



IFAU

Institutet för arbetsmarknads- och
utbildningspolitisk utvärdering

Vad är rätt profil för att få ett jobb?

En experimentell studie av rekryteringsprocessen

**Stefan Eriksson
Per Johansson
Sophie Langenskiöld**

RAPPORT 2012:13

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl.a. som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagersidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Rapporterna finns även i tryckt format. Du kan beställa de tryckta rapporterna via telefon eller mejl. Se nedanstående kontaktinformation.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen*

av

Stefan Eriksson[†], Per Johansson[‡] och Sophie Langenskiöld[§]

2012-06-14

Sammanfattning

Vi studerar svenska arbetsgivares rekryteringsbeteende med data från ett hypotetiskt valexperiment (ett "stated choice" experiment). I experimentet får arbetsgivarna först beskriva en anställd som nyligen slutat och därefter välja mellan två hypotetiska sökande att kalla till en anställningsintervju eller att anställa som en ersättare för den tidigare anställde. De två sökande skiljer sig åt vad gäller kön, ålder, utbildning, erfarenhet, etnicitet, religiös trosuppfattning, familjesituation, vikt och hälsa. Våra resultat visar att arbetsgivare väljer bort sökande som är äldre, icke-européer, muslimer, judar, har flera barn, är överviktiga eller har en historik av sjukfrånvaro. Vi finner också att en ökning av arbetsgivarnas kostnad för osäkerhet i anställningsprocessen – genom ett ökat medfinansieringsansvar i sjukförsäkringen – riskerar att leda till att färre personer anställs, men att det inte påverkar graden av diskriminering. Slutligen finner vi endast små skillnader i graden av diskrimineringen mellan olika typer av rekryterare och företag. Sammantaget indikerar våra resultat att diskrimineringen, åtminstone delvis, återspeglar diskriminering på grund av osäkerhet om de sökandes produktivitet (dvs. statistisk diskriminering).

* Rapporten är en sammanfattning av Eriksson m.fl. (2012), vilken innehåller referenser till internationell forskning samt en mer detaljerad beskrivning av experimentet, den empiriska ansatsen och resultaten. Vi är tacksamma för värdefulla synpunkter från Ali Ahmed, Per-Anders Edin, Erik Grönqvist, Lena Hensvik, Oskar Nordström Skans, och seminariedeltagare vid Nordic Summer Institute in Labour Economics i Bergen och Uppsala universitet. Vi är även tacksamma för finansiellt stöd från Socialdepartementet.

[†] Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet, Box 513, 751 20, Uppsala, stefan.eriksson@nek.uu.se

[‡] IFAU, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet och IZA, Box 513, 751 20, Uppsala, per.johansson@ifau.uu.se

[§] IFAU, Box 513, 751 20, Uppsala, sophie@langenskiold.eu

Innehållsförteckning

1	Introduktion	3
2	Experimentet.....	6
2.1	Intervjuerna och pilotstudien	7
2.2	Utformningen av experimentet.....	7
2.3	Egenskaperna.....	8
2.4	Validitet	10
3	Data.....	11
3.1	Urvalet av arbetsgivare.....	11
3.2	Deskriptiv statistik.....	11
4	Resultat	12
4.1	Graden av diskriminering	13
4.2	Diskriminering och graden av osäkerhet i anställningsbeslutet.....	17
4.3	Diskriminering och typen av rekryterare och företag.....	18
5	Slutsatser.....	19
	Referenser	22
	Appendix: Exempel på frågor	23

1 Introduktion

I Sverige, liksom i de flesta andra västländer, är diskriminering på arbetsmarknaden ett omdebatterat ämne. Forskning antyder att de inkomstskillnader vi observerar till stor del är resultatet av skillnader i möjligheterna till anställning och befordran.¹ För att förstå skillnaderna i arbetsmarknadsutfall mellan olika grupper är det därför viktigt att veta hur personer rangordnas vid anställning, befordran och uppsägning.

Att förhindra diskriminering har hög prioritet i de flesta länder. Enligt den svenska diskrimineringslagen får arbetsgivare inte diskriminera baserat på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Arbetsgivare får således inte basera anställnings- eller lönesättningsbeslut på dessa faktorer. Arbetsgivare kan dock ha incitament att använda dessa enkelt observerbara egenskaper för att rangordna sökande om de tror att dessa faktorer säger något om de sökandes produktivitet.

Att bevisa förekomsten av diskriminering i ett enskilt fall är dock svårt eftersom det ofta är möjligt för arbetsgivarna att hävda att de fattat sina rekryteringsbeslut baserat på legitima snarare än diskriminerande grunder. Det är exempelvis ofta möjligt för en arbetsgivare att hävda att en utrikes född sökande har sämre språkkunskaper än en inrikes född sökande. Genom åren har många åtgärder prövats för att förhindra diskriminering. Till exempel har försök med anonyma ansökningar genomförts, men sådana åtgärder kan bara förhindra diskriminering i de inledande faserna av en rekrytering.² För att utforma effektiva åtgärder mot diskriminering krävs det god kunskap om diskrimineringens omfattning och karaktär.

Generellt är det mycket svårt att studera diskriminering med retrospektivt insamlade data. Förklaringen till detta är att det ofta är omöjligt att särskilja betydelsen av de faktorer som arbetsgivarna observerar men som det saknas information om i datamaterialen (dvs. icke-observerbar heterogenitet) och diskriminering. Därför har många forskare på senare år övergått till att använda fältexperiment för att studera diskriminering. I sådana experiment skickas antingen fiktiva ansökningar (korrespondensstudier) eller fiktiva arbetssökande till rekryterande arbetsgivare. De sökande görs identiska i alla avseenden utom ett – till exempel kön eller etnicitet – och sedan analyseras arbetsgivarnas respons för att undersöka om diskriminering förekommer. Fältexperiment ger större möjligheter än traditionella metoder att påvisa diskriminering, men har

¹ Se exempelvis Edin & Åslund (2001).

² Se exempelvis Åslund & Nordström Skans (2012).

också ett antal problem.³ Experiment med fiktiva arbetssökande har kritiserats dels för att de personer som spelar arbetssökande vanligen är medvetna om syftet med experimentet och att de därmed kan påverkas i sitt agerande, dels för att det är svårt att säkerställa att de sökande verkligen framstår som identiska för arbetsgivarna i alla andra avseenden. Korrespondensstudier har färre nackdelar, men även dessa studier har kritiserats. Sådana studier kan bara påvisa diskriminering i den inledande fasen av en rekrytering och kan alltså inte säga något om diskrimineringens omfattning i anställnings- och lönesättningsbesluten. Det är även svårt att särskilja olika typer av diskriminering i dessa studier. Preferensdiskriminering är när arbetsgivare diskrimineringar baserat på sina egna, sina anställdas eller sina kunders värderingar.⁴ Statistisk diskriminering är när arbetsgivare som inte kan bedöma en enskild sökandes produktivitet utgår från skillnader i genomsnittlig (eller spridning i) produktivitet mellan olika grupper i sina anställningsbeslut.⁵ Att kunna särskilja olika typer av diskriminering är viktigt eftersom detta kan påverka vilka motåtgärder som bör väljas; till exempel hårdare tillämpning av diskrimineringslagstiftningen (preferensdiskriminering) eller utbildningsinsatser (statistisk diskriminering). Slutligen kan det hävdas att det är oetiskt att utsätta arbetsgivare för fiktivt jobbsökande. Givet existerande metoders begränsningar finns det därför ett behov av nya angreppssätt för att studera diskriminering.

Syftet med denna studie är att undersöka om arbetsgivare diskriminerar baserat på de jobbsökandes kön, ålder, etnicitet, religiösa trosuppfattning, familjesituation, vikt eller historik av sjukfrånvaro.⁶ Vidare avser vi att försöka särskilja mellan olika typer av diskriminering. Vi studerar om graden av diskriminering påverkas av företagens kostnader för osäkerhet i anställningsbesluten, mätt som omfattningen av medfinansieringen i sjukförsäkringen, samt om graden av diskriminering skiljer sig åt mellan olika typer av rekryterare (till exempel män/kvinnor och invandrade/svenskfödda) och företag (till exempel sektor och storlek).

För att göra detta genomför vi ett hypotetiskt valexperiment (ett "stated choice" experiment). Det är en metod som ofta används i andra områden inom nationalekonomi, men vår studie är den första som använder denna metod för

³ Dessa problem diskuteras mer i detalj i Heckman (1998) och Heckman & Siegelman (1993).

⁴ Se Becker (1957).

⁵ Se Aigner & Cain (1977) och Phelps (1972).

⁶ Genomgående använder vi beteckningen diskriminering för alla situationer där arbetsgivare behandlar olika grupper olika. Det bör dock noteras att bara vissa former av diskriminering är olagliga enligt diskrimineringslagen.

att studera arbetsgivares rekryteringsbeteende.⁷ I experimentet får arbetsgivarna först beskriva en anställd som nyligen slutat och därefter välja mellan två hypotetiska sökande att kalla till en anställningsintervju eller att anställa som en ersättare för den tidigare anställde. De två sökande skiljer sig åt vad gäller fyra egenskaper, men är identiska med den tidigare anställde vad gäller alla andra egenskaper. För att mäta varje egenskaps marginella värde (i kronor) är lönen en av de egenskaper som varierar. För att mäta effekten av kostnaden för osäkerhet i anställningsbeslutet är omfattningen av medfinansieringen i sjukförsäkringen också en av de faktorer som varierar (vi använder tre välkända alternativ). I det första steget (intervju) är de andra faktorerna kön, ålder, utbildning och erfarenhet. I det andra steget (anställning) är de andra faktorerna kön, etnicitet, religiös trosuppfattning, familjesituation, vikt och historik av sjukfrånvaro. Den exakta utformningen av experimentet har gjorts utifrån diskussioner med arbetsgivare och en pilotstudie.

Den hypotetiska ansatsen har flera fördelar jämfört med andra metoder. För det första ger den oss full kontroll över den information som är tillgänglig för de rekryterande arbetsgivarna. Det innebär att vi kan isolera effekten av var och en av de sökandes egenskaper utan att behöva oroa oss för icke-observerbar heterogenitet. Detta liknar fördelen med korrespondensstudier. För det andra ger den oss möjlighet att studera många olika former av diskriminering – till exempel kön, ålder och etnicitet – samtidigt, vilket möjliggör en jämförelse av graden av olika former av diskriminering. Detta skiljer sig åt från traditionella korrespondensstudier. För det tredje ger den oss möjlighet att studera effekterna av egenskaper som kan vara relevanta i alla stegen av rekryteringsprocessen; dvs. både i intervju- och anställningsbeslutet. Detta är inte möjligt i korrespondensstudier där bara den inledande fasen av rekryteringen kan studeras. För det fjärde ger den oss möjlighet att räkna ut det marginella värdet av varje egenskap, dvs. hur mycket lönen måste sänkas för att arbetsgivarna ska betrakta sökande med respektive utan en viss egenskap som likvärdiga. Detta är ett nytt sätt att kvantifiera diskriminering som inte är möjligt i en korrespondensstudie och som kan ha implikationer för lönesättningen. För det femte ger det faktum att vi varierar kostnaden för osäkerhet i anställningsbeslutet, i form av olika omfattning av medfinansieringsansvaret, oss två nya möjligheter att särskilja olika typer av diskriminering: Om graden av diskriminering påverkas av omfattningen av medfinansieringen, eller inte skiljer sig åt mellan olika typer av rekryterare som exempelvis invandrade och svenskfödda, talar detta för statistisk diskriminering. Förklaringen är att det inte finns något skäl att tro att arbetsgivarnas preferenser ska påverkas av omfattningen av med-

⁷ Metoden används ofta inom transport-, turism- och miljöekonomi.

finansieringen eller att olika typer av rekryterare ska ha identiska preferenser. En sådan analys är vanligen inte möjlig i korrespondensstudier eftersom rekryterarnas identitet ofta är okänd. För det sjätte innebär det faktum att arbetsgivaren bara kan välja mellan de två hypotetiska sökande att vi har en större möjlighet att mäta graden av diskriminering på en marknad än i korrespondensstudier där arbetsgivaren också har flera andra (riktiga) sökande att välja mellan. Slutligen innebär det faktum att alla rekryterare är medvetna om att de deltar i ett experiment, och ges möjlighet att avstå från att delta, att det inte uppstår några etiska betänkligheter.

En begränsning med den hypotetiska ansatsen är att den baseras på uppgivet snarare än realiserat beteende. Ett potentiellt problem är därför att arbetsgivare kan försöka dölja sin diskriminering, dvs. att en hypotetisk eller strategisk bias kan uppstå. Utformningen av experimentet, till exempel att rekryterarna måste bedöma flera egenskaper samtidigt – gör det dock svårt för rekryterarna att besvara frågorna strategiskt. Dessutom bör resultatet, om rekryterarna försöker dölja sin diskriminering, bli att vi underskattar graden av diskriminering eftersom det etiskt försvarbara agerandet är att inte diskriminera.

Våra resultat visar att arbetsgivarna väljer bort sökande som är äldre, icke-européer, muslimer, judar, har flera barn, är överviktiga eller har en historik av sjukfrånvaro. Graden av diskriminering är omfattande och motsvarar en lönesänkning på upp till 50 procent. Vi finner även att en ökad medfinansiering i sjukförsäkringen riskerar att leda till färre nyanställningar, men att den inte påverkar graden av diskriminering. Slutligen, finner vi endast små skillnader i graden av diskriminering mellan olika typer av rekryterare och företag.

Resten av rapporten är disponerad enligt följande. I avsnitt 2 beskrivs experimentet, i avsnitt 3 återfinns en deskriptiv beskrivning av datamaterialet, i avsnitt 4 presenteras och diskuteras resultaten, och i avsnitt 5 sammanfattas slutsatserna.

2 Experimentet

För att studera diskriminering genomför vi ett hypotetiskt valexperiment. Det innebär att arbetsgivarna först får beskriva en anställd som nyligen slutat och därefter välja mellan två hypotetiska sökande att kalla till en anställningsintervju eller att anställa som en ersättare för den tidigare anställde. De sökandes egenskaper varierar på ett sådant sätt att vi kan studera olika former av diskriminering.

För att experimentet ska fungera som avsett är det viktigt att de deltagande rekryterarna uppfattar det som realistiskt. För att uppnå detta inledde vi med att

intervjua ett antal rekryterare om deras anställningsstrategier. Därefter genomförde vi en pilotstudie där vi testade frågorna i fokusgrupper med rekryterare samt utformade en preliminär enkät som vi skickade till 40 företag. Baserat på resultaten av dessa preliminära test utformade vi den slutgiltiga enkäten som vi skickade till rekryterare vid 1 000 arbetsställen. Experimentet genomfördes under 2007. Nedan beskrivs översiktligt experimentets utformning.

2.1 Intervjuerna och pilotstudien

För att få en bättre förståelse för rekryteringsprocessen intervjuade vi nio personalchefer med lång erfarenhet av rekrytering. Speciellt diskuterade vi vilka metoder de använde för att välja vilka sökande de skulle kalla till anställningsintervjuer och hur de bedömde de sökande under dessa intervjuer. Vi diskuterade även hur väl de kände till sjukförsäkringssystemet och medfinansieringen. Baserat på dessa diskussioner framstod det som möjligt att studera effekterna av kön, ålder, utbildning, erfarenhet, etnicitet, religiös trosuppfattning, familjesituation, vikt, historik av sjukfrånvaro, lön och typ av medfinansiering i sjukförsäkringssystemet.

Därefter utformade vi en pilotenkät och testade den i tre fokusgrupper med runt nio deltagare i varje grupp. Deltagarna fick fylla i enkäten som bestod av frågor där de fick välja mellan två hypotetiska sökande och därefter diskutera enkätens utformning. Utifrån diskussionen i fokusgrupperna drog vi följande slutsatser: (i) Rekryterarna kom tydlig ihåg den anställde som senast slutat och vilka egenskaper den personen hade, (ii) rekryterarna indikerade att de använde signaler för produktivitet för att rangordna de sökande och att de använde olika signaler i intervju- och anställningsfasen av en rekrytering, (iii) rekryterarna indikerade att valet mellan de två hypotetiska sökande i enkäten blev svårt om fler än fyra egenskaper varierades samtidigt, och (iv) rekryterarna indikerade att de förstod experimentets utformning.

2.2 Utformningen av experimentet

Vi beslutade oss för att studera egenskaper hos de arbetssökande som kan vara av betydelse i båda faserna av rekryteringsprocessen, dvs. både i intervju- och anställningsbeslutet. Vi inkluderade alltid lönen och omfattningen av medfinansieringen. I intervjufasen valde vi därutöver att inkludera fyra egenskaper (kön, ålder, utbildning och erfarenhet). Alla dessa är egenskaper som vanligen återfinns i ett CV. I anställningsfasen valde vi att inkludera sju egenskaper (kön, etnicitet (födelseland), religiös trosuppfattning, familjesituation (antal barn), vikt och två mått på historik av sjukfrånvaro (frekvens och intensitet)).

Alla dessa är egenskaper som ofta observeras eller diskuteras under en anställningsintervju, men som vanligen inte inkluderas explicit i ett CV.

Det visade sig att vi behövde inkludera 156 hypotetiska sökande i enkäterna för att kunna estimerade de effekter vi är intresserade av, vilket kan uppnås genom att använda tretton varianter av enkäten med tolv frågor i varje (fyra frågor om intervju och åtta frågor om anställning).⁸ Ett exempel på en fråga av varje typ återfinns i Appendixet. Vid utskick till företag drogs slumpmässigt en variant av enkäten. Utöver frågorna om valen mellan de hypotetiska sökande inkluderades detaljerade frågor om den senaste anställde som slutat, rekryteraren samt företaget i enkäten.

2.3 Egenskaperna

De flesta av de egenskaper som vi inkluderade i enkäterna och deras alternativ är väldigt naturliga och återges i Tabell 1.

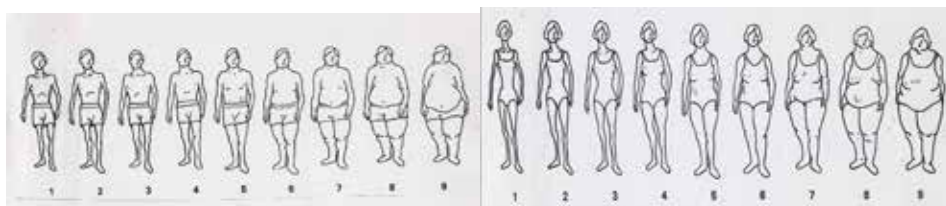
De två egenskaper som kan behöva motiveras lite utförligare är de sökandes vikt och typen av medfinansiering i sjukförsäkringen. För de sökandes vikt använde vi oss av de siluetter som har tagits fram av Stunkard m.fl. (1983) och som använts i ett antal tidigare studier. Siluetterna för män och kvinnor illustreras i Figur 1. Siluett 1/2 representerar undervikt, siluett 3/4 normalvikt, siluett 5/6 övervikt och siluett 7/8/9 kraftig övervikt. Vi använder oss av de tre sistnämnda kategorierna. För omfattningen av medfinansieringen i sjukförsäkringen använde vi tre alternativ: två veckors arbetsgivarbetald sjuklön, tre veckors arbetsgivarbetald sjuklön samt två veckors arbetsgivarbetald sjuklön följt av 15 procents medfinansiering under resten av sjukfrånvaron. Vi förväntar oss att arbetsgivarna uppfattar kostnaden för osäkerhet i anställningsbeslutet som lägst i det första alternativet och högst i det sista alternativet. Det bör noteras att alla dessa alternativ har diskuterats i debatten och var välkända för alla rekryterare som ingick i pilotstudien. Notera också att lönen relateras till den tidigare anställdes lön.

⁸ I Eriksson m.fl. (2012) beskrivs detta mer i detalj.

Tabell 1 De sökandes egenskaper

Kön	Kvinna Man
Ålder	29 år eller yngre 30–55 år 56 år eller äldre
Utbildning	Lägsta utbildning som är möjlig för det aktuella jobbet (lägsta kvartilen) Genomsnittlig utbildning för det aktuella jobbet (de mellersta kvartilerna) Högsta utbildning för det aktuella jobbet (högsta kvartilen)
Erfarenhet	4 år eller mindre 5–7 år 8 år eller mer
Etnicitet	De nordiska länderna Europa utom de nordiska länderna Afrika, Mellanöstern, Sydamerika
Religiös trosuppfattning	Kristen Jude Muslim
Familjesituation	Inga barn 1 barn 2 barn eller fler
Vikt	Normal vikt Övervikt Kraftig övervikt
Frekvens av sjukfrånvaro	1–2 gånger per år 3–5 gånger per år 6 eller fler gånger per år
Intensitet av sjukfrånvaro	7 eller färre dagar per tillfälle 8–14 dagar per tillfälle 15 eller fler dagar per tillfälle
Lön	10 % lägre lön än den tidigare anställde Samma lön som den tidigare anställde 10 % högre lön än den tidigare anställde
Företagens medfinansiering i sjukförsäkringen	3 veckors sjuklön 2 veckors sjuklön 2 veckors sjuklön följt av 15 % medfinansiering

Figur 1 Siluetter som illustration av vikt (omtryckt från Stunkard m.fl., 1983)



2.4 Validitet

Ett potentiellt problem med experimentet är att deltagarnas svar – och därmed de uppmätta preferenserna och marginella värdena – kan avvika från vad utfallet skulle ha blivit i verkligheten. Detta problem kallas hypotetisk eller strategisk bias. Den närbesläktade metoden betingad värdering – där personer tillfrågas om sin betalningsvilja för varor som saknar ett marknadspris – har ofta kritiserats för att ge upphov till en sådan bias. I litteraturen har det dock föreslagits ett antal metoder för att komma tillrätta med detta problem, och ett flertal studier från senare år visar att utfallen från experimenten ofta sammanfaller med verkligheten. Studierna indikerar att omfattningen av hypotetisk bias beror av utformningen av frågorna, och att det framförallt är i situationer där en hög värdering kan anses ha en stark etisk dimension (t.ex. värdering av utrotningshotade djur och växter) som avvikelser kan uppstå.⁹

Hypotetiska valexperiment avviker från betingade värderingsexperiment genom att tillföra realism till experimentet då deltagarna får välja mellan alternativ med olika egenskaper i situationer som liknar de situationer som de ställs inför i verkligheten, till exempel som i vårt fall ett rekryteringsbeslut. För sådana experiment finns det ett flertal studier som indikerar att värderingen i experimenten sammanfaller med värderingen i verkligheten.¹⁰

Litteraturen indikerar att det finns flera sätt att minimera problemen med hypotetisk bias i hypotetiska valexperiment. För det första bör deltagarna ges tillräcklig information om den vara (person) som ska värderas. För det andra bör deltagarna ges en känd referensvara (referensperson) mot vilken de kan jämföra de olika alternativen. För det tredje bör deltagarna ges möjlighet att fritt välja mellan alternativen eller att avstå från att välja.

I vårt fall inkluderar vi alla dessa aspekter. Alla deltagarna hanterar rekryteringsfrågor i sitt dagliga arbete, de ombeds att välja mellan två väldefinierade alternativ till en välkänd tidigare anställd, och de får välja fritt mellan de två alternativen eller avstå från att välja. Slutligen, eftersom det etiskt försvarbara beteendet är att inte diskriminera, förväntar vi oss att eventuell återstående bias bör påverka resultaten i riktning nedåt, dvs. reducera estimaten av diskriminering.

⁹ Se referenser i Eriksson m.fl.(2012).

¹⁰ Ibid.

3 Data

I detta avsnitt beskrivs hur urvalet av arbetsgivare gick till samt presenteras översiktlig deskriptiv statistik för arbetsgivarna, rekryterarna och den senaste anställda.

3.1 Urvalet av arbetsgivare

Vi beslutade oss för att studera medelstora och stora företag i Stockholms län där det finns 2 048 arbetsställen med minst 20 anställda. Från denna grupp valdes 1 000 arbetsställen slumpmässig ut för att ingå i studien. För att kunna studera skillnader mellan olika typer av företag gjordes ett stratifierat urval baserat på arbetsställets storlek, könsfördelning och sektor. Enkätundersökningen administrerades av SCB och enkäterna skickades via post till företagen. Ett medföljande brev angav att syftet med studien var att studera företagets rekryteringsbeteende. Deltagarna fick ingen kompensation för att delta i undersökningen och ombads att återsända enkäten via post. Två påminnelser skickades till dem som inte besvarade enkäten.

Svarsfrekvensen var runt 46 procent. Den var något högre i den offentliga sektorn än i den privata sektorn. En separat analys av de som inte besvarade enkäten visar att det främsta skälet var tidsbrist snarare än en ovilja att besvara frågor om sitt rekryteringsbeteende. Totalt ingår 426 arbetsställen (rekryterare) i analysen, vilket motsvarar 4 895 observationer.¹¹

3.2 Deskriptiv statistik

De arbetsställen som ingår i studien återfinns till runt två tredjedelar i den privata sektorn, till runt en tredjedel i den offentliga sektorn och omkring hälften har mindre än 50 anställda.

Av de rekryterare som besvarande enkäten var runt en tredjedel verksamhetschefer, en tredjedel personalchefer och en tredjedel andra personer som arbetade med personalfrågor. De flesta arbetade med rekrytering, personalfrågor och rehabilitering, och de flesta hade arbetat med dessa frågor under ett antal år. Runt tre fjärdedelar var 30–55 år, runt en fjärdedel över 55 år, de flesta var födda i Sverige, nästan två tredjedelar var kvinnor och de flesta hade flera barn. De flesta var relativt högutbildade och runt 80 procent hade en universitetsutbildning. Runt tre fjärdedelar betraktade sig själva som kristna medan de flesta av de övriga betraktade sig själva som ateister/agnostiker. En majoritet såg sig själva som överviktiga och de flesta hade en begränsad egen sjukfrånvaro.

¹¹ Arbetsgivare som svarade att ingen anställd slutat exkluderades från analysen.

Nästan alla rekryterare rapporterade att minst en anställd hade slutat under de senaste två åren och majoriteten att en anställd slutat under de senaste sex månaderna. Vi finner det därför sannolikt att arbetsgivarna kom ihåg den senaste anställde som slutat. Den senaste anställde var i de flesta fall en man (51 %), 30–55 år (69 %), född i Sverige (84 %), och hade gymnasie- (39 %) eller universitetsutbildning (53 %). Majoriteten hade kvalifikationer som ansågs tillhöra den tre högsta kvartilerna. Majoriteten hade minst åtta års erfarenhet (52 %), men hade bara tillbringat en begränsad del av denna tid på sin nuvarande position. De flesta antogs vara kristna, men i runt en fjärdedel av fallen var deras religiösa trosuppfattning okänd för arbetsgivaren. De flesta hade bara begränsad sjukfrånvaro och runt 40 procent ansågs vara överviktiga. Deras genomsnittliga lön var 26 800 kronor och deras medianlön 25 000 kronor.

En viktig aspekt är om rekryterarna försöker få tillgång till information om de sökandes hälsa och historik av sjukfrånvaro under rekryteringsprocessen. Knappt hälften av rekryterarna uppgav att de söker information om de sökandes hälsa (44 %) eller sjukfrånvaro (41 %). Det vanligaste sättet att få tillgång till denna information är att fråga de sökande eller deras referenspersoner.

4 Resultat

I detta avsnitt undersöker vi effekten av var och en av de sökandes egenskaper. Vi mäter graden av diskriminering dels i termer av sannolikheten att bli kallad till en anställningsintervju respektive att bli erbjuden ett jobb, dels i termer av varje egenskaps marginella värde (hur mycket lönen måste sänkas för att arbetsgivarna ska betrakta sökande med respektive utan en viss egenskap som likvärdiga). Därefter undersöker vi om graden av diskriminering påverkas av företagens kostnad för osäkerhet i anställningsbeslutet (omfattningen av företagens medfinansiering i sjukförsäkringen). Slutligen undersöker vi om graden av diskriminering skiljer sig åt mellan olika typer av rekryterare och företag.¹²

¹² Genomgående använder vi minsta kvadratmetoden (OLS) för att skatta modellen. En detaljerad beskrivning av skattningsförfarandet återfinns i avsnitt 5 i Eriksson m.fl. (2012).

4.1 Graden av diskriminering

Kallelser till anställningsintervju

Tabell 2 presenterar estimaten för sannolikheten att bli kallad till en intervju. Alla estimat för de sökandes egenskaper utom deras kön visar sig vara statistiskt signifikanta. Det mest slående resultatet är den mycket starka effekten för sökande som är över 55 år: Sannolikheten att bli kallad till en intervju för en sådan sökande är 64 procentenheter lägre än för en sökande som är under 30 år. Sannolikheten att bli kallad till en intervju för en sökande som är 30–55 år är tolv procentenheter högre än för en sökande som är under 30 år. Vidare finner vi ingen negativ effekt för kvinnliga sökande. Utbildning och erfarenhet har som förväntat positiva effekter: En sökande med den högsta utbildning som är relevant för det aktuella jobbet har en sannolikhet att bli kallad till en intervju som är 82 procentenheter högre än en sökande med den lägsta utbildningen. Lönen har en negativ effekt. Slutligen ser vi att omfattningen av medfinansieringen i sjukförsäkringen har en tydlig effekt på sannolikheten att bli kallad till en intervju: Förkortar man sjuklöneperioden från tre till två veckor ökar sannolikheten med nio procentenheter medan om man kombinerar samma förkortning med att införa ett medfinansieringsansvar för arbetsgivaren på 15 procent för hela sjukfrånvaron faller sannolikheten med sju procentenheter. Resultaten är de förväntade då ett mer omfattande sjuklöneansvar för företagen (vid en given lön) ger en högre förväntad kostnad och därmed färre nyanställningar.

Sammantaget bekräftar dessa resultat vad tidigare korrespondensstudier funnit.¹³ Vidare indikerar resultaten att ett mer omfattande medfinansieringsansvar i sjukförsäkringen kan ha en negativ effekt på antalet nyanställningar.

¹³ Se till exempel Ahmed m.fl. (2012) och Carlsson (2011).

Tabell 2 Sannolikhet att kalla till en anställningsintervju

<i>Kön (ref: man):</i>	
Kvinna	-0,01 (0,04)
<i>Ålder (ref: 29 år eller yngre):</i>	
30–55 år	0,12** (0,05)
>55 år	-0,64*** (0,05)
<i>Utbildning (ref: lägsta kvartilen):</i>	
Mellersta kvartilerna	0,63*** (0,06)
Högsta kvartilen	0,82*** (0,05)
<i>Erfarenhet(ref: <5 år):</i>	
5–7 år	0,13** (0,06)
>7 år	0,12** (0,06)
<i>Lön:</i>	
Lön	-0,01*** (0,00)
<i>Sjukförsäkring (ref: 3 veckors sjuklön):</i>	
2 veckors sjuklön	0,09** (0,04)
2 veckors sjuklön plus 15 % medfinansiering	-0,07** (0,04)

Anmärkning: Estimerad med minsta kvadratmetoden. Den beroende variabeln är sannolikheten att bli kallad till en anställningsintervju. Specifikationen inkluderar också en konstant och dummyvariabler för företagets sektorstillhörighet. Inom parentes återges robusta standardfel. ***, **, * betecknar statistisk signifikans på 1, 5 och 10 procentsnivån.

Jobberbudanden

Tabell 3 presenterar estimaten för sannolikheten att bli erbjuden ett jobb (kolumn 1) och det marginella värdet av varje egenskap (kolumn 2).

För sannolikheten att bli erbjuden ett jobb ser vi återigen att de flesta av egenskaperna har en statistiskt signifikant effekt. Ett första slående resultat är den starka effekten av etnicitet och religiös trosuppfattning. Sannolikheten att bli erbjuden ett jobb är likartad med svenskföddas för sökande som är födda i Europa medan motsvarande sannolikhet för sökande som är födda i Afrika, Mellanöstern och Sydamerika är betydligt lägre (minus 28 procentenheter). Sökande som är muslimer eller judar har också en betydligt lägre sannolikhet än sökande som är kristna (minus 30 respektive 26 procentenheter). Ett andra slående resultat är den mycket kraftiga effekten av de sökandes vikt: Sökande

som är kraftigt överviktiga har en sannolikhet som är 83 procentenheter lägre än sökande som är normalviktiga. Vidare har sökande som har minst två barn en sannolikhet som är 25 procentenheter lägre än sökande som inte har några barn. Som förväntat har sökande som har en historik av sjukfrånvaro en lägre sannolikhet. Vidare har lönen en negativ effekt. Slutligen har, som förväntat, omfattningen av företagens medfinansiering i sjukförsäkringen en negativ effekt, dvs. om företagens kostnader stiger faller sannolikheten att erbjuda en sökande ett jobb.

I den andra kolumnen har vi samma estimat i termer av det marginella värdet av varje egenskap. Dessa estimat räknas ut som kvoten mellan estimatet för varje egenskap och estimatet för lönen, och kan tolkas som hur mycket lönen måste sänkas för en sökande med en viss egenskap för att arbetsgivarna ska uppfatta den sökande som likvärdig med en sökande utan denna egenskap (allt annat lika). Resultaten indikerar att för att eliminera diskrimineringen måste en sökande som är född i Afrika, Mellanöstern eller Sydamerika ges en lön som är 16 procent lägre än en sökande som är född i Norden, en sökande som är muslim (jude) måste ges en lön som är 17 (15) procent lägre än en sökande som är kristen, en överviktig (kraftigt överviktig) sökande måste ges en lön som är 8 (48) procent lägre än en sökande som är normalviktig, och en sökande med en historik av sjukfrånvaro måste ges en lön som är upp till 48 procent lägre. Då medellönen för den senast anställda som slutat är 26 800 kronor, motsvarar 15 procent en 4 000 kronor lägre lön och 48 procent en 12 900 kronor lägre lön. De exakta beloppen bör tolkas med viss försiktighet, men indikerar att de löneskillnader som krävs för att arbetsgivarna ska betrakta sökande med respektive utan vissa egenskaper som likvärdiga är betydande.

Sammantaget överensstämmer flera av dessa resultat med resultaten från tidigare korrespondensstudier medan andra resultat är nya då dessa egenskaper inte har studerats tidigare.¹⁴ De lönesänkningar som krävs för att arbetsgivarna ska betrakta sökande med respektive utan vissa egenskaper som likvärdiga är i flera fall betydande. Diskrimineringen med avseende på familjesituation och historik av sjukfrånvaro avspeglar troligen statistisk diskriminering, medan den övriga diskrimineringen kan avspegla både statistisk diskriminering och preferensdiskriminering. Dessutom indikerar resultaten återigen att ett mer omfattande medfinansieringsansvar i sjukförsäkringen kan ha en negativ effekt på antalet nyanställningar.

¹⁴ Se exempelvis Carlsson & Rooth (2007) som påvisar diskriminering mot personer med arabisk-klingande namn. Diskriminering mot judar diskuteras i exempelvis Bachner & Ring (2005).

Tabell 3 Sannolikhet att erbjuda ett jobb och marginellt värde

	Sannolikhet att erbjuda ett jobb	Marginellt värde
<i>Kön (ref: man):</i>		
Kvinna	0,00 (0,03)	0,10 (1,62)
<i>Etnicitet (ref: Norden):</i>		
Övriga Europa	-0,02 (0,06)	-0,94 (3,34)
Afrika, Mellanöstern, Sydamerika	-0,28*** (0,06)	-16,24*** (3,67)
<i>Religiös trosuppfattning (ref: kristen):</i>		
Jude	-0,26*** (0,06)	-15,02*** (3,61)
Muslim	-0,30*** (0,06)	-17,19*** (3,78)
<i>Familjesituation (ref: inga barn):</i>		
1 barn	-0,09 (0,06)	-5,06 (3,32)
2 eller fler barn	-0,25*** (0,06)	-14,58*** (3,40)
<i>Vikt (ref: normalvikt):</i>		
Övervikt	-0,13** (0,06)	-7,68** (3,29)
Kraftig övervikt	-0,83*** (0,05)	-48,08*** (4,91)
<i>Lön:</i>		
Lön	-0,02*** (0,00)	-
<i>Intensitet av sjukfrånvaro (ref: 1–2 gånger per år):</i>		
3–5 gånger per år	-0,41*** (0,05)	-23,85*** (3,33)
6 eller fler gånger per år	-0,83*** (0,05)	-48,03*** (4,57)
<i>Frekvens av sjukfrånvaro (ref: 7 eller färre dagar):</i>		
8–14 dagar per tillfälle	-0,29*** (0,04)	-16,57*** (2,94)
15 eller fler dagar per tillfälle	-0,55*** (0,05)	-31,69*** (3,63)
<i>Sjukförsäkring (ref: 3 veckors sjuklön):</i>		
2 veckors sjuklön	0,13*** (0,03)	7,24*** (1,69)
2 veckors sjuklön plus 15 % medfinansiering	-0,09*** (0,03)	-4,97*** (1,53)

Anmärkning: Estimaten i den första kolumnen är estimerade med minsta kvadratmetoden och den beroende variabeln är sannolikheten att få ett jobb. Specifikationen inkluderar även en konstant och dummyvariabler för företagets sektorstillhörighet. I den andra kolumnen återfinns de marginella värdena av egenskaperna i termer av lönen. Dessa är beräknade som kvoten av estimatet för egenskapen och estimatet för lönen. Inom parentes återges robusta standardfel (i den andra kolumnen beräknade med deltametoden). ***, **, * betecknar statistisk signifikans på 1, 5 och 10 procentsnivån.

4.2 Diskriminering och graden av osäkerhet i anställningsbeslutet

I det förra avsnittet såg vi att en mer omfattande medfinansiering i sjukförsäkringen resulterade i en lägre sannolikhet att kalla till en intervju respektive erbjuda ett jobb. Nu vill vi undersöka om olika grupper påverkas olika då omfattningen av medfinansieringen varierar. I experimentet har vi tre alternativ för medfinansieringen: tre veckors sjuklön, två veckors sjuklön samt två veckors sjuklön följt av 15 procents medfinansiering under resten av sjukfrånvaron.

Den bakomliggande idén är att om arbetsgivarna använder statistisk diskriminering bör graden av denna diskriminering påverkas av omfattningen av medfinansieringen. Om arbetsgivarna använder statistisk diskriminering förväntar vi oss således att de kommer att bli mindre benägna att anställa sökande som har egenskaper som signalerar en hög risk för sjukfrånvaro när omfattningen av medfinansieringen ökar. Dessutom kan en mer omfattande medfinansiering påverka hur arbetsgivarna ser på andra egenskaper som signalerar osäkerhet om de totala arbetskraftskostnaderna. Orsaken till detta är att en mer omfattande medfinansiering innebär att arbetsgivarnas osäkerhet om de totala arbetskraftskostnaderna ökar. Om arbetsgivarna är riskaverta kommer mer osäkerhet att göra dem mindre benägna att anställa sökande som de uppfattar som osäkra.

För att estimerar dessa effekter inkluderar vi interaktionseffekter mellan de olika alternativen för medfinansieringen och de egenskaper som antingen signalerar en hög risk för sjukfrånvaro (till exempel övervikt och en historik av sjukfrånvaro) eller osäkerhet i en mer allmän mening (till exempel etnisk eller religiös minoritet).

Resultaten av denna analys visar att endast ett fåtal av interaktionseffekterna är statistiskt signifikanta. Dessutom är de estimerade som är signifikanta tämligen motstridiga och därmed svåra att tolka.

Sammantaget visar resultaten att det inte finns belägg för att hävda att det finns något systematiskt samband mellan graden av diskriminering och omfattningen av medfinansieringen i sjukförsäkringen. Det kan tolkas som talande mot förekomsten av statistisk diskriminering, men det finns en alternativ förklaring. Det kan vara så att företagets totala kostnader för sjukfrånvaro är betydande i alla varianterna av medfinansiering. För de flesta företag inkluderar den totala kostnaden när en anställd är frånvarande inte bara kostnaden för sjuklönen utan också många andra kostnader som sammanhänger med den störning i produktionen som frånvaron kan medföra. Det kan därför vara så att

de (realistiska) förändringar i medfinansieringen som vi beaktar är för små för att påverka arbetsgivarnas anställningsbeslut.

4.3 Diskriminering och typen av rekryterare och företag

En intressant fråga är om graden av diskriminering är densamma i alla företag eller om den skiljer sig åt beroende på typen av rekryterare eller företag. De egenskaper hos rekryterarna som vi beaktar är deras kön, ålder, utbildning, erfarenhet, etnicitet, religiös trosuppfattning, familjesituation, vikt och erfarenhet av egen sjukfrånvaro. De egenskaper hos företagen som vi beaktar är sektorstillhörighet, storlek och personalens könsfördelning.

En jämförelse mellan manliga och kvinnliga rekryterare visar att det finns tre statistiskt signifikanta skillnader: Kvinnliga rekryterare är mer motvilliga att anställa sökande som är kraftigt överviktiga eller som har en omfattande sjukfrånvarohistorik. Vidare verkar kvinnliga rekryterare reagera mer på en förändring av sjuklöneperioden från tre till två veckor. En möjlig tolkning av dessa resultat är att kvinnliga rekryterare är mer riskaverta än manliga rekryterare, men det kan finnas andra förklaringar.

Jämförs rekryterare som är under 30, 30–55 och över 55 år finns det tre statistiskt signifikanta skillnader. De äldsta och de yngsta rekryterarna reagerar olika på förändringar i omfattningen av medfinansieringen och i synen på anställda med en omfattande sjukfrånvarohistorik. En jämförelse av rekryterare med olika utbildning eller erfarenhet visar att det inte finns några viktiga skillnader.

En jämförelse mellan rekryterare som är födda i Sverige med rekryterare som är födda i andra länder visar att effekten av de flesta av de sökandes egenskaper är likvärdiga. Den enda statistiskt signifikanta skillnaden är att rekryterare som är invandrade är mindre benägna att diskriminera sökande som är judar. Samma tendens återfinns för sökande som är muslimer. Det finns dock ingen skillnad i hur rekryterarna behandlar sökande som är födda i respektive utanför Sverige. En del av dessa resultat antyder förekomsten av preferensdiskriminering, men resultaten bör tolkas försiktigt då de flesta utlandsfödda rekryterare är födda i andra nordiska eller europeiska länder.

Jämförs rekryterare som uppger att de har en religiös trosuppfattning – i de flesta fall kristna – och rekryterare som inte uppger att de har en religiös trosuppfattning återfinns några skillnader. Resultaten visar att rekryterare med en religiös trosuppfattning behandlar sökande med flera barn mindre förmånligt och sökande som är kvinnor mer förmånligt än andra rekryterare. Det finns också en tendens att rekryterare med en religiös trosuppfattning behandlar sökande som är muslimer eller judar mindre förmånligt än andra rekryterare.

En jämförelse mellan rekryterare med olika familjesituation visar att rekryterare som har minst två barn behandlar sökande med ett barn mer förmånligt än rekryterare utan barn. Dessutom visar sig rekryterare som har minst två barn vara mindre benägna att anställa sökande som är kraftigt överviktiga eller som har en omfattande sjukfrånvarohistorik. Jämförs rekryterare med olika vikt visar det sig att rekryterare som är kraftigt överviktiga behandlar sökande som också är överviktiga mer förmånligt än andra rekryterare. Jämförs rekryterare med olika sjukfrånvarohistorik finner vi inga statistiskt signifikanta skillnader.

En jämförelse av företag med olika antal anställda visar att stora företag generellt är mindre benägna att diskriminera än mindre företag. Till exempel visar resultaten att företag med minst 250 anställda inte diskriminerar sökande som är födda utanför Europa medan företag med under 100 anställda gör det. Stora arbetsplatser är också mindre benägna att diskriminera sökande som har minst två barn eller som är överviktiga. Jämförs företag som tillhör olika sektorer eller som har olika könsfördelning bland sina anställda återfinns dock inga viktiga skillnader.

Även om det finns vissa skillnader visar resultaten sammantaget att olika typer av rekryterare behandlar sökande med olika egenskaper ganska likartat. Resultaten kan tolkas som stöd för statistisk diskriminering snarare än för preferensdiskriminering eftersom den senare typen av diskriminering bör ge upphov till tydliga skillnader i graden av diskriminering mellan olika typer av rekryterare. Några av resultaten är dock förenliga med preferensdiskriminering. Vidare visar resultaten att stora företag är mer benägna att diskriminera än små företag. Även detta kan tolkas som stöd för statistisk diskriminering då konsekvenserna för ett mindre företag av att anställa fel person troligen är mer omfattande än för ett större företag. Samtidigt kan dock benägenheten att preferensdiskriminera vara större i mindre företag då rekryteraren och de anställda ofta interagerar mer i sådana företag.

5 Slutsatser

Diskriminering på arbetsmarknaden är en stor fråga i den politiska debatten i de flesta länder. Många åtgärder har prövats för att motverka diskriminering, men det har visat sig svårt att utforma effektiva åtgärder. En tolkning av detta är att beslutsfattare saknar tillräcklig kunskap om diskrimineringens omfattning och karaktär.

I denna studie undersöker vi om svenska arbetsgivare diskriminerar baserat på de sökandes kön, ålder, etnicitet, religiösa trosuppfattning, familjesituation,

vikt eller historik av sjukfrånvaro genom att genomföra ett hypotetiskt val-experiment. I experimentet får arbetsgivarna först beskriva en sökande som nyligen slutat och sedan välja mellan två hypotetiska sökande att kalla till en intervju eller att anställa som en ersättare för den tidigare anställda. De sökande skiljer sig åt vad gäller fyra egenskaper, men är identiska med den tidigare anställda i alla andra avseenden.

Våra resultat visar att arbetsgivarna väljer bort sökande som är äldre, icke-européer, muslimer, judar, överviktiga, har flera barn eller har en historik av sjukfrånvaro. Många av dessa resultat bekräftar resultaten från tidigare studier, men utvecklar också dessa resultat i flera avseenden. Vi visar att diskriminering är en viktig faktor i både intervju- och anställningsfaserna av rekryteringsprocessen. Vidare kvantifierar vi diskrimineringen på ett nytt sätt genom att räkna ut den lönesänkning som krävs för att arbetsgivarna ska betrakta sökande med respektive utan en viss egenskap som likvärdiga (allt annat lika). Dessa beräkningar bör tolkas med viss försiktighet, men indikerar att de lönesänkningar som krävs är betydande. I flera fall krävs det en lönesänkning i storleksordningen 10–50 procent. Ur ett policyperspektiv är det svårt att se hur en så omfattande löneflexibilitet ska kunna uppnås i praktiken eller konsekvenserna för samhället om detta skulle ske.

Den diskriminering som vi finner stöd för kan utgöra både preferens-diskriminering och statistisk diskriminering. Diskriminering baserad på, till exempel, etnicitet och religiös trosuppfattning kan reflektera båda typerna av diskriminering medan diskriminering baserad på, till exempel, antal barn och sjukfrånvarohistorik troligen reflekterar statistisk diskriminering. I verkligheten förekommer troligen båda typerna av diskriminering samtidigt, men för att kunna utforma effektiva åtgärder för att motverka diskriminering krävs kunskap om vilken typ av diskriminering som är mest förekommande. Vi använder två metoder för att särskilja omfattningen av de två typerna av diskriminering. Dels undersöker vi om graden av diskrimineringen påverkas av graden av medfinansiering i sjukförsäkringen, dels om graden av diskriminering varierar mellan olika typer av rekryterare och företag. Resultaten visar att graden av diskriminering inte påverkas av omfattningen av medfinansieringen. Det kan tolkas som talande mot statistisk diskriminering, men kan också förklaras av att den totala kostnaden för en anställds frånvaro är betydande i alla de (realistiska) varianterna av medfinansiering som vi studerar. Resultaten visar också att graden av diskriminering är ganska likartad för olika typer av rekryterare, men att diskriminering är mindre omfattande i stora företag. Båda dessa resultat kan tolkas som stöd för statistisk diskriminering.

Våra resultat kan också vara betydelsefulla för utformningen av omfattningen av medfinansiering i socialförsäkringssystem som sjukförsäkringen. Vi finner att en mer omfattande medfinansiering minskar sannolikheten att kalla till en intervju respektive att anställa, men att graden av diskriminering inte påverkas. Eftersom löner ofta är stela nedåt indikerar dessa resultat att beslutsfattare bör beakta att negativa effekter på sysselsättningen kan uppstå om man ökar omfattningen av medfinansieringen, men att man inte nödvändigtvis behöver oroa sig för att sådana förändringar kommer att påverka svaga grupper mer än andra grupper.

Vår studie visar att hypotetiska valexperiment kan vara ett värdefullt komplement till övriga metoder för att studera diskriminering. Metoden har vissa svagheter, som att den baseras på uppgivet snarare än realiserat beteende, men den har också flera fördelar, som att den möjliggör en analys av egenskaper hos de sökande som är relevanta i alla delar av rekryteringsprocessen och gör att diskrimineringen kan kvantifieras på ett nytt sätt. Studien visar också att reformer av regler som påverkar företagets kostnader för osäkerhet i anställningsprocessen kan användas för att särskilja olika typer av diskriminering. I vårt fall kan skillnaderna mellan de olika alternativen ha varit för små för att några effekter ska uppstå, men framtida studier kan förhoppningsvis introducera mer variation. Det är dock viktigt att de olika alternativen betraktas som realistiska av de företag som deltar i studierna, vilket kan begränsa de förändringar som kan studeras.

Sammantaget visar våra resultat att diskriminering förekommer på den svenska arbetsmarknaden, att graden av denna diskriminering är betydande i termer av de lönesänkningar som krävs för att arbetsgivarna ska betrakta sökande med respektive utan vissa egenskaper som likvärdiga, och att diskrimineringen åtminstone delvis bör reflektera statistisk diskriminering.

Referenser

- Ahmed, A., Andersson, L. och Hammarstedt, M. (2012) "Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labor market, *Applied Economics Letters*, 19, 403-406.
- Aigner, D.J. och Cain, G.G. (1977) "Statistical theories of discrimination in labor markets", *Industrial and Labor Relations Review*, 30, 175-187.
- Åslund, O. och Nordström Skans, O. (2012) "Do anonymous job application procedures level the playing field?", *Industrial and Labor Relations Review* (under utgivning).
- Bachner, H. and Ring, J. (2005), Antisemitiska attityder och föreställningar i Sverige, Forum för levande historia, Stockholm.
- Becker, G. (1957) *The economics of discrimination*, Chicago University Press.
- Carlsson, M. (2011) "Does hiring discrimination cause gender segregation in the Swedish labor market?", *Feminist Economics* 17, 71-102.
- Carlsson, M. och Rooth, D.-O. (2007) "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data", *Labour Economics*, 14, 716-729.
- Edin, P.-A. och Åslund, O. (2001) "Invandrare på 1990-talet arbetsmarknad, i Bergmark, Å. (red.) *Ofärd i välfärden*, SOU 2001:54, 101-142.
- Eriksson, S., Johansson, P. och Langenskiöld, S. (2012) "What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process", Working Paper 2012:13, IFAU, Uppsala.
- Heckman, J. (1998) Detecting discrimination, *Journal of Economics Perspectives*, 12, 101-116.
- Heckman, J. och Siegelman, P. (1993) "The Urban Institute audit studies: Their methods and findings", i Fix, M.E. and Struyk, R.J. (red.) *Clear and convincing evidence: Measurement of discrimination in America*, 187-258, Washington, Urban Institute Press.
- Phelps, E.S. (1972) "The statistical theory of racism and sexism", *American Economic Review*, 62, 659-661.
- Stunkard, A.J., Sorensen, T. och Schulsinger, F. (1983) "Use of the Danish adoption register for the study of obesity and thinness", I: Kety, S.S., Rowland, L.P., Sidman, R.L. and Mathysse, S.W. (red.), *The Genetics of Neurological and Psychiatric Disorders*, Raven Press, 115-120.

Appendix: Exempel på frågor

Nedan återges ett exempel på en fråga som avser kallelsen till en anställningsintervju och ett exempel på en fråga som avser ett erbjudande om ett jobb.

Vem kallar du till intervju om du *måste* kalla en av nedanstående två sökande?
Det enda som skiljer de två sökande ifrån den anställde du beskrev i del 1 sammanfattas i tabellen.

SÖKANDE A:		SÖKANDE B
Kvinna	Kön	Man
29 år eller yngre	Ålder	56 år eller äldre
10% lägre lön än den anställde	Lön (icke-förhandlingsbar)	10% högre lön än den anställde
Dag 2-21	Sjuklöneperiod	Dag 2-14

1 Kallar A 2 A och B likvärdiga 3 Kallar B

Vem anställer du om du *måste* anställa en av nedanstående två sökande?
Det enda som skiljer de två sökande ifrån den person du beskrev i del 1 sammanfattas i tabellen.

SÖKANDE A:		SÖKANDE B
Europa exklusive Norden	Födelseland	Afrika/Mellanöstern/Sydamerika
Kristendom	Religion	Islam
Samma lön som den anställde	Lön (icke-förhandlingsbar)	10% lägre lön än den anställde
Dag 2-21	Sjuklöneperiod	Dag 2-14 + MEDFIN

1 Anställer A 2 A och B likvärdiga 3 Anställer B

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2012:1** Lundin Martin och Jonas Thelander ”Ner och upp – decentralisering och centralisering inom svensk arbetsmarknadspolitik 1995–2010”
- 2012:2** Edmark Karin, Che-Yuan Liang, Eva Mörk och Håkan Selin ”Jobbskatte-avdraget”
- 2012:3** Jönsson Lisa och Peter Skogman Thoursie ”Kan privatisering av arbetslivs-inriktad rehabilitering öka återgång i arbete?”
- 2012:4** Lundin Martin och PerOla Öberg ”Politiska förhållanden och användningen av expertkunskaper i kommunala beslutsprocesser”
- 2012:5** Fredriksson Peter, Hessel Oosterbeek och Björn Öckert ”Långsiktiga effekter av mindre klasser”
- 2012:6** Liljeberg Linus, Anna Sjögren och Johan Vikström ”Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?”
- 2012:7** Bennmarker Helge, Oskar Nordström Skans och Ulrika Vikman ”Tidigare-lagda obligatoriska program för äldre långtidsarbetslösa – erfarenheter från 1990-talet”
- 2012:8** Lohela Karlsson Malin, Christina Björklund och Irene Jensen ”Sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöfaktorer, anställdas hälsa och organisationers produktion – en systematisk litteraturgenomgång”
- 2012:9** Johansson Per, Tuomas Pekkarinen och Jouko Verho ”Gränshandel med alkohol och dess effekter på hälsa och produktivitet”
- 2012:10** Grönqvist Hans, Per Johansson och Susan Niknami ”Påverkar inkomstskillnader hälsan? Lärdomar från den svenska flyktingplaceringspolitiken”
- 2012:11** von Greiff Camilo, Anna Sjögren och Ing-Marie Wieselgren ”En god start? En rapport om att stötta barns utveckling”
- 2012:12** Lindahl Mikael, Mårten Palme, Sofia Sandgren Massih och Anna Sjögren ”Intergenerationell rörlighet i inkomster och utbildning – en analys av fyra generationer”
- 2012:13** Eriksson Stefan, Per Johansson och Sophie Langenskiöld ”Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen”

Working papers

- 2012:1** Edmark Karin, Che-Yuan Liang, Eva Mörk och Håkan Selin ”Evaluation of the Swedish earned income tax credit”
- 2012:2** Jönsson Lisa och Peter Skogman Thoursie ”Does privatisation of vocational rehabilitation improve labour market opportunities? Evidence from a field experiment in Sweden”

- 2012:3** Johansson Per och Martin Nilsson “Should sickness insurance and health care be administrated by the same jurisdiction? An empirical analysis”
- 2012:4** Lundin Martin och PerOla Öberg “Towards reason: political disputes, public attention and the use of expert knowledge in policymaking”
- 2012:5** Fredriksson Peter, Björn Öckert och Hessel Oosterbeek “Long-term effects of class size”
- 2012:6** van den Berg Gerard J., Pia R. Pinger och Johannes Schoch “Instrumental variable estimation of the causal effect of hunger early in life on health later in life”
- 2012:7** Bennmarker Helge, Oskar Nordström Skans och Ulrika Vikman “Workfare for the old and long-term unemployed”
- 2012:8** Lohela Karlsson Malin, Christina Björklund och Irene Jensen ”The relationship between psychosocial work factors, employee health and organisational production – a systematic review”
- 2012:9** Engström Per, Pathric Hägglund och Per Johansson ”Early interventions and disability insurance: experience from a field experiment”
- 2012:10** Johansson Per, Tuomas Pekkarinen och Jouko Verho ”Cross-border health and productivity effects of alcohol policies”
- 2012:11** Grönqvist Hans, Per Johansson och Susan Niknami ”Income inequality and health: lessons from a refugee residential assignment program”
- 2012:12** Lindahl Mikael, Mårten Palme, Sofia Sandgren Massih och Anna Sjögren ”The intergenerational persistence of human capital: an empirical analysis of four generations”
- 2012:13** Eriksson Stefan, Per Johansson och Sophie Langenskiöld ”What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process”

Dissertation series

- 2011:1** Hensvik Lena “The effects of markets, managers and peers on worker outcomes”