere imøteser *bedre* jobbutsikter enn majoriteten kan også tyde på etterkommerne som er bosatt i Oslo benytter seg av såkalte etniske nettverk. Tidligere forskning har fått støtte for at disse nettverkene kan være effektive jobbformidlere, men ikke i forhold til stillinger som krever kvalifisert arbeidskraft (Rogstad, 2001). At siviløkonomer som eneste gruppe ikke opplevde denne gunstige effekten av å være bosatt i Oslo underbygger også denne antagelsen. Som skrevet over er det rimelig å anta av siviløkonomer rekrutteres gjennom lukkede nettverk bestående av høytutdannede med høy inntekt. Dersom etterkommere benytter etniske nettverk kan det føre til at siviløkonomene blir særlig hard rammet, da etniske nettverk mest sannsynlig ikke formidler stillingene utdannede

siviløkonomer søker. Som jeg kommer tilbake til fremstår dette som en rimelig delforklaring da ikke-vestlige etterkommere som er bosatt i Oslo tjener mindre enn majoritetsbefolkningen.

Ettersom etterkommerne som er bosatt i Oslo har såpass gode jobbutsikter tyder mye på at diskriminering på arbeidsmarkedet i Oslo er atskillig mindre utbredt enn hva det er andre steder i landet. En grunn til det kan være at kontakt og nettverk i stor grad vil kunne formidle informasjon om arbeidstakere med ikke-vestlige etterkommerbakgrunn. Når informasjon om etterkommere i større grad blir formidlet, kan det også gjøre at risikooversjonsmekanismen vil virke svakere. Det vil si at arbeidsgivere, gjennom kontakt med innvandrerbefolkningen generelt og ikke-vestlige etterkommere, i større grad vil kunne få informasjon om at eksempelvis *ikke-vestlige navn* ikke nødvendigvis er samsvarende med dårligere språkkunnskaper. Dette resonnementet viser hvorledes det kan være flere mekanismer som virker samtidig, og påvirker hverandre, i frembringelsen av ulikhet i jobbutsikter. I figur 8.1 under fremstilles den gjengitte mulige mekanismebaserte forklaringen på ikke-vestlige etterkommeres arbeidsmarkedssituasjon i Oslo.

Figur 8-1 Mulig kausalrelasjoner mellom ulike mekanismer som kan forklare ikke-vestlige etterkommeres arbeidsmarkedsmuligheter i Oslo



Forklaring av figur: Pilene viser retningen på kausalrelasjonene mellom de ulike forklaringsmekanismene. Fortegnene viser om påvirkningen er negativ eller positiv. Det vil si om en mekanisme gjør at en annen virker sterkere eller svakere. Denne modellen bygger på resonnementet over og henspiller på antagelsen om at en kombinasjon av markedsmekanismer og nettverks/kontaktmekanismer reduserer diskriminering, og således gjør at meritokratimekanismen virker sterkere.

8.3.2 Forsøksvise forklaringer på funnene fra inntektsanalysen

Samme kompetanse og næring, men ulikt inntektsnivå. Hvorfor?

Kontrollert for effekten av næringstilknytning og utdanningstyper, og for et underutvalg karakterprestasjoner, tjener etterkommere i gjennomsnitt mindre enn majoriteten som nyutdannede.

Den *ujusterte* inntektsforskjellene mellom etterkommerkandidatene og majoriteten er imidlertid i etterkommernes favør. Når kandidatene holdes like med hensyn til formell kompetanse, det vil si meritokratiske prinsipper, reverseres imidlertid denne sammenhengen til å være i etterkommernes disfavør. Disse funnene kan tyde på at meritokratimekanismen ikke kan forklare den generelle ulikheten mellom etterkommere og majoriteten i forhold til inntektsnivå. Som tilfellet var med sysselsettingsfunnene kan dette skyldes at etterkommernes mangel av landspesifikk kapital gjør at de kommer noe dårligere ut enn majoriteten. Eksempelvis kan det tenkes at etterkommerne ikke blir ansatt i de beste stillingene fordi de ikke besitter ”spisskompetansen” i kjennskap til sedvaner eller kulturen i Norge. Grunnen til det kan som i tilfellet var med sysselsetting være at de ikke besitter den samme bagasjen hjemmefra som majoritetsbefolkningen.

Ved siden av at mangler i landspesifikk humankapital kan være en plausibel forklaringsmekanisme, er det nærliggende å anta at ulike diskrimineringsmekanismer kan være involvert for å frembringe inntektsulikhet. Dette kan være risikoaversjonsmekanismer eller såkalte smaxmekanismer, som begge ble ettertestet i hypoteseform i kapittel 6. I forhold til ulikhet i inntektsfordelingen mellom etterkommerne og majoriteten vil imidlertid disse mekanismene fungere noe annerledes enn hva de gjorde i forhold til sysselsetting. Ulikheten i inntekt her kan, med utgangspunkt i disse diskrimineringsmekanismene, forklares ved at arbeidsgivere ikke så mye *velger bort* arbeidssøkere med ikke-vestlig minoritetsbakgrunn, men heller at arbeidsgivere diskriminerer med henhold til hvilke posisjoner etterkommerne *velges inn i*. Dersom arbeidsgivere har en preferanse for å diskriminere, slik det skisseres i smaxmekanismen, vil det innebære at arbeidsgivere ansetter etterkommere i dårligere betalte stillinger fordi de ikke ønsker å ansette synlige minoriteter i utgangspunktet. I følge den andre diskrimineringsmekanismen som er vektlagt i denne studien, risikoaversjonsmekanismen, vil arbeidsgivere i mangel på tilstrekkelig informasjon benytte seg av stereotypier som informasjonssnarveier om etterkommernes

produktiviteten. Dersom disse stereotypene er basert på negative oppfatninger om synlige minoriteter, kan det kunne føre til at arbeidsgivere oppfatter det som risikofylt å ansette ikke-vestlige etterkommere i høyere betalte stillinger med større ansvar og mindre muligheter for produktivitetsskontroll. Dette kan lede til etterkommere systematisk ansettes i lavere betalte stillinger hvor risikoen involvert i ansettelsen er mindre.

Det empiriske utfallet av disse to diskrimineringsmekanismene vil imidlertid være like på aggregert nivå. Det er således vanskelig å skille mellom hvilke av de to som virker her, og eventuelt hvilken av de som virker sterkest. Resultatene fra inntektsanalysen kan imidlertid fortolkes i retning av det eksisterer en form for diskriminering mot etterkommere med hensyn til inntekt. Ettersom jeg ikke har informasjon om yrkesstillinger, er det vanskelig å si om dette dreier seg om direkte lønnsdiskriminering, hvor etterkommere som utfører samme jobb som majoriteten tjener mindre, eller om det dreier seg om stillingsdiskriminering (Birkelund og Petersen, 2005).

En annen komplementær mekanisme som kan bidra til å forklare denne inntektsulikheten kan være at etterkommere har et dårligere utviklet nettverk enn majoritetsbefolkningen. Denne mekanismen vil fungere på samme måte som i forhold til ulikhetene i jobbsikter. Det kan også tenkes at etterkommerne som er bosatt i Oslo benytter seg av hva jeg har omtalt som *etniske nettverk*. Som en mulig forklaring på hvorfor etterkommere bosatt i Oslo hadde bedre jobbsikter enn majoriteten pekte jeg på denne mekanismen. Tidligere forskning har vist at disse nettverkene kan være effektive jobbformidlere, men at de ikke nødvendigvis formidler de beste betalte jobbene (Rogstad, 2001). I og med at etterkommerne som er bosatt i Oslo, kontrollert for næringer, *ikke* tjener mer enn majoritetskandidatene som er bosatt i Oslo, samtidig som de har større sannsynlighet for å være sysselsatt sammenlignet med majoritetsbefolkningen, kan dette tyde på at etterkommerne som er bosatt i Oslo benytter seg av etniske nettverk.

Siden inntektsforskjellene mellom etterkommere og majoriteten er såpass beskjedne er det imidlertid liten grunn til å tro at diskriminering og eventuelt mangel på nettverk hos etterkommerne er veldig utbredt. Like fullt kan disse mekanismene tenkes å virke for å frembringe denne ulikheten. Inntektsforskjellens størrelse og tilstedeværelse er videre i stor grad betinget av utdanningsretning og kandidatens næringstilknytning. Det bringer meg over til neste punkt i diskusjonene av forklaringen på funnene fra inntektsanalysen. Hva kan

forklare inntektsforskjellene, og ikke minst inntektslikhetene, mellom ulike utdanningstyper og disse utdanningstypenes respektive næringstilknytninger?

Privat versus offentlig sektor og inntektsforskjeller

Inntektsanalysene viste at det var en viss variasjon i betydningen av ulike utdanningstyper og, i større grad, næringstilknytninger for inntektsforskjellene mellom etterkommere og majoriteten første året etter uteksaminering. Ettersom næringstilknytning viste seg som viktigst i forhold til kandidatens inntektsnivå, vil jeg fokusere på dette i den påfølgende diskusjonen.

Den ulike betydningen av forskjellige næringstilknytninger på inntekt for ikke-vestlige etterkommere og majoriteten involverer flere forklaringsmekanismer. På den ene siden kan disse funnene forklares av *meritokratimekanismen*, da det innen de fleste næringer er ganske små inntektsforskjeller. Det vil si at etterkommerne innen mange av næringene opplever tilnærmet lik økonomisk avkastning av utdanningen sin som majoriteten i sitt første møte med arbeidsmarkedet.

Et særlig iøynefallende funn i fra inntektsanalysen er at ikke-vestlige etterkommere som er sysselsatt innen helse- og sosial næringen har høyere gjennomsnittsinntekt enn majoriteten første året etter uteksaminering. Dette funnet gir støtte til antagelsen om at det forekommer mindre diskriminering innen offentlig sektor, da det er mindre muligheter for arbeidsgivere til å diskriminere. At diskriminering tilsynelatende er så godt som fraværende innen denne næring må også betraktes i forhold til mer strukturelle mekanismer. Det har i perioden som her studeres (1993-2005) blant annet vært relativt stor etterspørsel etter kvalifisert helsepersonell (SSB, 2008d). Dette kan ha gjort at ikke-vestlige etterkommeres mulighetsstrukturer på arbeidsmarkedet for sykepleiere har vært gode; fordi arbeidsgivere innen denne næringen i mindre grad kan tillate seg irrasjonelle handlinger som diskriminering. Dette leder frem til at *meritokratimekanismen* fremstår som en viktig forklaring på inntektsnivået til etterkommere innen helse- og sosial næringen.

En annen, komplementær forklaring, kan tenkes å springe ut av at andelen etniske minoriteter innen helse- og sosial næringen generelt sett er større enn andelen majoriteter (Olsen, 2006; Aas, 2006; Østby, 2004). I tråd med forventningene som skisseres i *kontaktmekanismen* er det følgelig rimelig å forvente at arbeidsgivere innen helse- og

sosialnæringen i større grad vil ha hatt muligheten til å knytte sosiale relasjoner med arbeidstakere og arbeidssøkere med minoritetsbefolkningen. Dette kan igjen åpne arbeidsmarkedsmuligheten til ikke-vestlige etterkommere.

Disse mekanismene kan imidlertid ikke forklare hvorfor etterkommerne tjener *mer* enn majoritetsbefolkningen innen denne næringen. Det er vanskelig å komme med en god forklaring på dette funnet⁸². Da det er en sterk sammenheng mellom yrkestilknytning og inntekt innen offentlig sektor (Esping-Andersen, 1999), kan imidlertid disse funnene tyde på at ikke-vestlige etterkommere i større grad enn majoriteten tilsettes i høyere stillinger. Det kan videre tenkes at høyere stillinger inne helse- og sosialnæringen i stor grad stiller høye formelle krav, da det i mange tilfeller vil innebære ansvar for menneskers liv og helse. I den sammenhengen kan det tenkes, i tråd med meritokratimekanismen, at karakterprestasjoner er av betydning. Inntektsforskjellene mellom etterkommere og majoriteten ble avdekket i hovedanalysen som ikke kontrollert for karakterprestasjoner. I analysen av underutvalget med karakterinformasjon, fant jeg ikke tilsvarende resultater⁸³. Dette vil si at det er mulig at karakterprestasjoner, i den betydning at etterkommere som er sysselsatt innen helse- og sosialnæringen har bedre karakterer enn majoriteten, kan ha frembrakt denne ulikheten.

Denne slutningen er plausibel, men er basert på relativt tynt grunnlag. En grunn til det er at analysene i denne oppgaven viser at karakterer har en negativ og ikke signifikant betydning for kandidatenes inntektsnivå første året etter uteksaminering. Tidligere forskning finner også at karakterprestasjoner har svak eller liten betydning for nyutdannedes innledende inntektsnivå (Mastekaasa, 2001). Etterkommerne i dette datautvalget presterer også generelt sett noe dårligere karaktermessig (jf.tab.4.8). En *god* forklaring på dette funnet, må således overlates til fremtidig forskning.

Den næringen som kommer dårligst ut med hensyn til inntekt for samtlige kandidater, og særlig for ikke-vestlige etterkommere, er i hotell- og restaurantnæringene. Her har etterkommerkandidatene signifikant dårligere økonomisk avkastning av utdanningen sin

⁸² Dette funnet er ikke et resultat av at etterkommerne er overrepresentert i bedre betalte undernæringer som inngår i den grovere kategoriseringen "helse- og sosialnæringen". Etterkommerne er heller ikke overrepresentert i de best betalte underutdanningene som inngår under den grovere inndelingen "sykepleiestudiet".

⁸³ Det ble i karakteranalysene testet for samspill mellom etterkommerbakgrunn og inntekt i samtlige næringer, og innen samtlige utdanningstyper og det var ikke signifikante forskjeller.

sammenlignet med majoriteten. Disse funnene kan tyde på at det forekommer diskriminering innen denne næringen. Én forklaring på at det er nettopp i hotell- og restaurantnæringen man observerer konturene av diskriminering kan være at mulighetene for å diskriminere er mer tilstedeværende innen privat sektor, som det er rimelig å anta at hotell- og restaurantnæringen presenterer. Som tilfellet var med sysselsetting og utdanningstyper er det imidlertid ikke grunnlag for å si at det er en generell trend at etterkommere gjør det dårligere innen den private sektor.

En annen mulig forklarende mekanisme som også kan knyttes opp mot diskrimineringsteorien her er Robert K. Mertons omtalte begrep om "*unprejudiced discriminator*" (1948:125). For å kort gjenta baserer dette begrepet seg på at arbeidsgiveren ikke diskriminerer ut i fra subjektive fordommer mot etniske minoriteter. Denne formen for diskriminering innebærer at arbeidsgiver diskriminerer på bakgrunn av en tredjepersons fordommer. Tredjepersonen her kan typisk være en kunde arbeidsgiver ikke ønsker å miste, eller andre ansatte med fordommer. Det kan tenkes at denne mekanismen fungerer i forhold til inntektsforskjellen vi observerer i hotell- og restaurantnæringen, som i stor grad vil involvere kontakt med kunder.

Konklusjon forskningsspørsmål III

Hva kan jeg så konkludere ut i fra denne diskusjonen i forhold til *forskningsspørsmål III*? Det vil si, hvilke mekanismer er det rimelig å anta kan forklare de forskjellige funnene som har blitt avdekket i denne analysen? Det er særlig *fire mekanismer* som fremstår som plausible for å forsøksvis besvare forskningsspørsmål III. Disse fire mekanismene er som diskutert på sett og viss relatert til hverandre, og virker mest sannsynlig samtidig i frembringelsen av resultatene vi har observert.

En av mekanismene det rimelig å argumentere for virker for å frembringe resultatene i denne studien er *meritokratimekanismen*, både i forhold til etterkommernes jobbutsikter og inntektsnivå. Resultatene fra sysselsettingsanalysen viser eksempelvis at kontroll for utdanningstyper og karakterprestasjoner reduserer forskjellen mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten. I forhold til analysen av inntekt bærer resultatene her i like stor grad preg av likhet, som de bærer preg av ulikhet. Meritokratimekanismen ser med andre ord ut til å ha en generell betydning for ikke-vestlige etterkommeres overgang til arbeidsmarkedet.

Likevel gjenstår det en signifikant ulikhet mellom etterkommere og majoriteten innen visse utdanningstyper og næringer; både i forhold til sysselsetting og inntektsnivå. Og da særlig i forhold til jobbutsikter første året etter uteksaminering. Her er det rimelig å argumentere for at ulike *diskrimineringsmekanismer* kan være en forklaring. I analysene ble hypotesene for *smaksdiskriminering* og *risikoaversjonsmekanismen* støttet, og førstnevnte mekanismen ble også sannsynliggjort i den agentbaserte simuleringen i kapittel 7. Det er imidlertid like sannsynlig at det er en *risikoaversjonsmekanisme* som fungerer her da det empiriske utfallet av de to mekanismene er like.

Den tredje mekanismen det er rimelig å anta kan forklare deler av denne ulikheten, både i forhold til inntekt og sysselsetting, er knyttet til nettverk. Denne mekanismen fremstår som særlig plausibel for å forklare de labre jobbutsiktene for ikke-vestlige etterkommere som uteksaminerte fra siviløkonomistudiet. En siste mekanisme, som jeg har argumentert for at i stor grad bør sees i sammenheng med ulike nettverk, er *kontaktmekanismen*. Denne mekanismen virker som en plausibel forklaring på hvorfor etterkommere som er bosatt i Oslo gjør det såpass bra både med hensyn til både sysselsetting og inntekt første året etter uteksaminering.

Som diskutert skal ikke disse mekanismene leses som fullstendige forklaringer av ulikheten og likheten vi i denne studien har observert mellom etterkommere og majoriteten. Disse skisserte mekanismene gir imidlertid en innsikt i generelle plausible kausale tendenser av mønstrene vi har dokumentert mellom etterkommerne og majoritetens overgang til arbeidsmarkedet.

8.4 Studiens faglige og samfunnsmessige implikasjoner

Resultatene fra denne studien kan sies å ha både faglige og samfunnsmessige implikasjoner. Disse implikasjonene vil, forhåpentligvis, være relatert til hverandre. Jeg vil imidlertid gjengi de separat i det påfølgende avsnittet. Jeg tar først for meg de faglige implikasjonene.

For det første har denne studien synliggjort fruktbarheten av å gjøre mer detaljerte analyser av utdanningstyper, og gjennom det mer detaljerte analyser av ulike deler av arbeidsmarkedet, i arbeidsmarkedsstudier. Ved å kun kontrollere for utdanningslengde kan

man risikere å overse variasjonene som eksisterer mellom ulike utdanningstyper og ulike deler av arbeidsmarkedet. Det samme gjelder for næringer. Ved å ikke ta høyde for næringstilknytning vil analysene kunne bli for lite nyanserte til å fange opp den reelle situasjonen på arbeidsmarkedet.

For den andre har den *agentbaserte simuleringen*, kombinert med et fokus på mekanismer som er befestet i intensjonelt og fornuftig handlende og samhandlende individer, vist seg å være et nyttig verktøy for å forstå og til dels forklare forskjellen mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten. Hovedfortrinnet med denne tilnærmingen kan sies å være tredelt: *Det første fortrinnet* er at en slik tilnærming tillater at en kan generere plausible virtuelle data om situasjoner man ikke har informasjon om, men som man vet er viktig for å forstå fenomenet man står overfor. I denne studien har jeg gjort dette ved å generere data om ansettelsessituasjonen, som er den kanskje viktigste, men like fullt mest oversette arenaen for forståelsen av ulikhet på arbeidsmarkedet (Petersen et. al, 2000:763). *Det andre fortrinnet*, som i større grad er rettet mot den mekanismebaserte forklaringen, er at et fokus på intensjonelt og fornuftige handlende aktører som den viktigste analyseenheten gjør at man unngår typologier som ikke er spesifikke nok til å forklare fenomenet man undersøker (Hedström, 2005; Boudon, 1998). Risikoen for statistiske feilslutninger blir med en slik mekanismetilnærming også i stor grad redusert (Skog, 2005, 2004). *Det tredje fortrinnet* er at denne metoden er velegnet til å angripe utfordringen knyttet mikro-makro forbindelsen i forklaringen av komplekse sosiale fenomen. Som Coleman (1990:16) peker på er dette kanskje den største intellektuelle utfordringen man står overfor innen samfunnsvitenskapen. Makro-mikro forbindelsen bør likevel ikke, som Granovetter skriver, betraktes som et sosiologisk "luksusproblem", men heller som et sentralt tema for utviklingen av sosiologisk teori (1983:1377). Her kan agentbasert simulering være et nyttig faglig bidrag.

De samfunnsmessige implikasjonene av denne studien, som også i stor grad er et faglig bidrag, er i hovedsak kunnskapsproduksjonen om en gruppe av minoritetsbefolkningen vi veldig lite om. Funnene fra denne studien har blant annet gitt en viss innsikt i hvor godt den uttalte norske integreringspolitikken fungerer. Hvordan ikke-vestlige etterkommere gjør det i det norske samfunnet kan, som Østby og Henriksen formulerer det, betraktes som en slags "integreringens lakmustest" (2007:30). Viktigst her er muligens at funnene fra denne studien indikerer at ulikhet mellom høytutdannede etterkommere og majoriteten ikke er et veldig *stort* problem, men at det kan virke som at det norske arbeidsmarkedet ikke fullt ut

makter å inkludere ikke-vestlige etterkommere. Til tross for at den ikke-vestlige etterkommergruppen besitter like gode formelle kvalifikasjoner som majoritetsbefolkningen, har vi sett en signifikant forskjell i inntekt og sysselsetting. Resultatene fra denne studien har videre vist at den dokumenterte ulikheten mellom etterkommere og majoriteten ikke kan generaliseres som et problem for hele det norske arbeidsmarkedet, ettersom etterkommere som er bosatt i Oslo har bedre jobbutsikter enn majoriteten, samt at de etterkommerne som er sysselsatt innen helse- og sosialnæringen har høyere inntekt. Eventuelle utjevnete politiske tiltak bør således nyanseres deretter. Innen helse og sosialnæringen er det disse funnene tatt i betraktning eksempelvis ikke behov for en lovpålagt rekruttering av minoriteter, mens behovet for en slik lovgivning i større grad kan være tilstede blant siviløkonomer som fremstår som et utdanningsvalg med dårlig jobbutsikter for ikke-vestlige etterkommere.

Spørsmål for fremtid forskning

Funnene fra denne studien gir en god indikasjon på hvorledes det går med høytutdannede ikke-vestlige etterkommerne på det norske arbeidsmarkedet, da analysene baserer seg på *samtlig*e etterkommere som har uteksaminert fra en høgskole i perioden 1993-2005. Det er imidlertid spørsmål denne studien ikke har hatt anledning til å ta for seg. Jeg vil særlig vektlegge fire forhold som fordrer mer forskning:

Det *første* er hvorvidt det er *variasjoner innad* i den ikke-vestlige etterkommergruppen etter landbakgrunn med hensyn til suksess, eller mangelen på sådan, i overgangen til arbeidsmarkedet. Etterkommergruppen slik den har blitt analysert her domineres av etterkommere med bakgrunn fra Pakistan og Vietnam. Det vil si at det er mulig at resultatene i denne studien blir noe påvirket av disse to gruppenes atferd. I årene fremover vil imidlertid etterkommergruppen som uteksaminerer fra høyere utdanning vokse kraftig, noe som gjør gruppen mer robust for mer nyanserte analyser.

Det *andre* er hvilke *yrkesposisjoner* etterkommerne havner i. Denne studien har ikke hatt anledning til å inkludere hvilke yrker etterkommerne er sysselsatt i, kun hvilke næringer. Å undersøke i hvilke yrker etterkommerne havner i vil gjøre fremtidige av etterkommeres arbeidsmarkedssituasjon mer forklaringsdyktig. En analyse med informasjon om yrker vil også, i større grad enn denne analysen, kunne undersøke hvorvidt det forekommer stillingsdiskriminering mot eller direkte inntektsdiskriminering mot etterkommerne.

Det *tredje* forholdet er ikke-vestlige etterkommerne *yrkeskarrierer* etter uteksaminering. Jeg har i denne studien kun tatt for meg hvorledes nyutdannede etterkommere gjorde det i sitt første møte med arbeidsmarkedet. En studie av høytutdannede ikke-vestlige etterkommernes yrkeskarriere, og hvorvidt denne skiller seg fra majoritetsbefolkningens, vil kunne bidra med viktig kunnskap om denne gruppens arbeidsmarkedstilpasning.

Det fjerde forholdet er situasjonen for siviløkonomutdannede etterkommere, hvor forskjellen i jobbutsikter er størst. Er det eksempelvis slik at siviløkonomutdanning representerer en eliteutdanning som ikke gir avkastning for kandidater med minoritetsbakgrunn?

8.5 Konklusjon: Det norske meritokratiet?

Jeg vil avslutte denne studien med å gi forsøksvise svar på spørsmålene som ble introdusert innledningsvis. La meg først ta for meg forskningsspørsmålene som ble utledet av en overordnet problemstilling:

- I) ***Har nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med fullført høgskoleutdanning like gode jobbutsikter som majoritetsbefolkningen med tilsvarende fullført høgskoleutdanning?***
- II) ***Opplever nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med fullført høgskoleutdanning like stor lønnsmessig avkastning av utdanningen sin som majoritetsbefolkningen med tilsvarende utdanning?***
- III) ***Dersom det eksisterer en systematisk ulikhet mellom etterkommerkandidater og majoritetskandidater med hensyn til jobbutsikter og økonomisk avkastning, hva kan antas å ha frembrakt denne ulikheten?***

Med utgangspunkt i analyseresultatene kan forsøksvise svar på disse spørsmålene oppsummeres i tre tilsvarende punkter:

- i. Nyutdannede ikke-vestlige etterkommere med fullført høgskoleutdanning har *ikke* like gode jobbutsikter som majoritetsbefolkningen første året etter uteksaminering, *ceteris paribus*. Denne forskjellen må imidlertid sees i sammenheng med kandidatenes utdanningstyper og bosted. Ikke-vestlige etterkommere som uteksamineres fra siviløkonomistudiet har betydelig større sannsynlighet for å være

uten inntektsgivende arbeid sammenlignet med majoriteten. Innen de øvrige utdanningsretningene er det også en signifikant ulikhet, den er imidlertid ikke like stor. Etterkommere som er bosatt i Oslo har derimot signifikant *lavere* sannsynlighet for å være uten arbeid første året etter uteksaminering sammenlignet med majoriteten. Denne gunstige bostedseffekten gjør seg gjeldende for alle etterkommerkandidatene med unntak av de som uteksaminerte fra siviløkonomistudiet, som har dårligere jobbsikter uavhengig av bosted.

- ii. Ikke-vestlige etterkommere, med unntak av etterkommere sysselsatt i helse- og sosial næringen, opplever *ikke* like god økonomisk avkastning av utdanningen sin som majoritetsbefolkningen. Etterkommere som arbeider innen helse- og sosial næringen tjener til gjengjeld *mer* enn majoriteten. Inntektsforskjellene mellom ikke-vestlige etterkommere og majoriteten er størst innen hotell- og restaurantnæringen. Innen de øvrige næringene er inntektsforskjellene signifikante, men ikke veldig store.
- iii. Det er flere mekanismer som kan ha frembrakt resultatene vi har observert i denne studien. Både med hensyn til kandidatenes jobbsikter og økonomisk avkastning som nyutdannede. Det er for det første grunn til å tro at meritokratimekanismen virker i forhold til både inntekt og jobbsikter. Innen de fleste utdanningstypene reduseres sannsynligheten for å være uten inntektsgivende arbeid like mye for begge grupper når analysene kontrollerer for utdanningstyper. Det samme gjelder for karakterprestasjoner. Inntektsulikheten er innen de fleste næringene heller ikke av betydelig størrelse. Like fullt eksisterer det en ulikhet det er rimelig å argumentere for kan være forårsaket av diskriminering fra arbeidsgivere. Enten i form av smaxmekanismen eller i form av risikoaversjonsmekanismen. Kontaktmekanismen og nettverk fremstår også som rimelig forklaringer på noen av resultatene vi har observert. Det gjelder særlig i forhold til etterkommernes jobbsikter i Oslo. Disse mekanismene må imidlertid sees i sammenheng med hverandre, da de mest sannsynlig virker samtidig og påvirker hverandre.

I forhold til den overordnede problemstillingen i denne oppgaven; *har høytutdannede ikke-vestlige etterkommere like stor grad av suksess i arbeidsmarkedet som majoritetsbefolkningen*, kan jeg konkludere med følgende: Høytutdannede ikke-vestlige etterkommere har generelt sett ikke like stor grad av suksess i arbeidsmarkedet når man ser

på inntekt og sysselsetting. Resultatene fra denne studien tyder imidlertid på at ikke-vestlige etterkommerne *inntektsmessig* har *tilnærmet* like stor grad av suksess. Med hensyn til sysselsetting er derimot forskjellen i arbeidsmarkedssuksess mellom etterkommere og majoriteten større.

I forhold til oppgavens tittel gir resultatene i denne studien indikasjoner på at det norske arbeidsmarkedet på mange måter fungerer etter meritokratiske prinsipper. Like full tyder mye på at disse prinsippene ikke fullt ut gjør seg gjeldende for høytutdannede ikke-vestlige etterkommere.

Litteraturliste

- Aas, A. K (2005): *Med en fot innenfor? –Arbeidstilknytning og inntekt blant innvandrergupper i ulike næringer i Oslo*. Masteroppgave i sosiologi. Oslo: Universitetet i Oslo
- Amundsen, H. T (1972): *Statistisk metodelære*. Oslo: Tanum
- Arnesen, C. Å (2003): *Nyutdannedes regionale tilpasning*. Rapport 7/2003. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU).
- (2005): *Arbeidsmarkedstilpasning i perioden 2000 – 2004 for kandidater uteksaminert våren 2000*. Arbeidsnotat 40/2005. Oslo: NIFUSTEP
- (2005b): "Arbeidsmarkedet et halvt år etter eksamen for universitets og høyskolekandidater utdannet i våren 2005". Kandidatundersøkelsen. NIFUSTEP
- (2006): "Regional spredning av kompetanse" i Grøgaard, Jens B og Støren, Liv Anne (red.) *Kunnskapssamfunnet tar form. Utdanningseksplasjon og arbeidsmarkedets struktur*. Cappelen Akademisk Forlag.
- Arnesen, C. Å og Try. S (2001): *Karakterers betydning for overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet*. Rapport 6/2001. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU).
- Arrow, Kenneth J.(1973): "Ch.2 Models of job discrimination" i (red.) Anthony H. Pascal *Racial discrimination in economic life*. Massachusetts: Lexington books
- Axelrod, Robert (1997): *The complexity of cooperation: Agent-based models of Competition and Collaboration*. Princeton: Princeton University Press.
- Baker, M. og D. Benjamin (1994): "The Performance of Immigrants in the Canadian Labor market" i *Journal of Labor Economics* 12. pp: 369 – 405.
- Barth, Erling, Røed, M, Schøne, Pål og Torp, Hege (2004): *Arbeidsmarkedet for akademikere*. SSB rapport 9/2004.
- Barth, Erling Torp, Hege og Magnussen Olav (2006): "Kapittel 8 Arbeidsløshet" i *Arbeidsmarkedsøkonomi 2006*. Rogaland Mediesenter/Pensumtjeneste A/S.
- Becker, Gary (1971): *The economics of discrimination*. 2. edition. Chicago: The university of Chicago press.
- (1993): *Human capital – a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. 3. edition. Chicago: The University of Chicago press.
- Bevelander ,Pieter og Sandra Groeneveld (2006): "Patterns of transition: Female native Dutch and Ethnic Minority Employment Patterns in the Dutch Labour Market, 1991 and 2002" i *Journal of ethnic and migration studies*, Vol. 32, Nr. 5:pp.785-807.

- Bills, Davis B. (2003): "Credentials, Signals and Screens: Explaining the Relationship Between Schooling and Job Assignment" i *Review of Educational Research* Vol. 73: 441-469.
- (2004): *The Sociology of education and work*. Oxford: Blackwell publishing.
- Birkelund, G. E (2007): *Analytisk sosiologi – videreutvikling av sosiologien*. Foredrag på Norsk sosiologiforenings Vinterseminar 26-28 januar 2007.
- Birkelund, G. E og Petersen, T (2005): "Det norske likestillingsparadokset" i (red.) Frønes, I og Kjølrsrød, L *Det norske samfunn 5. utgave*. Oslo:Gyldendal Akademiske
- Blackwell, Louisa (2003): "Gender and ethnicity at work: Occupational segregation and Disadvantage in 1991 british census" i *Sociology*, Vol. 37 nr 4 a. 713-731. London: Sage.
- Blalock, Hubert M (1967): *Toward a theory of minority-group relations*. New York:John Wiley og Sons.
- Blau, P (1960): "A theory of social integration" i *The American journal of Sociology*. Vol 65(6):pp 545-556. Chicago:The Chicago University press.
- (1977a): *Inequality and heterogeneity: a primitive theory of social structure*. New York:The Free Press.
- (1977b): "A macrosociological Theory of Social Structure" i *The American journal of Sociology*. Vol 83(1):pp 26-54. Chicago:The Chicago University press.
- (1994): *Structural context of opportunities*. Chicago og London: The university of Chicago press.
- Bonabeau, E (2002): "Agent-based modeling:Methods and Techniques for Simulating Human systems" i *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. Vol. 99(10):pp7280-7287.
- Borjas, G.J. (1995) "Assimilation and changes in cohort quality revisited: what happened to immigrant earnings in the 1980's?" i *Journal of labor economics* 13(2): 201-245
- Boudon, Raymond (1998): "Social mechanisms without black boxes" i (red.) Hedström, Peter og Swedeberg, Richard (1998): *Social Mechanisms: An Analytical Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- (2001): *The origin of values. Sociology and Philosophy of beliefs*". Transaction Publishers.
- Bowles, S og Gintins, H. (2000): "Does School Raise Earnings by Making people Smarter?" i Arrow, K. Bowles, S og Durlauf, S (red.) *Meritocracy and Economic Inequality*. Princeton:Princeton university press.
- Brandt, E.(2003): *Arbeidsgivernes vurdering av kompetanse fra høyere utdanning*. NIFU. Skriftserie 12/2003.

-
- Bratsberg, B og J.F Ragan (2002): "The impact of host – country schooling on earnings – A study of male immigrants in the United States" i *Journal of Human resources* 37. pp:63- 105.
- Brekke, Idunn (2006): "Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid" i *Søkelys på Arbeidsmarkedet*, Årgang 23, 2-2006 s. 173-180
- (2007): "Ethnic Bakground and the transistion from Education to work among University Graduates" i *Journal of Ehtnic and Migration studies*, 33:8, 1299-1321.
- Brochman, Grete (2005): "Lykksalighetens rike og den nye etniske forstyrrelsen" i (red.) Frønes, I og Kjølørød, L. *Det norske samfunn*, 5. utgave. Oslo:Gyldendal Akademiske
- Byberg, I. H (2002): *Innvandrerkvinner i Norge. Demografi, utdanning, arbeid og inntekt*. Rapport 21/2002, SSB.
- Bråten, S. Jahren.E og Jansen.A (1988): "Social network and mulitlevel Structure: System description and simulation" i R. Cacallo (red.) *Systems Methodology in social science research*. Boston.
- Cain, G.C (1986):"The economic analysis of labor market discrimination: A survey" i (red.) Ashenfelter, O og Layard, R, *Handbook of labor economics*. Amsterdam og New York: Elsevier Science Publishers BV.
- Card, D, Dinardo, J og Este, E (2000): " The more things change: immigrants and the children of immigrants in the 1940s, 1970s, and 1990s" i Borjas, G (red.) *Issues in the Economics of Immigration*. Chicago:University of Chicago press.
- Casti, J. L (1997): *Would be worlds:How simulation is Changing the frontiers of Science*. New York:Wiley.
- Cederman, L.E (2005):"Computational Models of Social Forms:Advancing Generative Process Theory" i *American Journal of Sociology* . Vol 100(4):864-894
- Chiswick, Barry.R (1978): "Chapter 1: The effect of Americanization on the earnings of Foreign born men" i *The economics of immigration – selected papers of Barry R. Chiswick*, Cheltenham, Edwar Elgar Publishing Limited. 2005.
- Cole, J. (1979): *Fair Science. Woman in the Scientific Community*. Lodon:Free Press.
- Coleman, James S.(1988) "Social capital in the Creation of human capital" i *The American journal of sociology*. Vol.94:s96-s120. Chicago:The university of Chicago Press.
- Coleman, James S. (1990): *Foundations of Social Theory*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press
- Croce, B. (1969): *Estetikk som vitenskap om uttrykket*. Oslo: Johan Grundt Tanum Forlag
- Dale, A., E. Fieldhouse, N. Shaheen og V. Kalra (2002): " The labour market prospects for Pakistani and Bangladeshi women" i *Work, Employment and Society*, Vol. 16 nr.1 s 5-25.

- Darity, William A. og Patrick L. Mason (1998): "Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender" i *The journal of economic perspectives*, Vol. 12 nr. 2 s 63-90.
- Daugstad, Gunnlaug (2005): "Innvandrerbefolkningen er mangfoldig" i *Samfunnsspeilet nr.4, 2005*. SSB 2005
- (2007): *Fakta om innvandrere og deres etterkommere 2007. Hva kan tallene fortelle*. SSB notat 2007/56.
- Djuve, Anne Britt (2005): "Kap. 9 Hvem inkluderer innvandrere?" (red.) Hege Torp i "Nytt arbeidsliv, Medvirkning, inkludering og belønning". Gyldendal Akademiske.
- Drange, Ida (2007): *Høy utdannede minoritetkvinner arbeidsmarkedstilpasning*. Masteroppgave i sosiologi. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Eikemo, T. A og Clausen, T. H (2007): "Logistisk regresjon" i (red.) Eikemo, T. A og Clausen, T. H (2007): *Kvantitativ analyse med SPSS- en praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker*". Tapir akademiske forlag.
- Elster, Jon (2007): *Explaining Social Behavior. More Nuts and Bolts for the Social Sciences*. Cambridge University Press.
- Epstein, J.M og Axtell. R (1996) *Growing artificial societies. Social science from the bottom up*. Brookings Institution Press: London.
- Epstein, J. M (1999): "Agent-Based Computational Models and Generative Social Science" i *Complexity*,4:41-60.
- Eriksen, Thomas Hylland (1997): "Det multietniske samfunn" i Thomas Hylland Eriksen (red) *Flerkulturell forståelse*. Oslo: Tano Aschehoug
- Esping-Andersen, G. (1999): *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press
- Fekjær, Silje Noack (2006): "Utdanning hos annengenerasjon etniske minoriteter i Norge" i *Tidsskrift for samfunnsforskning*. nr. 1, 2006
- (2007): *Nye forskjeller – nye forklaringer? Etniske ulikheter i utdanningsvalg*. PhD avhandling, Universitetet i Oslo, september 2007
- Fjeldseth, Trude (2004): "Utdanning" i *Innvandring og innvandrere 2004*, Statistiske analyser 66, Statistisk sentralbyrå.
- Flemmen, Magne (2008): *Den økonomiske overklassen. Fra teoretiske til praktiske perspektiv*. Masteroppgave i sosiologi. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Funkhouser, E. og S.T. Trejo (1995): "The labor – market skills of recent male immigrants – evidence from the current population survey" i "Industrial og Labour Relations Review 48" pp: 792 – 811.

-
- Friedberg, Rachel (1996): "You Can't take it with you? Immigrants assimilation and the Portability of Human capital" i *National bureau of economic research*, Working paper 5837. Cambridge
- Friedberg, Rachel (2001): "The impact of mass immigration on the Israel labor market" *Quarterly journal of economics*, vol. 116 s 1373-1408. The Massachusetts Institute for Technology Press.
- Frøseth, Mari W.(2006): *Rekruttering til siviløkonomistudiet i Norge*. Masteroppgave i sosiologi. Oslo:Universitetet i Oslo.
- Fullwinder, R.K (1980): *The reverse discrimination controversy. A moral and legal analysis*. Rowan & Littlefield.
- Furåker, Bengt (2005) *Sociological perspectives on labor markets*. New York: Palgrave macmillan.
- Gambetta, D (1998): "Concatenations of mechanisms" i (red.) Hedström, Peter & Swedeberg, Richard (1998): *Social Mechanisms: An Analytical Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Giddens, A. (1976): *New rules of Sociological Method: a positive Critique of interpretative Sociologies*. London: Hutchinson.
- Goldthorpe, John (2000): *On Sociology. Numbers, Narratives and the integration of Research and theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- (1996): "The quantitative analysis of large-scale data-sets and rational action theory:for a sociological alliance" i *European Sociological Review*, 12:pp109.126.
- Granovetter, Mark (1983) "The strength of weak ties" i *American journal of sociology*, vol 78:6, pp1360-1380.
- Granovetter, Mark (1995): *Getting a job. A study of contracts and careers*. Chicago: The university of Chicago press.
- Grøgaard, J. B og Aamodt, P. O (2006): "Veksten i høyere utdanning: Noen drivkrefter og konsekvenser" i Grøgaard, J. B og Støren L. A (red.) *Kunnskapssamfunnet tar form. Utdanningseksplasjon og arbeidsmarkedets struktur*. Cappelen akademiske forlag. Oslo.
- Hagan, Jaqueline Maria (1998) "Social networks, gender and immigrant incorporation: resources and constraints" i *American sociological review Vol 63: 55-67*.
- Hagtvet, H. (2005): "Undersøkelse om rekruttering av arbeidskraft." *Rapport nr 1/2006*. SSB.
- Hansen, Marianne Nordli (1997): "Sosiale nettverk, rekrutteringskanaler og lønn i det norske arbeidsmarkedet" i *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 38:171-195

- (2000): "Høyere utdanning og utbytte – hva betyr utenlandsk opprinnelse for inntektsnivå?" i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 17 pp: 223 - 234. Institutt for samfunnsforskning: Oslo
- Hansen, M. N & Mastekaasa, A (2005): "Utdanning, ulikhet og forandring" i (red.) Frønes, I & Kjølrsrød, L *Det norske samfunn 5. utgave*. Oslo: Gyldendal Akademiske
- Hayfron, John E. (1998a): "Ch. 4: Panel estimates of the earnings gap in Norway: do female immigrants experience a double earnings penalty?" s. 100-121 i *The labor market experience of immigrants in Norway*. Dissertations in economics no. 14. Department of economics, university of Bergen.
- (1998b): "Ch. 2: Language Training, Language Fluency and Earnings of Immigrants in Norway" Dr. polit: Department of Economics Bergen: University of Bergen.
- Heath, A (2007) "Chapter 15: Crossnational patterns and processes of ethnic disadvantage" i (red) Heath, A & Cheung, S-Y (2007): *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. Oxford: University Press.
- Heath, A og Cheung, S-Y (2007): "Chapter 1: The comparative study of ethnic minority disadvantage" s. 1 – 40 i (red.) A. Heath & S-Y Cheung (2007): *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. Oxford: University Press.
- Hedström, Peter (1994): "Contagious Collectivities. On the Spatial Diffusion of Swedish Trade Unions, 1890- 1940" i *American Journal of Sociology* 99 (5) 1994 ss. 1157-1179. University of Chicago Press.
- (2005) *Dissecting the social. On the principles of Analytical sociology*. Cambridge: Cambridge University Press
- Hedström, Peter & Swedeberg, Richard (1998): "Sosial Mechanisms: An introductory essay" i (red.) Hedström, Peter & Swedeberg, Richard (1998): *Social Mechanisms: An Analytical Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hedström, Peter & Åsberg, (2005): "Chapter 6. Quantitative research, agent-based modelling and theories of the social" i *Dissecting the social. On the principles of Analytical sociology*. Cambridge: Cambridge University Press
- Helland, Håvard (2004): *Sosial ulikhet blant sosial- og siviløkonomer*. Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi Universitetet i Oslo Rapport 1:2004.
- Henriksen, K (2006): "Studievalg i innvandrerbefolkningen – bak apotekdisken, ikke foran tavla" i *Samfunnsspeilet 4, 2006*. Statistisk sentralbyrå
- (2007): *Fakta om 18 innvandrergupper i Norge*. Rapporter 2007/29. Statistisk sentralbyrå.
- Hernes, Gudmund (1998): "Real virtuality" i (red.) Hedström, P, Swedberg, R. *Social Mechanisms: An Analytical Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.

-
- Hægeland, Torbjørn (2003): *Økonomisk avkastning av utdanning. Utdanning 2003-ressurser, rekruttering og resultater*. Statistisk sentralbyrå. Rapporter 2003/ Statistisk sentralbyrå.
- Jones, F.L (1988): *The recent Employment and Unemployment Experiences of first, second and later generations of immigrants in Australia*. Canberra: Office of multicultural integration
- Kalminj, M & T. Van Der Lippe (1979): "Type of Schooling and sex differences in Earnings in the Netherlands" i *European Sociological Review* 13:1-15.
- Kjeldstadlie, K (2003): "1100 år med innvandring" i (red.) Tjelmeland, H *Norsk innvandringshistorie. I globaliseringens tid 1940-2000*. Vol 3. Oslo:Pax forlag.
- Krahn, H., T. Derwing, M. Mulder, & L. Wilkinson (2000): "Educated and Unemployed: Refugee Integration into the Canadian Labour Market" i *Journal of International Migration and Integration* 1 pp: 59 – 84.
- Kvitastein, O.A., S.T. Johansen, & M. Supphellen (1996): *Rekruttering av innvandrere med høyere utdanning*. Bergen: Stiftelsen for samfunns og næringslivsforskning (SNF-rapport71/96)
- Lange, A & Westin, C (1981): *Etnisk diskriminering och social identitet*. Stockholm: Liber förlag.
- Larsen, K.A (1995): *Arbeidskraft- og kompetanseregnskap for Oslo og Akershus 1995*. Oslo:Econ.
- LeBlanc, Greg (1995): "Discrimination in the labor market" i *The Canadian journal of economics*, vol 28:pp702-713
- Liebersen, Stanley (1985): *Making it Count. The Improvement of Social Research and Theory*. Berkeley: University of California Press
- Lie, B (2002): "Innvandring og innvandrere 2002" i *Statistiske analyser 50*. Oslo – Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Longva, P & O. Raaum (2001): "Earnings assimilation of immigrants in Norway – A reappraisal" i *Population economics*, vol 16:pp177-194 (2003).
- Lundahl, M & Wadensjø, E (1984): *Unequal treatment. A study in the Neo-classical Theory of Discrimination*. New York:New York university Press.
- Lysgaard, Sverre (1996): *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lødding, B.(2003):"Forskjellig, men ikke for forskjellige" i *Arbeidsgiveres beretninger om rekruttering av høyere grads kandidater med innvandrerbakgrunn*. Skriftserie 11/2003. Oslo:NIFU.
- Nielsen, H.S., M. Rosholm, N. Smith og L. Hustedt (2001): *Qualifications, Discrimination, or Assimilation? An extended Framework for Analyzing Immigrant wage Gaps*. Discussion paper no 365. Bonn:IZA.

- Maani, S. A (1994). "Are young first and second generation immigrants at a disadvantage in the Australian Labor Market?" i *International Migration Review*, vol 28:pp865-882.
- Mastekaasa, Arne (2000): "Universitetsutdanninger, karakterer og økonomisk suksess" i *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 41(4):523-560.
- Macy, M & Willer, R (2002): "From factors to actors: Computational Sociology and Agent-based Modelling" i *Annual Review of Sociology*, 28:143-66.
- Merton, R.K (1948): "Discrimination and the American Creed" i MacIver (red) *Discrimination and the national welfare*. New York:Free Press.
- Mincer, J (1958): "Investment in human capital and Personal income Distribution" I *The journal of political Economy*, Vol.66, no 4:281-302.
- Moore, G (1998): "Structural Determiants of Mens's and Women's personal networks" i *American sociological review*, vol 55:726-735.
- Olsen, Bjørn (2006): "Unge innvandrere i arbeid og i utdanning. Er innvandrerdømme en marginalisert gruppe?" i *Samfunnsspeilet* utg. 4/10. Oslo: SSB
- Opheim, V (2002): *Kostbar kunnskap. Fordeling og tilbakebetaling av studielån etter inntekt, utdanning og sosial bakgrunn*. NIFU Skriftserie 16.
- Pedersen, P & N. Westgård-Nielsen (1993): "Unemployment: a review of the evidence from panel data" i *OECD Economic Studies*, 20:65-133.
- Petersen, T., I. Saporta og M-D L. Seidel(2000): "Offering a job:meritocracy and social networks" i *American Journal of Sociology*, Vol. 106 no 3. Chicago: The University of Chicago Press.
- Pettigrew, T.F. & L.R. Tropp (2006): "A meta-analytic test of intergroup contact theory" i *Journal of personality and social psychology*. Washington: Amer psychological assoc / Educational publishing foundation.
- Raaum, O (1999): "Utdanning, språkkunnskaper og inntekt blant ikke – vestlige innvandrere i Norge" i *Søkelys på arbeidsmarkedet* vol 16 :191 – 199.
- Ringdal, K (2001): *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Fagbokforlaget.
- Rogstad, Jon (2001): *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- (2002): "Diskriminering og ulikhet – Forklaring og metode" i *Sosiologisk tidsskrift*, årgang 2002, nr 1.
- Rosenbaum, J. E, Takehiko, K, Settersten, R, Maier, T. (1990): "Market and network theories of the transition from high school to work: Their Application to Industrialized Societies" i *Annual Review Sociology* 16:263-269.
- Rothstein, B (2003): *Sociala fallor och tillitens problem*. Stockholm:SNS Förlag.

-
- Schelling, Thomas (2006): *Micro motives and Macro behavior*. New York: Norton & Company.
- Skog, Ole J. (2005): Revidert og utvidet utgave: Å forklare sosiale fenomener. En regresjonsbasert tilnærming. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Sollund, Ragnhild A.(2004): *Rammer, rom og mobilitet- innvandrerkvinnens arbeidsliv*. Oslo: Unipax
- Stiglitz, Joseph E (1975): "The Theory of 'screening', Education, and the Distribution of Income" i *American Economic Review*. Vol 65(3).
- Storhaug, Mina (2008) "Minoritetens gjennomføring av videregående skole". Masteroppgave i sosiologi, Universitetet i Oslo (under publikasjon).
- Støren, Liv Anne (2002): "De første årene av karrieren. Forskjeller og likheter mellom minoritet og majoritet med høyere utdanning." i *Rapport 7/2002*. Oslo:NIFU.
- (2003): "Unemployment experiences during early career of immigrant and non-immigrant graduates" i *Journal of Education and work*, 17(1) :71-93.
- (2004): "Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning" i *NIFU Skriftserie 7/ 2004*. Oslo: NIFU
- (2006) "Kap. 6 Innvandrere med høyere utdanning – hvordan er deres møte med det norske arbeidsmarkedet?" i Grøgaard, Jens B og Støren, Liv Anne (red.) "Kunnskapssamfunnet tar form. Utdanningseksplasjon og arbeidsmarkedets struktur" Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Sørensen, A. B & Kalleberg. A.L (1994): "An outline of a Theory of the matching of Persons to Jobs" i (red.) Grusky, D. *Social Stratification Class, Race and Gender in sociological Perspectives*". Stanford:Westview Press.
- Sørensen, A. B (1998): "Theoretical mechanisms and the empirical study of social processes" i (red.) Hedström, P & Sweberd, R (1998) *Social Mechanisms: An Analytical Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Thompson, Paul og David Mchugh (2002): *Work organisations*. New York: Palgrave
- Todd, P, M. Billari, F.C & Simão (2005): "Aggregate age-at-marriage patterns from individual mate-search heuristics" i *Demography*, vol 42(3):559-574.
- Torp, H, Barth, E og Magnussen (2006): "Arbeidsmarkedsøkonomi". Rogaland Mediesenter.
- Try, Sverre (2006) "Ressurser og utbytte i høyere utdanning" i Grøgaard, J. B og Støren L. A (red.) *Kunnskapssamfunnet tar form. Utdanningseksplasjon og arbeidsmarkedets struktur*. Oslo: Cappelen akademiske forlag.
- Turner, Ralph H. (1952):"Foci of Discrimination in the employment of nonwhites" i *The American journal of Sociology*. Vol 58(3):pp247-256.

- Udehn, L (2001): *Methodological Individualism: Background, History and Meaning*. London: Routledge.
- Verkuyten, M. og Masson, K. (1995): "New Racism, Self-esteem, and Ethnic-relations among Minority and Majority Youth in the Netherlands" i *Social Behaviour and Personality*. Palmerston North: Soc personality res inc.
- Weber, M (1968): "Ethnic groups" i (red) Roth, Guenther & Wittich, *Economy and society - an outline of interpretive sociology*, vol 1. Berkeley: University press of California.
- (1981): "Some categories of Interpretive Sociology" i *Sociological Quarterly*. 22:151-180. Blackwell Publishing.
- Wiborg, Øyvind N. (2004): *Etnicity, Education & The Labor Market – same job competence, but different job opportunities in Norway*. Masteroppgave i Sosiologi. Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Universitet i Oslo
- (2006): "Suksess for høyt utdannede innvandrere i Norge" i *Sosiologisk tidsskrift* 14(3):276-297.
- Wilson, T.C. (1996): "Prejudice reduction or self-selection? A test of the contact hypothesis" i *Sociological Spectrum*. Bristol: Hemisphere publ. corp.
- White, H. C. (1970) *Chains of opportunity: System models of Mobility in Organizations*. Cambridge: Harvard University Press.
- Young, Michael (1958): *The rise of Meritocracy 1870-2033. An essay on education and equality*. London/New York: Thames & Hudson.
- Østby, L & Henriksen, K (2007): "Etterkommerne – integreringens lakmestest" i *Plan*. nr.5/2007.
- Østby, L (2001): "Hvorfor fokusere på innvandrere?" i *Samfunnspeilet* vol 2/2001:14.
- (2004): "Innvandrere i Norge, hvem er de og hvordan går det med dem?" i *Levekår II*. SSB

Internettkilder

- Akselsen, A. Lien, S og Sivertstøl (2007): *FD-trygd Variabelliste*. Statistisk sentralbyrå: http://www.ssb.no/emner/03/04/30/notat_200717/notat_200717.pdf (lesedato:28.09.2007).
- Coppel, J., J-C Dumont & I.Visco (2001): Trends in immigration and economic consequences. Economics Departement Working Papers No. 284, OECD. [http://www.oilis.oecd.org/oilis/2001doc.nsf/linkto/eco-wkp\(2001\)10](http://www.oilis.oecd.org/oilis/2001doc.nsf/linkto/eco-wkp(2001)10).
- Dagbladet (2007):" Frp-byråd om innvandrere: - Som å oppdra barn eller hunder". <http://www.dagbladet.no/nyheter/2007/10/30/516624.html> (lesedato 29.04.2008)
- Det Store Norske Leksikon: <http://www.snl.no/index.html> (lesedato 22.02.2008).

Folketrygdloven § 3-15: <http://www.lovdata.no/all/tl-19970228-019-008.html> (lesedato: 1.9.2007).

NAV (2008): <http://www.aetat.com/page?id=728> (lesedato 08.04. 2008).

Regjeringen (2008):

http://www.regjeringen.no/nb/tema/Innvandring_og_inkludering.html?id=918.
(Lesedato 15.04.2008).

SSB (2007): *NUDB variabeldokumentasjon*:

http://www.ssb.no/mikrodata/datasamling/nudb_11497 (lesedato 1.9.2007).

SSB (2008a): Statistisk sentralbyrå: Innvandring: <http://www.ssb.no/innvandring/> (lesedato 14.02.2008).

SSB(2008b): <http://www3.ssb.no/stabas/ItemsFrames.asp?ID=4320301&Language=nb&VersionLevel=> (lesedato: 18.02.2008).

SSB (2008c): <http://www3.ssb.no/stabas/ItemsFrames.asp?ID=3152101&Language=nb>
(lesedato:25.02.2008).

SSB (2008d): *Arbeid*: <http://www.ssb.no/arbeid/> (lesedato 12.02.2008).

Stortingsmelding 9 (2006-2007): Arbeid, velferd og inkludering:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/regpubl/stmeld/20062007/Stmeld-nr-9-2006-2007-.html?id=432894> (lesedato 15.04.2008).

Stortingsmelding 49 (2003-2004): Mangfold gjennom inkludering og deltakelse. Ansvar og frihet: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/regpubl/stmeld/2003-2004/Stmeld-nr-49-2003-2004-.html?id=405180> (lesedato:15.04.2008).

Tufte, Per A (2000): En intuitiv innføring i logistisk regresjon. Arbeidsnotat 8- 2000. Oslo:SIFO: http://www.sifo.no/files/file48351_arbeidsnotat08-2000web.pdf
(lesedato: 10.03.2007).

Antall ord i denne oppgaven: 39 594

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

9. Appendiks

Under vedlegges tilleggsinformasjon fra kapittel 5 (appendiks A), kapittel 6 (appendiks B) og kapittel 7 (appendiks C).

Appendiks A: Kapittel 5:

Full modell for karakteranalyse sysselsetting

De signifikante samspillene for hele utvalget eksisterer ikke for underutvalget med karakterinformasjon. Det foreligger ikke informasjon om karakterer for siviløkonomene, denne gruppen inkluderes derfor ikke i modellen.

	Modell I		Modell II		Modell III	
	b	(se)	b	(se)	b	(se)
Etterkommer	0.921*	0.13	0.835*	0.34	0.855*	0.35
Kjønn	-0.391***	0.09	0.069*	0.17	0.077*	0.10
Alder	-0.171*	0.07	-0.123*	0.11	-0.113**	0.08
Alderkvadrert	0.045*	0.01	0.040*	0.01	0.039*	0.01
Foreldres utdanning	0.292*	0.09	0.285*	0.15	0.285**	0.10
1993 (2004=ref)	0.242	0.42	1.88	0.44	0.21	0.50
1994	1.107	0.44	1.051***	0.45	1.08	0.43
1995	0.469	0.41	0.504	0.44	0.51	0.45
1996	0.446	0.44	0.476	0.41	0.49	0.42
1997	-0.053	0.44	0.014	0.40	0.01	0.44
1998	-0.386	0.40	-0.278	0.39	-0.29	0.44
1999	-0.070	0.39	0.034	0.41	0.02	0.40
2000	0.043	0.41	0.156	0.41	0.14	0.40
2001	-0.231	0.41	-0.122	0.49	-0.14	0.41
2002	-0.205	0.49	-0.103	0.68	-0.12	0.41
2003	-0.943	0.68	-0.888	0.22	-0.91	0.50
2005	-0.431	0.50	-0.432	0.15	-0.48	0.68
Pedagogikk og lærerutdanning	-	-	-0.601*	0.22	-0.660*	0.22
Sykepleie	-	-	-2.035*	0.36	-2.038*	0.36
Ikke profesjon BA-grad	-	-	-0.368*	0.23	-0.393***	0.13
Toårig grunnutdanning	-	-	-0.691*	0.25	-0.780*	0.25
Karakterer (z-skår).	-	-	-0.225***	0.15	-0.210***	0.10
Bor i Oslo	-	-	-	-	-0.299**	0.12
Bor i andre byer	-	-	-	-	-0.377**	0.18
Konstant	-3.78*	0.38	-3.494*	0.39	-3.218*	0.41
-2II	1873.98295		1747.623		1743.165223	
Endring i -2II	-		*		*	
N	8103		8103		8103	

Ref.kat for tabellen: Mannlige kandidater, uteksaminert fra ingeniørutdanning i 2004 i en alder av 23 år. Foreldre med lavere utdanning, bosatt i distriktet. Sig.* p < 0.001, ** p < 0.01, *** p < 0.001. Ingen sjere=ikke signifikant.

Hovedanalysen med kandidatens avgangår

Tabell 5.2 med koeffisienter for avgangår. 2004 utgjør referansekategorien med hensyn til uteksamineringsår.

	Modell I		Modell II		Modell I/IB		Modell III		Modell IV		Modell V	
	b	(se)	b	(se)	b	(se)	b	(se)	b	(se)	b	(se)
Etterkommer	0.927*	0.01	0.848*	0.03	0.835*	0.34	0.713*	0.11	0.795*	0.20	1.133*	0.22
Kjønn	-0.329*	0.07	0.131*	0.08	0.069*	0.17	0.128*	0.08	0.136*	0.08	0.139*	0.08
Alder	-0.248*	0.05	-0.175*	0.05	-0.123*	0.11	-0.174*	0.05	-0.165*	0.05	-0.169*	0.05
Alderkvadrert	0.045*	0.01	0.038*	0.01	0.040*	0.01	0.0387*	0.01	0.037*	0.01	0.038*	0.01
1993 (2004=ref.)	0.296*	0.11	0.275*	0.11	1.88	0.44	0.275*	0.11	0.272*	0.11	0.272*	0.11
1994	0.378***	0.19	0.372***	0.19	1.051***	0.45	0.372***	0.19	0.369***	0.19	0.369***	0.19
1995	0.047	0.10	0.043	0.10	0.504	0.44	0.043	0.10	0.045	0.10	0.045	0.10
1996	0.180	0.11	0.182	0.11	0.476	0.41	0.182	0.11	0.180	0.11	0.180	0.11
1997	-0.099***	0.05	-0.098***	0.05	0.014	0.40	-0.098***	0.05	-0.099***	0.05	-0.099***	0.05
1998	0.015	0.08	0.014	0.08	-0.278	0.39	0.014	0.08	0.014	0.08	0.014	0.08
1999	-0.388*	0.12	-0.378*	0.12	0.034	0.41	-0.378*	0.12	-0.376*	0.12	-0.376*	0.12
2000	-0.049	0.10	-0.049	0.10	0.156	0.41	-0.049	0.10	-0.049	0.10	-0.049	0.10
2001	-0.219***	0.10	-0.216***	0.10	-0.122	0.49	-0.216***	0.10	-0.217***	0.10	-0.217***	0.10
2002	-0.320*	0.12	-0.321*	0.12	-0.103	0.68	-0.321*	0.12	-0.320*	0.12	-0.320*	0.12
2003	-0.250**	0.11	-0.249**	0.11	-0.888	0.22	-0.249**	0.11	-0.248**	0.11	-0.248**	0.11
2005	-0.496*	0.11	-0.493*	0.11	-0.432	0.15	-0.493*	0.11	-0.492*	0.11	-0.492*	0.11
Foreldres utdanning	0.301*	0.08	0.285*	0.08	0.285*	0.15	0.285*	0.08	0.306*	0.08	0.299*	0.08
Pedagogikk og lærerutdanning	-	-	-0.924*	0.13	-0.601*	0.22	-0.929*	0.13	-0.944*	0.13	-0.949*	0.13
Siviløkonomi	-	-	-0.976*	0.23	-	-	-1.197*	0.26	-1.213*	0.26	-1.223*	0.26
Sykepleie	-	-	-1.795*	0.15	-2.035*	0.36	-1.798*	0.15	-1.792*	0.15	-1.801*	0.15
Ikke profesjon BA-grad	-	-	-0.610*	0.12	-0.368*	0.23	-0.614*	0.12	-0.567*	0.12	-0.582*	0.12
Toårig grunntutdanning	-	-	-0.332*	0.11	-0.691*	0.25	-0.336*	0.11	-0.337*	0.11	-0.352*	0.11
Karakterer (z-skår).	-	-	-	-	-0.225***	0.15	-	-	-	-	-	-
Bor i Oslo	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.287*	0.11	-0.202*	0.11
Bor i andre byer	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.056	0.09	-0.054	0.09
Siviløkonomi*etterkommer	-	-	-	-	-	-	-	-	1.244*	0.50	1.274*	0.10
Bor i Oslo*etterkommer	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1.063*	0.41
Konstant	-3.699*	0.18	-3.217*	0.20	-3.494*	0.39	-3.207*	0.20	-3.151*	0.20	-3.131*	0.20
-2ll	7348.952		7204.741		1747.623		7020.679		7013.112		7007.739	
Endring i -2ll	*		*		*		*		*		*	
N	32291		32291		8103		32291		32291		32291	

Ref. for mannlige majoritetskandidater. Uteksaminert i 2004 fra ingeniørutdanning, 23 år. Foreldre med høyere utdanning. Bosatt i distriktet.

*p < 0.001, **p < 0.01, ***p < 0.05. Ingen stjerne= ikke signifikant

Appendiks B: Kapittel 6:

Full modell for karakterer fra inntektsanalysen. De signifikante samspillene for hele utvalget eksisterer ikke for underutvalget med karakterinformasjon.

	Modell 1		Modell 2		Modell 2b	
	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)
Etterkommere	0.043*	0.01	0.038*	0.01	-0.044*	0.02
Kjønn	-	-	0.043*	0.01	-0.040*	0.01
Alder	-	-	0.209*	0.01	0.159*	0.01
Alder ²	-	-	-0.018*	0.00	-0.012*	0.00
Foreldres utdanning	-	-	-0.065*	0.01	-0.062*	0.01
Antall dager sysselsatt	-	-	-	-	0.249*	0.01
1993 (2004=referanse)	-	-	-0.696*	0.03	-0.8928	0.03
1994	-	-	-0.708*	0.03	-0.9554	0.03
1995	-	-	-0.584*	0.03	-0.918	0.03
1996	-	-	-0.443*	0.03	-0.8066	0.03
1997	-	-	-0.348*	0.03	-0.739	0.03
1998	-	-	-0.221*	0.03	-0.6333	0.03
1999	-	-	0.054*	0.03	0.064*	0.03
2000	-	-	-0.181*	0.03	-0.571	0.03
2001	-	-	-0.091*	0.03	-0.5206	0.03
2002	-	-	-0.064*	0.03	-0.4798	0.03
2003	-	-	-0.105*	0.03	-0.5147	0.03
2005	-	-	0.0302*	0.01	0.044*	0.01
Pedagogikk	-	-	-	-	0.139*	0.02
Siviløkonomi	-	-	-	-	-	-
Sykepleie	-	-	-	-	0.319*	0.02
Ikke-profesjon BA-grad	-	-	-	-	0.131*	0.02
2-årige grunnutdanninger	-	-	-	-	-0.077*	0.02
Karakterer (z-skår)	-	-	-	-	-0.008	0.01
Oslo	-	-	-	-	0.110*	0.01
Andre byer	-	-	-	-	-0.002*	0.01
Varehandel, produksjon og reparasjon av varer og industrivirksomhet	-	-	-	-	0.0192	0.02
Hotell og næringsvirksomhet	-	-	-	-	-0.245*	0.04
Servicenæringer	-	-	-	-	0.1211*	0.02
Offentlig administrasjon	-	-	-	-	0.074*	0.03
Transport og bud	-	-	-	-	0.148*	0.04
Andre næringer eller ikke oppgitt næringer	-	-	-	-	-0.661*	0.02
Helse og sosialtjenester	-	-	-	-	-0.104*	0.02
Konstant	11.518*	0.01	11.387*	0.023	11.026*	0.04
Juster R²	0.04		0.125		0.267	
Ending i Juster R²	-		0.121		0.142~	
N	7903		7903		7903	

Ref. kat for tabellen: Mannlige majoritetskandidater, uteksaminerte fra ingeniørutdanning i 2004 i en alder av 24 år. distriktet

Foreldre med lavere utdanning, Bosatt i og ansatt i undervisningsnæringen.

Sig: * p < 0.001, ** p < 0.01, *** p < 0.05. Ingen stjerne=ikke signifikant.

Hovedanalyse med kandidatenes avgangår

Tabell 6-1 med avgangår. 2004 utgjør referansekategori for tabellen.

	Modell 1		Modell 2		Modell 2b		Modell 3		Modell 4	
	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)	b	(s.e)
Etterkommere	0.021***	0.01	-0.052*	0.02	-0.044*	0.02	-0.059**	0.03	-0.078*	0.03
Kjønn	-0.036*	0.01	-0.062*	0.01	-0.040*	0.01	-0.0625*	0.01	-0.062*	0.01
Alder	0.183*	0.01	0.153*	0.01	0.159*	0.01	0.153*	0.01	0.153*	0.01
Alder ²	-0.016*	0.00	-0.012*	0.00	-0.012*	0.00	-0.012*	0.00	-0.012*	0.00
Foreldres utdanning	-0.037*	0.01	-0.049*	0.01	-0.062*	0.01	-0.049*	0.01	-0.049*	0.01
Antall dager sysselsatt	-	-	0.252*	0.00	0.249*	0.01	0.252*	0.00	0.252*	0.00
1993 (2004=referanse)	-0.480*	0.02	-0.453*	0.02	-0.892*	0.03	-0.351*	0.02	-0.351*	0.02
1994	-0.522*	0.02	-0.489*	0.02	-0.955*	0.03	-0.411*	0.02	-0.411*	0.03
1995	-0.415*	0.02	-0.388*	0.02	-0.918*	0.03	-0.357*	0.02	-0.337*	0.03
1996	-0.323*	0.02	-0.327*	0.02	-0.807*	0.03	-0.278*	0.02	-0.238*	0.03
1997	-0.252*	0.02	-0.236*	0.02	-0.739*	0.03	-0.212*	0.02	-0.210*	0.03
1998	-0.124*	0.02	-0.132*	0.02	-0.633*	0.03	-0.128*	0.02	-0.125*	0.03
1999	-0.159*	0.02	-0.151*	0.02	-0.641*	0.03	-0.151*	0.02	-0.149*	0.03
2000	-0.094*	0.02	-0.086*	0.02	-0.571*	0.03	-0.070*	0.02	-0.054*	0.03
2001	0.030*	0.02	0.029*	0.02	-0.521*	0.03	0.029*	0.02	0.025*	0.03
2002	0.031*	0.02	0.031*	0.02	-0.479*	0.03	0.031*	0.02	0.028*	0.03
2003	-0.048	0.02	-0.042	0.02	-0.514*	0.03	-0.042	0.02	-0.039	0.03
2005	-0.038	0.02	-0.038	0.02	0.04449	0.03	-0.038	0.02	-0.037	0.03
Pedagogikk	-	-	0.068*	0.02	0.139*	0.02	0.068*	0.02	0.068*	0.02
Siviløkonomi	-	-	0.417*	0.03	-	-	0.417*	0.03	0.417*	0.03
Sykepleie	-	-	0.183*	0.02	0.319*	0.02	0.183*	0.02	0.183*	0.02
Ikke-profesjon BA-grad	-	-	0.077*	0.02	0.131*	0.02	0.0779*	0.02	0.077*	0.02
2-årige grunnutdanninger	-	-	-0.021*	0.02	-0.077*	0.02	0.0207*	0.02	-0.021*	0.02
Karakterer (z-skår)	-	-	-	-	-0.008	0.01	-	-	-	-
Oslo	-	-	0.091*	0.01	0.110*	0.01	0.089*	0.01	0.091*	0.01
Andre byer	-	-	-0.022*	0.01	-0.002*	0.01	-0.022*	0.01	-0.022*	0.01
Varehandel, produksjon og reparasjon av varer og industrivirksomhet	-	-	-0.018	0.02	0.0192	0.02	-0.018	0.02	-0.018	0.02
Hotell og næringsvirksomhet	-	-	-0.259*	0.03	-0.245*	0.04	-0.259*	0.03	-0.250*	0.03
Servicenæringer	-	-	0.077*	0.02	0.1211*	0.02	0.077*	0.02	0.077*	0.02
Offentlig administrasjon	-	-	0.0616*	0.02	0.074*	0.03	0.061*	0.02	0.061*	0.02
Transport og bud	-	-	0.118*	0.03	0.148*	0.04	0.118*	0.03	0.118*	0.03
Andre næringer eller ikke oppgitt næringer	-	-	-0.319*	0.02	-0.661*	0.02	-0.319*	0.02	-0.319*	0.02
Helse og sosialtjenester	-	-	-0.059*	0.02	-0.104*	0.02	-0.059*	0.02	-0.062*	0.02
Oslo*etterkommer	-	-	-	-	-	-	0.015	0.05	-	-
Hotell&næringsvirksomhet *etterkommer	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.281*	0.14
Helse&sosialtjenester*etterkommer	-	-	-	-	-	-	-	-	0.160*	0.06
Konstant	11.515*	0.02	10.586*	0.03	11.026*	0.04	10.586*	0.03	10.587*	0.03
Juster R²	0.132		0.284		0.267		0.289		29,4	
Ending i Juster R²	0.132		0.153		0.142~		0.01		0.5	
N	31508		31508		7903		31508		31508	

Ref. kai for tabellen: Mannlige majoritetskandidater, uteksaminerte fra ingeniøruddanning i 2004 i en alder av 24 år. Foreldre med lavere utdanning. Bosatt i distriktet og ansatt i undervisningssektoren. Sig: * p < 0.001, ** p < 0.01, *** p < 0.05. Ingen sjøre=ikke signifikant. -- endringen i R2 beregnes her på bakgrunn av forrige modell i den fulle analysen av karakterutvalget.

Appendiks C: Kapittel 7:

Følgende ”do-fil” ble benyttet i den agentbaserte simuleringen i STATA 9.0. Programmet er skrevet av Vemund Ekle.

```
// Skape 200 virtuelle aktører
Sett more off, perm
set obs 200

//Bokføringsvariabel. Hvor mange diskrimineres?
gen AntGangJobbsok=0
gen AntGangDiskr=0

//Arbeidssøkervariabel. Tilfeldig fordeling av kvalifikasjoner*10.
gen Kval=uniform()*10

//Tilfeldig fordeling av hudfarge.
gen Hudfarge=round(uniform())

//Arbeidsgivervariabler. Arbeidsgivere ønsker tilfeldig fordelt kvalifikasjoner.
Diskriminerer tilfeldig.
gen onsketkval=uniform()*10
gen diskriminerer=round(uniform())

//justeringsvariabel, justerer andelen arbeidsgivere som diskriminerer
gen burp=uniform()
replace diskriminerer=1 if burp <X

//Utfallsvariabler (avhengig variabel)
gen Fattjobb=0
gen Fattjobbrundennummer=0

//Søkeloop. Antall søkeomganger. I hver runde møtes nye arbeidsgivere med nye
preferanser
forvalues t=1/12 {
replace AntGangJobbsok=AntGangJobbsok + 1

//Jobbsøking med diskriminering
replace Fattjobb=1 if (Kval >= onsketkval & Fattjobb==0)
replace Fattjobb=0 if (Hudfarge==0 & diskriminerer==1) &
Fattjobbrundennummer==0

//I hvilken runde fikk du jobb
replace Fattjobbrundennummer=AntGangJobbsok if (Fattjobb==1 &
Fattjobbrundennummer==0)

//Hvor mange ganger er du blitt diskriminert?
replace AntGangDiskr=AntGangDiskr+1 if ((Hudfarge==0 & diskriminerer==1) &
Fattjobb==0)

//Nye arbeidsgivere å møte
replace onsketkval=uniform()*10
replace diskriminerer=round(uniform())
}

drop onsketkval
drop diskriminerer
```
