

# Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden

Resultat från ett faktoriellt  
fältexperiment

Kåre Vernby

Rafaëla Dancygier





# Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden<sup>a</sup>

## Resultat från ett faktoriellt fältexperiment

av

Kåre Vernby<sup>b</sup> och Rafaela Dancygier<sup>c</sup>

2018-11-02

### Sammanfattning

Hur omfattande är diskrimineringen mot utrikesfödda och vilka möjligheter finns att minska den? I denna rapport används en experimentell metod för att studera förekomsten av diskriminering på arbetsmarknaden i Sverige. Metoden innebär att fiktiva jobbsökande kontaktar arbetsgivare som utannonserat lediga platser. Men till skillnad från tidigare fältexperiment använder vi en faktoriell design, vilket betyder att vi varierar ett större antal egenskaper hos de jobbsökande än tidigare studier av detta slag. I studien, som fokuserar på restaurangsektorn, undersöks om utrikesfödda kan påverka sina chanser att kallas till intervju genom att skaffa svenskt medborgarskap, arbetslivserfarenhet eller signalera att man är religiöst aktiv, eller om egenskaper som födelseland och kön är viktigare. Resultaten visar att fiktiva sökande från Somalia och Irak, men inte från Polen, har betydligt lägre chanser att kallas till intervju än identiska sökande från Sverige. Sökande med kvinnligt kodade namn kallas i högre utsträckning till intervju än män. Sökande kan däremot inte undkomma diskriminering genom att ha svenskt medborgarskap eller längre arbetslivserfarenhet.

---

<sup>a</sup> Vi tackar projektets forskningsassistenter Sofia Härd, Erik Antonsson och Martina Zetterqvist samt deltagare i seminarier vid American Political Science Association, Stanford University, Uppsala universitet och Adrián Lucardi, Mattias Engdahl, Stefan Eriksson, Dominik Hangartner, Giuseppe Pietrantuono och Olof Åslund för kommentarer. Projektet har erhållit godkännanden från Regionala etikprövningsnämnden (ref. 2015/1352–31/5).

<sup>b</sup> Kåre Vernby, [kare.vernby@statsvet.su.se](mailto:kare.vernby@statsvet.su.se), Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms universitet.

<sup>c</sup> Rafaela Dancygier, [rdancygi@princeton.edu](mailto:rdancygi@princeton.edu), Department of Politics, Princeton University.

## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Resultat.....	6
2.1	Registerstudien.....	6
2.2	Korrespondensstudien.....	10
3	Sammanfattning och diskussion.....	19
4	Metod och material.....	20
4.1	Registerstudien.....	20
4.2	Korrespondensstudien.....	21
	Referenser.....	25

# 1 Inledning

Utrikesföddas integration på arbetsmarknaden är en av de viktigaste frågorna på den politiska agendan i Europa idag. Även om många västeuropeiska länder har haft stor invandring i flera decennier har de oftast inte lyckats integrera utrikesfödda på arbetsmarknaden i den utsträckning som vore önskvärt. Konsekvensen är att miljontals utrikesfödda och deras barn saknar sysselsättning eller är underbetalda (Dancygier och Laitin 2014). Mot bakgrund av detta har en växande litteratur börjat undersöka vilka hinder utrikesfödda möter under anställningsprocessen. Forskningen har här funnit att arbetssökande som själv invandrat eller vars föräldrar invandrat inte kallas till intervju i lika hög utsträckning som inrikesfödda med inrikesfödda föräldrar (Baert m.fl. 2015; Bursell 2007; Carlsson och Rooth 2007; Kaas och Manger 2012; McGinnity m.fl. 2009). Zschrin och Ruedin (2016) genomför en metaanalys av 42 korrespondensstudier som gjorts i OECD-länder under de senaste 15 åren och konstaterar att diskriminering av utrikesfödda är ett robust fynd.<sup>1</sup>

Precis som i många andra OECD-länder är en stor andel av Sveriges befolkning utrikesfödd. Trots att svenskars attityder mot invandrare är mindre negativa än i många av Sveriges europeiska grannländer (t.ex. Strabac och Listhaug 2008), så löper utrikesfödda betydligt större risk att bli arbetslösa, och har avsevärt lägre löner än inrikesfödda (Bejron 2016; Heggeman och Gärdqvist 2016). Att undersöka i vilken mån diskriminering är en bidragande orsak är därför av stor vikt.

Givet att det existerar etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad, vilka möjligheter har politiker och utrikesfödda att motverka den? Huruvida diskrimineringen minskar när utrikesfödda skaffar sig mer arbetslivserfarenhet, eller när de erhåller medborgarskap, torde vara viktigt att ta i beaktande då den offentliga politiken utformas.

För att ge bättre underlag i dessa frågor har vi genomfört en korrespondensstudie i Sveriges sju största städer, där vi skickat in ansökningar från fiktiva jobbsökande till arbeten på caféer och restauranger. Utfallet vi intresserar oss för är huruvida den sökande bjuds in till intervju eller inte. Till skillnad från tidigare arbeten, använder vi oss av en faktoriell design. Designen innebär att vi i ett och samma fältexperiment kan testa betydelsen av

---

<sup>1</sup> För en förhållandevis ny översikt över korrespondensstudier som går bortom utrikesfödda och arbetsmarknaden, se Rich (2014). För en pionjärstudie, se Bertrand och Mullainathan (2004). För en översikt som täcker en bredd palett av tekniker för att studera diskriminering, se Bertrand och Duflö (2017).

en mängd faktorer utan att för den sakens skull förlora i statistisk precision.<sup>2</sup> Dessutom kan vi, med den faktoriella designen, pröva effekten av interaktioner av faktorer (Collins m. fl. 2009).

I vår studie är de fiktiva sökande födda i något av följande fyra länder: Sverige, Polen, Irak och Somalia. Forskning om sociala hierarkier har visat att positiva stereotyper främst förknippas med västeuropéer och nordamerikaner, följt av syd- och östeuropéer, och i minst utsträckning med individer från Asien och Afrika (Hagendoorn 1995). Sådana hierarkier tycks påverka vilken man kan tänka sig att gifta sig eller bo granne med (t.ex. Hagendoorn 1995; Hagendoorn och Hraba 1989; Strabac och Listhaug 2008), och vi prövar om liknande mönster återfinns när arbetsgivare anställer medarbetare. Enligt forskningen om etniska hierarkier ska vi förvänta oss att individer födda i Sverige med svensk klingande namn i större utsträckning kallas till intervju än individer födda i Polen med polska namn. Polenfödda kommer enligt teorin oftare att bli kallade än de som är födda i Irak, vilka i sin tur oftare kommer att bli kallade än de som är födda i Somalia.

Vi prövar också betydelsen av faktorer som de arbetssökande i någon mån kan påverka: betydelsen av att skaffa svenskt medborgarskap, arbetslivserfarenhet eller signalera att man är religiöst aktiv. Forskningen har visat att utrikesfödda som naturaliserat har en högre sysselsättningsgrad och inkomst jämfört med de som inte gjort det (se t.ex. Bevelander 2000; Chiswick 1978; Kogan 2003; Engdahl 2014; Steinhardt och Wedemaier 2012). Policyimplikationen kan tyckas uppenbar: utrikesfödda bör uppmuntras att skaffa svenskt medborgarskap. Tanken här är att medborgarskap skulle kunna vara en signal om integration eller vilja att stanna i landet. Vilket i sin tur leder till att arbetsgivaren blir mer benägen att anställa personen ifråga. Mycket av den existerande forskningen bygger dock på observationsdata, vilket gör det svårt att avgöra om sambandet mellan medborgarskap och arbetsmarknadsintegration är kausalt, eller om det snarare beror på att båda är en konsekvens av icke-observerbara faktorer, som t.ex. en större motivation att stanna i Sverige.<sup>3</sup>

En annan möjlighet för den utrikesfödda att förbättra sina anställningsmöjligheter kan vara att tidigt skaffa sig arbetslivserfarenhet. Forskning har visat att flyktingar som inte fått arbeta under perioden de ansöker om uppehållstillstånd har lägre sysselsättning än de som fått arbeta under

---

<sup>2</sup> Detta möjliggörs av att man i en faktoriell design säkerställer en hög varians i de olika behandlingarna vilket, i kombinationen med det faktum att experimentet är konstruerat så att behandlingarna inte är korrelerade sinsemellan, ökar den statistiska precisionen.

<sup>3</sup> Studier som använder sig av longitudinella registerdata, och som därför har fördelar vad gäller möjligheten att skatta kausala effekter har visat på blandade resultat (se Engdahl 2014; Steinhardt 2012).

ansökningsperioden (Marbach m.fl. 2017). Detta tyder på att det finns så kallad "scarring", där arbetslöshet i tidigare skeden av livet ökar risken för att vara arbetslös idag (t.ex. Burgess m.fl. 2003; Gregg och Tominey 2005; Mroz och Savage 2006). Vår studie undersöker därför också om utrikesfödda får färre inbjudningar till arbetsintervjuer när de har mindre arbetslivserfarenhet.

Slutligen har forskning av Adida med kollegor (2016) visat att arbetsgivare diskriminerar muslimska invandrare mer än icke-muslimska invandrare från samma land. Vi undersöker därför också om utrikesfödda som signalerar att de är religiöst aktiva får färre inbjudningar till intervju.

Vi finner att arbetsgivare betar sig i linje med vad som kan förväntas utifrån teorin om etniska hierarkier. Sverigefödda sökande får positiva svar i 21 procent av fallen, medan de som är födda i Polen får svar i 17 procent av fallen. Irakfödda får endast svar i 10 procent av fallen medan motsvarande siffra för sökanden från Somalia är 5 procent. Sverigefödda har alltså fyra gånger högre chans att kallas till intervju än Somaliafödda. I alla grupper utom den Sverigefödda finns en betydande skillnad mellan könen: kvinnor kallas, i högre utsträckning än männen, till intervju.

Vad gäller de egenskaper som den sökande själv kan påverka finner vi inga effekter. Betydelsen av medborgarskap är liten, likaså betydelsen av tidigare erfarenhet inom branschen. Ingen av dessa faktorer tycks heller bidra till att jämna ut de etniska hierarkierna som vi ser i materialet vad gäller kallelser till intervju. Vi finner inte heller att signaler om att den sökande är religiöst aktiv påverkar negativt. Om något tycks det för utrikesfödda finnas en positiv effekt av att vara religiöst aktiv, i så mening att de diskrimineras mindre än de som inte signalerar att de är det.

Rapporten är upplagd som följer: först använder vi registerdata på populationsnivå för att studera sysselsättningsgraden hos individer mellan 15 och 64 år som är födda i Sverige, Polen, Irak och de länder som tillsammans brukar kallas Afrikas horn. Analysen bekräftar de etniska hierarkier som vi senare också dokumenterar med experimentella data, men vi diskuterar också hur analyser av detta slag har allvarliga brister då det gäller att dokumentera etnisk diskriminering. I nästa rapportdel presenteras därför resultaten från vårt fältexperiment. Sedan sammanfattas våra resultat och deras implikationer diskuteras. Sist i rapporten ges en mer detaljerad presentation och diskussion av våra metoder.



## 2 Resultat

### 2.1 Registerstudien

Precis som i många andra europeiska länder så består Sveriges utrikesfödda av en blandning av arbetskrafts-, anhörig- och flyktinginvandrare. Vid slutet av 2016 var de tio sändarländerna med det största antalet boende i Sverige följande (i fallande ordning): Finland, Syrien, Irak, Polen, Iran, det forna Jugoslavien, Somalia, Bosnien och Herzegovina, Tyskland och Turkiet.<sup>4</sup>

Sysselsättningsgapet mellan inrikes- och utrikesfödda är stort, även när man jämför med hur utrikesfödda klarar sig i andra OECD-länder.<sup>5</sup> För att ge en bild av sysselsättningsgapet, men också för att illustrera de problem som uppstår när vi försöker dra slutsatser om diskriminering baserat på observationsdata, använder vi oss av registerdata som täcker hela befolkningen och som innehåller information om individkaraktäristika som sysselsättningsstatus, löneinkomst, födelseland eller födelseregion, medborgarskap, biologiskt kön och utbildningsnivå. Med dessa data kan vi analysera sysselsättningen hos sex miljoner individer födda i Sverige, Polen, Irak, den grupp av länder som ofta kallas för Afrikas horn (Somalia, Eritrea, Etiopien, Sudan och Djibouti)<sup>6</sup> och många andra länder.

Med hjälp av registerdata undersöker vi i vilken utsträckning variation i observerbara egenskaper som födelseland, utbildning och medborgarskap bidrar till sysselsättningsgapet mellan utrikes- och inrikes födda. Till detta använder vi så kallad Oaxaca-Blinder (OB) dekomponering. Metoden bygger på den enkla tanken att den observerade skillnaden i utfall mellan två grupper – i vårt fall sysselsättningsgapet mellan utrikes- och inrikes födda – antingen kan hänföras till sammansättningskillnader eller effektskillnader (Blinder 1973; Oaxaca 1973).<sup>7</sup> Till exempel kan en grupp ha lägre sysselsättning än en annan eftersom den har lägre genomsnittlig utbildning, men det kan också bero på att den får lägre avkastning, i form av arbetstillfällen, på sin utbildning.

---

<sup>4</sup> När vi påbörjade experimentet (tidigt 2016) var Irakfödda fortfarande den största gruppen i Sverige boende utrikesfödda. Detta ändrades sedermera till följd av flyktingar från kriget i Syrien.

<sup>5</sup> Egna beräkningar på OECD-data som gäller 2014 (OECD 2016).

<sup>6</sup> Av integritetsskäl har länder samkategoriserats under rubriken ”Afrikas horn”, se avsnittet om ”Metod och material” i slutet av rapporten.

<sup>7</sup> Det är gängse att tala om ”effektskillnader” i samband med OB dekomponering. Detta betyder dock inte att de samband som skattas då en OB-dekomponering tillämpas nödvändigtvis är kausala. Detta är också en av våra viktigaste invändningar mot OB-dekomponering, och huvudskälet till att vi går vidare till att genomföra ett fältexperiment.

Vi skattar först gruppvisa regressioner (Tabell 1) och använder sedan resultaten från dessa för att dekomponera sysselsättningskillnader mellan grupper i en ”förklarad” och en ”oförklarad” del (Tabell 2). Den förklarade delen fångar de sysselsättningskillnader som beror på effektskillnader medan oförklarade beror på sammansättningskillnader. Eftersom litteraturen om diskriminering vilar på idén att diskriminering sker då individer med lika förutsättningar behandlas olika (jfr. Pager och Shepherd 2008) har den oförklarade delen ofta tolkats som ett mått på diskriminering (tex. Fortin m.fl. 2011; Oaxaca and Ransom 1994; Reimers 1983). För mer detaljer, se diskussionen om metod och material i slutet av denna rapport.

I Tabell 1 ser vi att sysselsättningen i olika grupper är sådan som vi ska förvänta oss enligt teorin om etniska hierarkier. Mer specifikt så ser vi att Sverigefödda har den högsta sysselsättningsgraden (86 procent), följt av Polenfödda (73 procent), Irakfödda (60 procent) och individer födda på Afrikas horn.

Vi ser också koefficienterna skiljer sig åt tvärs grupper. Utbildning har en positiv effekt för alla grupper, men avkastningen på utbildning tycks vara större för infödda än för utrikesfödda. Även bland utrikesfödda skiljer sig koefficienterna för utbildning åt.<sup>8</sup> Förutom utbildning och demografiska variabler innehåller Tabell 1 också variabler som enbart gäller utrikesfödda. Tid i Sverige har en positiv, men avtagande, effekt på sysselsättning. Sambandet är dock starkare för de som är födda i Irak och på Afrikas horn. Vi ser också att medborgarskap har ett positivt samband med sysselsättning; det ökar sannolikheten att ha jobb med mellan sju och tretton procentenheter beroende på födelseland.

Tabell 1 visar på betydande skillnader mellan grupper, särskilt vad gäller betydelsen av egenskaper som utbildning och kön. Dekomponeringen i Tabell 2 bekräftar våra resultat: sysselsättningsgapen mellan utrikes- och inrikes födda är betydande (mellan 14 och 29 procentenheter; se rad 1) och beror i huvudsak inte på sammansättningskillnader. Istället är gapen till allra största del oförklarade. Notera att det negativa tecknet för den förklarade delen i fallen Polen och Irak betyder att dessa gruppers egenskaper, och då främst deras ålderssammansättning, är sådana att de borde ha en hög sysselsättningsgrad.

---

<sup>8</sup> Referenskategori utgörs av dem som inte fullgjort 9-årig grundskola.

Tabell 1 Regressionsanalyser av sysselsättning 2015

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Sverige	Utrikesfödd	Polen	Irak	Afrikas horn
Genomsnittligt utfall	0,8643	0,6908	0,7251	0,5957	0,5795
Kön (Kvinna)	0,0018*** (0,0003)	-0,0420*** (0,0008)	-0,0280*** (0,0038)	-0,1010*** (0,0028)	-0,0885*** (0,0034)
<i>Utbildning (högsta nivå):</i>					
Grundskola	0,1007*** (0,0031)	0,0603*** (0,0020)	0,0118 (0,0144)	0,0386*** (0,0053)	0,0669*** (0,0059)
Gymnasium	0,2685*** (0,0030)	0,1944*** (0,0016)	0,1862*** (0,0125)	0,1752*** (0,0045)	0,2109*** (0,0046)
Eftergymnasial (≤2 år)	0,2801*** (0,0031)	0,1922*** (0,0023)	0,1702*** (0,0144)	0,1641*** (0,0075)	0,2221*** (0,0089)
Eftergymnasial (>2 år)	0,3242*** (0,0030)	0,2445*** (0,0016)	0,2234*** (0,0125)	0,2377*** (0,0044)	0,2515*** (0,0059)
Forskarutbildning	0,3486*** (0,0032)	0,3274*** (0,0030)	0,2847*** (0,0180)	0,3296*** (0,0178)	0,2011*** (0,0254)
Ålder	0,0146*** (0,0001)	0,0167*** (0,0002)	0,0226*** (0,0011)	0,0110*** (0,0008)	0,0074*** (0,0010)
Ålder <sup>2</sup>	-0,0002*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)	-0,0002*** (0,0000)
Svensk medborgare		0,0698*** (0,0011)	0,1257*** (0,0049)	0,0680*** (0,0050)	0,1183*** (0,0050)
Tid i Sverige		0,0139*** (0,0001)	0,0027*** (0,0007)	0,0309*** (0,0008)	0,0273*** (0,0008)
Tid i Sverige <sup>2</sup>		-0,0002*** (0,0000)	-0,0001*** (0,0000)	-0,0006*** (0,0000)	-0,0005*** (0,0000)
Intercept	0,3698*** (0,0033)	0,1521*** (0,0049)	0,1368*** (0,0254)	0,1715*** (0,0157)	0,2161*** (0,0186)
Observationer	4 755 922	1 112 526	55 597	105 707	70 587
Justerat-R <sup>2</sup>	0,0705	0,0982	0,0647	0,131	0,177

*Not:* Den beroende variabeln är dikotom (1) eller (0), och anger om individen hade löneinkomst, november 2015 eller inte. OLS-koefficienter; robusta standardfel i parenteser; Signifikansnivåer: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1

Tabell 2 Dekomponering av resultat

	Sverige jfr Utrikesfödda	Sverige jfr. Polen	Sverige jfr Irak	Sverige jfr Afrikas horn
<i>Skillnad</i>	0,1734	0,1392	0,2686	0,2848
P(Inrikesfödda)	0,8643	0,8643	0,8643	0,8643
P(Utrikesfödda)	0,6908	0,7251	0,5957	0,5795
<i>Förklarad</i>	0,0096 (0,0002)	-0,0117 (0,0008)	-0,0017 (0,0010)	0,0465 (0,0018)
<i>Oförklarad</i>	0,1638 (0,0005)	0,1509 (0,0020)	0,2703 (0,0017)	0,2383 (0,0025)

*Not:* Första raden visar skillnaden mellan inrikes- och utrikesfödda vad gäller andelen sysselsatta. De andra och tredje raderna visar andelen sysselsatta i respektive grupp. På följande rad ("Förklarad") presenteras hur mycket av skillnaden som kan förklaras av gruppskillnader vad gäller variablerna som analyseras i Tabell 1 Till sist visas hur mycket av gapet som beror på skillnader i avkastningen till dessa variabler ("Oförklarad"). Standardfel i parenteser.

Vi har nu visat på ett antal empiriska mönster. För det första ser vi att sysselsättningsgapen följer det mönster som vi ska förvänta oss enligt teorin om etniska hierarkier. För det andra ser vi att innehav av medborgarskap är förknippat med att vara sysselsatt och att det minskar sysselsättningsgapet mellan inrikes- och utrikesfödda (även vid kontroll för tid i Sverige). Likväl lider analyserna av ett antal brister. För det första, är det möjligt att vi inte fångat de variabler som ligger bakom sysselsättningsgapen. Det kan handla om nätverk, sökintensitet, självförtroende etc. Det skulle också kunna vara så att de olika grupperna söker arbete i olika sektorer. För det andra, även om vi finner ett sysselsättningsgap mellan medborgare och icke-medborgare är det svårtolkat. Det är möjligt att arbetsgivare hellre anställer medborgare eftersom medborgarskapet signalerar en intention om att stanna i Sverige under en längre tid (Bloemraad 2008), men det är också möjligt att sambandet mellan medborgarskap och sysselsättning är spuriöst. Utrikesfödda som är särskilt motiverade att integrera sig, eller att slå rot och skaffa familj kan ha högre sannolikhet att skaffa medborgarskap och arbete, utan att det förra för den sakens skull orsakar det senare. Registerdata ger oss alltså ingen möjlighet att skatta en eventuell kausal effekt av medborgarskap på sysselsättning. För det tredje är det svårt att skatta effekten av tidigare sysselsättning med denna typ av observationsdata. Om vi inkluderat en variabel som mätte tidigare sysselsättning hade det troligtvis lett till att vi underskattade effekten av födelseland på

sysselsättning. På grund av de brister som följer av att använda observationsdata har vi genomfört ett fältexperiment för att studera förekomsten av diskriminering på arbetsmarknaden i Sverige.

## 2.2 Korrespondensstudien

Vårt fältexperiment är designat för att skatta effekten av två typer av faktorer: sådana som individen har svårt att påverka samt sådana som den har viss möjlighet att påverka. Fältexperiment används i allt fler länder för att upptäcka diskriminering av olika grupper. I vår studie skickar vi fiktiva meritförteckningar och brev (elektroniskt) till företag som anställer. I ansökningarna varierar födelseland, kön, medborgarskap, arbetserfarenhet och religiös aktivitet slumpmässigt (och namn). I övrigt är ansökningarna identiska. Vi registrerar sedan om den sökande kallas till intervju eller inte. Kallas sökande till intervju tackar vi skyndsamt och vänligt nej med hänvisning till att sökande redan fått annat jobb.

Alla ansökningar skickas in av fiktiva personer som är födda 1995.<sup>9</sup> Vi valde denna grupp eftersom vi ville minimera risken att arbetsgivare skulle förvänta sig stora skillnader med avseende på icke-observerbara egenskaper som t.ex. språk eller utbildningskvalitet mellan utrikes- och inrikesfödda. Då de utrikesfödda kommit hit som unga torde arbetsgivare förvänta sig mindre skillnader vad gäller dessa egenskaper mellan dem och Sverigefödda sökande. Notera att detta metodologiska vägval borde minska den diskriminering vi kan förvänta oss att observera.

Ansökningar skickades in till jobb i restauranger och caféer. Det fanns vissa skillnader mellan jobben vi sökte i så motto att vissa krävde tidigare erfarenhet (framförallt kassa- och serveringsfarenheter). Vi kontrollerar för detta i analysen. Vi valde denna bransch framförallt för att det är i denna sektor som flest utrikesfödda arbetar. Detta innebär i sin tur att om diskriminering förekommer här, kommer det att vara av stor betydelse för många utrikesföddas möjligheter på arbetsmarknaden.<sup>10</sup> För det andra sysselsätter denna bransch många unga och är den i vilka många unga får sitt första jobb.<sup>11</sup> Vad gäller generaliserbarheten av våra resultat till andra branscher finns det anledning att vara försiktig. Störst relevans torde våra resultat ha för arbeten i tjänstesektor

---

<sup>9</sup> Eftersom ansökningarna skickades ut under 2016 och 2017 bör arbetsgivarna ha dragit slutsatsen att den sökande var ungefär 21 eller 22 år gamla.

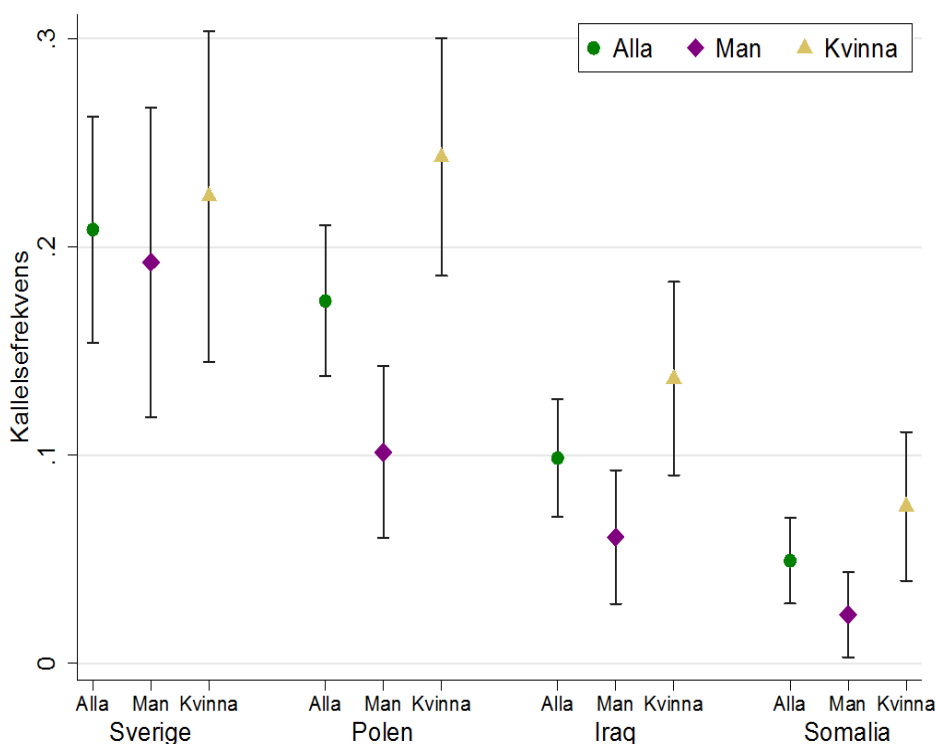
<sup>10</sup> Under 2015 sysselsatte hotell- och restaurangsektorn 20 procent av de utrikesfödda (Statistiska Centralbyrån 2015).

<sup>11</sup> Bland de som är 15–24 arbetar en av tio i hotell- och restaurangbranschen. Motsvarande siffra för de i åldern 25–54 är en på 35 (Statistiska centralbyrån 2016).

som inte kräver omfattande kvalifikationer och som innebär direktkontakt med kunder eller brukare. En mer detaljerad genomgång av metod och material ges i slutet av rapporten.

I Figur 1 visar vi andelen kallelser till intervju uppdelat på födelse-land och kön. Den grupp som får störst andel kallelser till intervju är Sverigefödda (21 procent), följt av Polenfödda (17 procent), Irakfödda (10 procent) och Somaliafödda (5 procent). Alla skillnader är stora och statistiskt signifikanta ( $p < 0,01$ ) förutom den mellan Sverige- och Polenfödda. Resultaten tyder på att diskriminering åtminstone delvis kan förklara de skillnader i sysselsättning mellan grupper vi såg i vår analys av observationsdata ovan.

När vi även tar hänsyn till kön framkommer ytterligare dramatiska skillnader. Till exempel så får endast 2,5 procent av de Somaliafödda männen en inbjudan till intervju, medan motsvarande siffra för Somaliafödda kvinnor är 7,5 procent (skillnaden är statistiskt signifikant,  $p < 0,05$ ). Faktum är att kvinnliga sökande har signifikant högre kallelsefrekvenser än män inom alla utrikesfödda grupper.



Figur 1 Kallelsefrekvenser uppdelat på födelse-land och kön med konfidensintervall på 95% säkerhetsnivå

Resultaten pekar på betydelsen av kön och födelseland. Kan utrikesfödda minska den diskriminering de utsätts för genom att bli svenska medborgare? För att besvara denna fråga går vi nu vidare till våra multivariata regressionsanalys. I Tabell 3 visas resultaten från linjära sannolikhetsmodeller.<sup>12</sup> I kolumn 1 ser vi att effekten av medborgarskap är positiv, men liten. Den är inte heller statistiskt signifikant på konventionella nivåer. Hypotesen att medborgarskap skulle minska diskriminering på arbetsmarknaden får alltså inte stöd.

I kolumn 2 i Tabell 3 lägger vi till ytterligare egenskaper hos de fiktiva sökande. Effekterna av födelseland och medborgarskap liknar dem i kolumn 1, vilket är vad vi ska förvänta oss givet att vi använder oss av en faktoriell design. Jämfört med övriga behandlingar, undantaget möjligen kön, är effekten av att vara född Irak och Somalia fortsatt mycket stor. Att nämna att man är religiöst aktiv påverkar däremot inte kallelsefrekvensen alls. Arbetslivserfarenhet ökar kallelsefrekvensen något, men effekten är inte statistiskt signifikant. Till sist ser vi att arbeten som kräver tidigare erfarenhet har något högre kallelsefrekvens än övriga jobb.

---

<sup>12</sup> Alla regressionsresultat har replikerats med logistisk regression utan att några slutsatser förändras (se Vernby och Dancygier 2018). Vi har valt att presentera resultaten av den linjära sannolikhetsmodellen då de är enklare att tolka direkt.

Tabell 3 Regressionsanalys av experiment. Beroende variabel: Inbjuden till arbetsintervju

	(1)	(2)
Genomsnittligt utfall:		0,122
<i>Födelseland:</i>		
Polen	-0,026 (0,034)	-0,024 (0,034)
Irak	-0,096*** (0,033)	-0,094*** (0,032)
Somalia	-0,146*** (0,031)	-0,144*** (0,031)
Svenskt medborgarskap (Ja)	0,014 (0,017)	0,014 (0,017)
Kön (Kvinna)		0,079*** (0,016)
Religiös aktivitet (Ja)		-0,005 (0,016)
Arbetslivserfarenhet (Mer)		0,026 (0,019)
Krav från arbetsgivare (Servering)		0,043* (0,024)
Observationer	1,492	1,492
Stadsdummies	Ja	Ja
Tidstrend	Ja	Ja
R <sup>2</sup>	0,072	0,094
Justerat-R <sup>2</sup>	0,065	0,085

*Not:* Den beroende variabeln är dikotom (1) eller (0), och anger om individen hade löneinkomst, november 2015 eller inte. OLS-koefficienter; robusta standardfel i parenteser; Signifikansnivåer: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1

De resultat som hittills presenterats tyder på att födelseland och kön är faktorer som har en avgörande betydelse för om en arbetssökande blir kallad till intervju eller inte. De andra egenskaper som varierar i vårt experiment är av den karaktären att den sökande själv har visst inflytande över dem, men de tycks inte påverka kallelsefrekvensen. Det är dock fortfarande möjligt att effekten av den senare typen av variabler varierar tvärs grupper. Till exempel skulle det kunna vara så att medborgarskap och arbetslivserfarenhet har betydelse för grupper som generellt är mindre integrerade på arbetsmarknaden, och att signaler om att man är religiöst aktivt spelar större roll för individer födda i länder där majoriteten är muslimer (Adida m.fl. 2016).

I Tabell 4 presenterar vi resultaten från våra interaktionsanalyser. I kolumn 1 interagerar vi födelseland med medborgarskap och finner att även om effekten



av medborgarskap varierar något med födelseland, så är inga av dessa skillnader statistiskt signifikanta på konventionella nivåer.

I den andra kolumnen studeras om arbetslivserfarenhet kan minska diskrimineringen. Om vi utgår från teorin om statistisk diskriminering, och tänker oss att en del av diskrimineringen beror på att arbetsgivaren saknar information om relevant arbetslivserfarenhet, bör vi förvänta oss att diskriminering minskar då sökandes meritförteckning ger mer information om sådan erfarenhet. Om det istället rör sig om så kallad preferensdiskriminering – att arbetsgivare har en aversion mot kandidater från vissa länder som inte grundar sig i deras förväntade produktivitet – ska vi inte förvänta oss att ytterligare information har någon betydelse för graden av diskriminering. I kolumn 2 av Tabell 4 ser vi att interaktionseffekterna är små och inte statistiskt signifikanta.

I designen har vi också skiljt på annonser som kräver tidigare erfarenhet av servering och de som inte gör det. De förstnämnda får alltid meritförteckningar med mer tidigare erfarenhet.<sup>13</sup> Interaktionseffekterna mellan erfarenhetskrav och födelseland är negativa, vilket skulle kunna betyda att arbetsgivare är mindre intresserade av att anställa utrikesfödda när tjänsten innebär kundkontakt. Även om effekterna är relativt stora, är de inte statistiskt signifikanta på konventionella nivåer, varför de måste tolkas med försiktighet.

Som beskrivits ovan inkluderade vi också signaler om religiös aktivitet. Tidigare forskning på andra europeiska länder har visat att arbetsgivare diskriminerar muslimer (t.ex., Adida m.fl. 2016). Vi konstruerade vår signal om religiös aktivitet så att om den sökande signalerade religiös aktivitet, så följde den dominerande religionen i födelselandet (för ytterligare diskussion om problemen med att skatta effekten av religion se avsnittet ”Metod och material”). Detta innebär att Sverigefödda som signalerade religiös aktivitet gjorde det i en protestantisk församling i den stad de bor. På motsvarande vis signalerade vissa av de Polenfödda aktivitet i en katolsk församling, medan Irak- och Somaliafödda angav att de var aktiva i en muslimsk församling på fritiden.

---

<sup>13</sup> Vår design tvingar fram en korrelation (Pearson's  $r=0,5345$ ) mellan tidigare erfarenhet och vilken typ av jobb som söks, varför båda variabler bör ingå samtidigt eller helt uteslutas när modeller skattas.

I kolumn 3 av Tabell 4 ser vi att det inte tycks utgöra en nackdel för sökande att ange att den är aktiv i en katolsk eller muslimsk församling. Det tycks till och med vara så att Irak- och Somaliafödda som anger att de är aktiva i en moské diskrimineras mindre (även om de fortfarande diskrimineras).<sup>14</sup> Likaså finner vi att medan Polenfödda som inte anger att de är aktiva i katolska kyrkan har lägre kallelsefrekvens än Sverigefödda, drabbas inte de som anger att de är aktiva av samma diskriminering. Religiöst aktiva Sverigefödda, vilka har angett att de är aktiva i Svenska kyrkan har dock lägre kallelsefrekvens än de som inte har angett det.

Hur bör man tolka det faktum att signaler om religiös aktivitet inte är till nackdel för utrikesfödda, men är det för Sverigefödda? Vad mekanismen bakom dessa resultat är kan vi endast spekulera om, men en potentiell förklaring kan hämtas från den socialpsykologiska forskningen om ”rollkongruens” (Eagly och Karau 2002). Enligt denna teori skulle arbetsökande som avviker från normen i det land där de är födda utvärderas mer negativt än de som följer normen. Detta är vad vi tycks observera här, då arbetsökande som är födda i det sekulära Sverige men som anger att de är religiöst aktiva har lägre kallelsefrekvens, samtidigt som det motsatt förhållandet råder för sökande som är födda i länder där religionen är mer utbredd.

I kolumn 4 av Tabell 4 visas interaktioner mellan kön (vilket signalerats med hjälp av kvinnligt respektive manligt kodade namn) och födelseland. Vi har tidigare sett att utrikesfödda kvinnor har lägre sannolikhet att vara sysselsatta än utrikesfödda män. Detta behöver inte nödvändigtvis vara en konsekvens att arbetsgivare diskriminerar utrikesfödda kvinnor mer än utrikesfödda män. Våra resultat, som förvisso bara gäller hotell- och restaurangbranschen, pekar istället på att arbetsgivare hellre kallar kvinnliga än manliga utrikesfödda. Det är dock endast interaktionen mellan att vara Polenfödd och kvinna som är statistiskt signifikant på någon konventionell statistisk säkerhetsnivå.

---

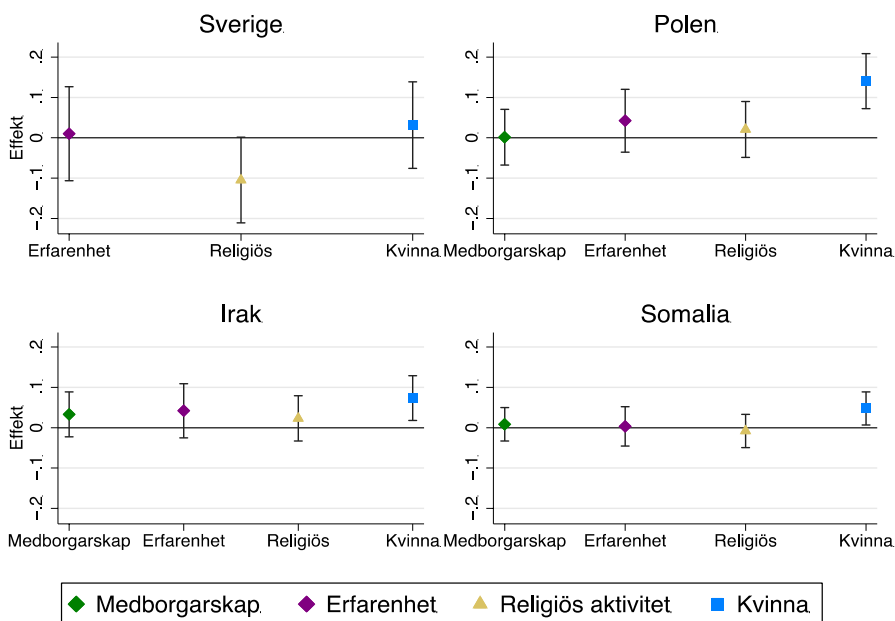
<sup>14</sup> Om vi istället analyserar effekten för respektive födelseland finner vi istället en liten positiv effekt av att ange religiös aktivitet för Polen- och Irakfödda och en liten negativ effekt för Somaliafödda. Ingen av effekterna är dock statistiskt signifikanta. Se vidare analysen nedan.

Tabell 4 Heterogena effekter av födelse-land. Beroende variabel: Inbjuden till arbetsintervju

	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Födelse-land:</i>				
	-0,031	-0,018	-0,086*	-0,079*
Polen	(0,037)	(0,045)	(0,048)	(0,044)
	-0,116**	-0,082*	-0,157***	-0,114***
Irak	(0,048)	(0,042)	(0,047)	(0,042)
	-0,154***	-0,114***	-0,192***	-0,152***
Somalia	(0,047)	(0,041)	(0,044)	(0,040)
Svenskt medborgarskap (Ja)		0,014	0,014	0,015
		(0,017)	(0,017)	(0,017)
Kön (Kvinna)	0,079***	0,078***	0,079***	0,032
	(0,016)	(0,016)	(0,016)	(0,055)
Religiös aktivitet (Ja)	-0,005	-0,006	-0,105*	-0,005
	(0,016)	(0,016)	(0,054)	(0,016)
Arbetslivserfarenhet (Mer)	0,026	0,010	0,026	0,027
	(0,019)	(0,059)	(0,019)	(0,019)
Krav från arbetsgivare (Servering)	0,043*	0,123*	0,045*	0,044*
	(0,024)	(0,074)	(0,024)	(0,024)
<i>Födelse-land×Svenskt medborgarskap:</i>				
Polen×Svenskt medborgarskap	0,001			
	(0,035)			
Irak×Svenskt medborgarskap	0,032			
	(0,045)			
Somalia×Svenskt medborgarskap	0,007			
	(0,041)			
<i>Födelse-land ×Arbetslivserfarenhet:</i>				
Polen×Arbetslivserfarenhet		0,032		
		(0,071)		
Irak×Arbetslivserfarenhet		0,032		
		(0,068)		
Somalia×Arbetslivserfarenhet		-0,007		
		(0,064)		
<i>Födelse-land ×Krav:</i>				
Polen×Krav		-0,084		
		(0,091)		
Irak×Krav		-0,101		
		(0,085)		
Somalia×Krav		-0,099		
		(0,081)		
<i>Födelse-land ×Religiös aktivitet:</i>				
Poland×Religiös aktivitet			0,125*	
			(0,065)	
Iraq×Religiös aktivitet			0,128**	

	(1)	(2)	(3)	(4)
			(0,061)	
Somalia×Religiös aktivitet			0,097*	
			(0,058)	
<i>FödelseLand ×Kön:</i>				
Poland×Kön				0,109*
				(0,065)
Iraq×Kön				0,042
				(0,062)
Somalia×Kön				0,016
				(0,059)
Observationer	1492	1492	1492	1492
Stadsdummies	Yes	Yes	Yes	Yes
Tidstrend	Yes	Yes	Yes	Yes
R <sup>2</sup>	0,094	0,097	0,098	0,098
Justerat R <sup>2</sup>	0,084	0,084	0,087	0,087

*Not:* Den beroende variabeln är dikotom (1) eller (0), och anger om individen hade löneinkomst, november 2015 eller inte. OLS-koefficienter; robusta standardfel i parenteser; Signifikansnivåer: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1



Figur 2 Effekten av behandlingar uppdelat på födelseland med konfidensintervall på 95% säkerhetsnivå

Med hjälp av resultaten i Tabell 4 har vi nu möjlighet att beräkna effekten av de attribut som den arbetssökande kan påverka – genom att skaffa svenskt medborgarskap, arbetslivserfarenhet eller signalera att man är religiöst aktiv – på kallelsefrekvensen. I Figur 2 har vi beräknat marginaleffekten av de olika behandlingarna uppdelat på respektive födelseland. Resultaten visar att inget av de påverkbara attributen tycks kunna öka utrikesföddas kallelsefrekvens. Däremot ökar ett kvinnligt kodat namn kallelsefrekvensen för utrikesfödda, men inte för Sverige-födda.

Ett vanligt argument är att utrikesfödda kvinnor ”dubbelbestraffas” i så måtto att de både diskrimineras på grund av sitt kön och sitt födelseland (King 1988), vilket inte ligger i linje med våra empiriska resultat. Resultaten ligger mer i linje med teorier inom socialpsykologi som menar att stereotyper om andra nationaliteter i huvudsak tillskrivs män från dessa länder (Eagly och Kite 1987). Så om arbetsgivare är negativa till Polen-, Irak- och Somaliafödda så ska vi enligt denna teori förvänta oss att det främst är männen från dessa länder som kommer att diskrimineras, vilket också är vad vi finner. Sverige-födda män, däremot, har inte signifikant lägre kallelsefrekvens än Sverige-födda kvinnor, vilket tyder på att våra resultat inte drivs av ett generellt motstånd mot manlig arbetskraft i restaurangbranschen.

### 3 Sammanfattning och diskussion

Vi har genomfört ett faktoriellt fältexperiment vilket innebär att vi, till skillnad från mycket av den tidigare forskningen, i en och samma studie kan testa betydelsen av en mängd faktorer utan att för den sakens skull förlora i statistisk precision. Resultaten visar att fiktiva sökande från Somalia och Irak, men inte från Polen, har betydligt lägre chanser att kallas till intervju än identiska sökande från Sverige. Bland utrikesfödda har männen lägst chans att bli kallade till intervju; t.ex. så blev en Somaliafödd man kallade till intervju i 2,5 procent av fallen, medan motsvarande siffra för en Sverigefödd var 19 procent.

Vi finner inte att utrikesfödda kan öka chansen att kallas till intervju genom att skaffa sig svenskt medborgarskap eller arbetslivserfarenhet. Detta tyder på att signaler om integration och produktivitet inte nödvändigtvis minskar risken att diskrimineras, åtminstone inte när det gäller den typ av arbeten och sökande som studerats här. Däremot tycks signaler om att den sökande är religiöst aktiv inte minska risken att kallas till intervju för utrikesfödda.

I framtiden skulle det vara intressant att använda faktoriella designar likt vår till att studera diskriminering i andra sektorer än restaurangbranschen och för bredare grupper av arbetskraft. Dessutom erbjuder designen ypperliga möjligheter att studera effekten av andra egenskaper eller attribut hos sökanden än de som studeras här. I vår studie har vi t.ex. hållit sökandes ålder och tid i Sverige konstant, men i framtida studier kan det vara intressant att variera dessa och många andra egenskaper hos sökande för att utröna hur detta påverkar den etniska diskrimineringens omfattning.

## 4 Metod och material

### 4.1 Registerstudien

*Data.* Vi använder oss av anonymiserade registerdata från SCB. I dessa finns information om svenska invånares ålder, kön, utbildningsnivå, födelse-land och löneinkomst. För utrikesfödda har vi också skapat en variabel som fångar huruvida individen skaffat svenskt medborgarskap, samt en som mäter tid i Sverige (sedan senaste invandringsår). Vi begränsar analysen till befolkningen i arbetsför ålder (15–64 år).

Den beroende variabeln i registerstudien fångar om en individ har haft löneinkomst under 2015. Av sekretesskäl aggregeras i vissa fall flera länder som har relativt få invandrare till Sverige. I vårt fall innebär det att vi inte kan studera Somaliafödda separat, utan de kategoriseras istället tillsammans med länderna som brukar kallas Afrikas horn. Förutom Somalia utgörs de av Eritrea, Etiopien, Sudan och Djibouti. Mer aggregerade data visar att Eritreafödda klarar sig bättre på arbetsmarknaden än Somaliafödda (Heggeman och Gärdqvist 2016) varför det inte är oproblemiskt att individer födda i dessa länder ”klumpas samman” i vår analys. Irak- och Polenfödda är dock tillräckligt stora grupper för att kunna utgöra egna grupperingar.

Variabeln som mäter svenskt medborgarskap bygger på en variabel som indikerar om individen bytt medborgarskap. Eftersom man normalt sett måste vara boende i ett land för att få skaffa medborgarskap i detsamma antar vi att medborgarskapsbyten betyder att individen skaffat svenskt medborgarskap (vi följer här Engdahl (2014)).

*Oaxaca-Blinder dekomponering.* För att analysera sysselsättningsgapet mellan inrikes- och utrikesfödda använder vi Oaxaca-Blinder-dekomponering (Blinder 1973, Oaxaca 1973). Tekniken har tidigare använts för att studera diskriminering på arbetsmarknaden (t.ex. Fortin m.fl. 2011; Oaxaca och Ransom 1994; Reimers 1983). Metoden bygger på den enkla tanken att den observerade skillnaden i utfall mellan två grupper – i vårt fall sysselsättningsgapet mellan utrikes och inrikes födda – antingen kan hänföras till sammansättningskillnader eller effektskillnader.

Sammansättningskillnaderna följer av att fördelningen av egenskaper som förklarar sysselsättning kan skilja sig mellan utrikes och inrikes födda. Om inrikes födda till exempel skulle visa sig ha högre genomsnittlig utbildning än utrikes födda, kommer detta att bidra till att inrikes födda har en större sannolikhet att vara sysselsatta. I detta fall skulle således en del av sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda kunna förklaras av att

det finns en skillnad i utbildning mellan de båda grupperna. Den andel av sysselsättningsgapet som kan förklaras av de sammansättningskillnader som studeras i denna rapport benämner vi den *förklarade delen*.

Medan sammansättningskillnaderna beror på att olika grupper har olika mycket av de resurser som påverkar sannolikheten att vara sysselsatta, beror effektskillnaderna på att olika faktorer kan tänkas ha olika stor betydelse för de grupper som studeras. Om utbildning, exempelvis, har en större betydelse för inrikes föddas sannolikhet att vara sysselsatta än för utrikes föddas kommer en del av det observerade sysselsättningsgapet bero på att effekten av utbildning skiljer sig åt mellan de båda grupperna. Den andel av representationsgapet som kan hänföras till effektskillnader i de variabler som studeras benämner vi den *oförklarade delen*.

Vår dekomponering skiljer sig i ett avseende från traditionella tillämpningar i så måtto att vi har inkluderat tid i Sverige och medborgarskap för de utrikesfödda. Vi använder oss av Aldashev m.fl. (2008) metod för att hantera det faktum att vi inte har identiska uppsättningar oberoende variabler i de olika grupper som studeras. För en mer ingående beskrivning av den dekomponeringsmetod som används, och hur den tillämpas i vårt specifika fall, se Vernby och Dancygier (2018).

## 4.2 Korrespondensstudien

*Experimentell design.* I experimentet använder vi oss av en faktoriell design. Mer specifikt prövar vi fem olika faktorer. Fördelen med en faktoriell design är att vi kan studera effekten av ett antal behandlingar utan att förlora statistisk precision. Man kan dessutom studera interaktionseffekter mellan behandlingar, men då kommer den statistiska precisionen vara lägre än när man studerar effekten av behandlingarna var och en för sig (Collins m.fl. 2009).

På ansökningar varierades kön (Manligt/Kvinnligt), eftergymnasial arbetslivserfarenhet (Ja/Nej), religiös aktivitet (Ja/Nej). För den utlandsfödda gruppen varierades födelseland (Polen, Somalia, Irak) och medborgarskap (Ja/Nej). Vi inkluderade inte möjligheten att vara född i Sverige, men medborgare i något annat land eftersom det skulle innebära en kvalitativt annan behandling än vad det gör för utrikesfödda.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Personen skulle vara medborgare i ett annat land än Sverige, men ändå bo i sitt födelseland (som är Sverige).



Designen för utrikesfödda var med andra ord ett a  $2^4 \times 3$ -experiment medan designen för Sverigefödda var ett a  $2^3$ -experiment.<sup>19</sup> Antalet kombinationer av egenskaper i våra fiktiva meritförteckningar blev således 56. Under vår pilotstudie framkom det att vissa arbeten krävde tidigare kassa- och serveringserfarenhet. I studien kodade vi därför sådana arbeten, och de fick enbart ansökningar med eftergymnasial arbetslivserfarenhet (i den eftergymnasiala arbetslivserfarenheten lyftes kassa- och serveringsvana fram). Arbeten som inte ställde krav på kassa- och serveringserfarenhet fick båda typer av meritförteckningar. Designen summeras i Tabell 5.

Tabell 5 Faktoriell design för korrespondensstudien

<i>Inget krav: Inget krav på serveringsvana enligt annons</i>				
Faktor	Nivåer			
Födelseland	Sverige (1/7)	Polen (2/7)	Irak (2/7)	Somalia (2/7)
Svenskt medborgarskap	Ja	Ja/Nej	Ja/Nej	Ja/Nej
Religiös aktivitet	Ja/Nej	Ja/Nej	Ja/Nej	Ja/Nej
Kön	Man/Kvinna	Man/Kvinna	Man/Kvinna	Man/Kvinna
Tidigare erfarenhet	Mer/Mindre	Mer/Mindre	Mer/Mindre	Mer/Mindre
<i>Krav: Krav på serveringsvana enligt annons</i>				
Faktor	Nivåer			
Födelseland	Sverige (1/7)	Polen (2/7)	Irak (2/7)	Somalia (2/7)
Svenskt medborgarskap	Ja	Ja/Nej	Ja/Nej	Ja/Nej
Religiös aktivitet	Ja/Nej	Ja/Nej	Ja/Nej	Ja/Nej
Kön	Man/Kvinna	Man/Kvinna	Man/Kvinna	Man/Kvinna
Tidigare erfarenhet	Mer	Mer	Mer	Mer

<sup>19</sup> Vår design tvingar således fram en korrelation mellan medborgarskap och födelseland. Eftersom båda dessa behandlingar/faktorer är okorrelerade med övriga behandlingar/faktorer leder detta bara till en komplikation: För att få en helt korrekt skattning av effekten av födelseland (svenskt medborgarskap) måste vi kontrollera för medborgarskap (födelseland).

*Bransch, ålder och födelseland.* För att säkerställa att vår studie mäter eventuell diskriminering i en bransch där det i så fall skulle få verkligt stora konsekvenser har vi valt att studera den sektor där flest utrikesfödda arbetar. Vi studerar därför restaurangbranschen. Vårt fokus på unga arbetssökande (21–22 år) gör också denna bransch extra intressant eftersom det är i den många får sitt första arbete. För att fånga eventuella etniska hierarkier valde vi födelseland så att de (år 2016) representerade största sändarland från Östeuropa (Polen), Irak (Asien) och Afrika (Somalia).

*Meritförteckningar.* Namnen som valdes till meritförteckningarna är vanliga namn i de fiktiva sökandes födelseländer. För att pröva om våra resultat var robusta med avseende på vilket namn vi valde använde vi två kvinnliga och två manliga alias för varje födelseland.<sup>20</sup> Inga signifikanta skillnader mellan respektive namnpar vad gäller behandlingseffekterna uppmättes. För sökande från Polen, Irak och Somalia var födelsestaden huvudstaden i landet (Warszawa, Bagdad och Mogadishu). För sökande som var födda i Sverige var födelsestaden den stad som arbetet låg i (Stockholm, Malmö, Göteborg, Örebro, Västerås, Uppsala eller Linköping).

Tre fiktiva arbetsplatser användes då meritförteckningarna konstruerades. Alla sökande hade arbetat på ett kafé under gymnasiet samt praktiserat på en biograf. Hälften av sökande hade ytterligare arbetslivserfarenhet efter gymnasiet. Meritförteckningen listade också medlemskap i föreningar. Där beskrevs att den sökande var medlem i en fotbollsklubb i dennes bostadsområde. Hälften av meritförteckningarna skrev också att sökande var medlem av en religiös församling. Precis som i vissa tidigare korrespondensstudier signalerar vi alltså religiös aktivitet via medlemskap i en religiös sammanslutning (Drydakis 2010; Pierné 2013; Wright m.fl. 2013; Wallace m.fl. 2014).<sup>21</sup> Vi valde de religiösa religion baserat på vilken som är dominerande i dennes födelseland. Församling valdes separat per stad.

*Personliga brev.* Alla personliga brev inleddes med att sökanden beskrev sig själv som ”samarbetsvillig, ambitiös och initiativtagande”. Detta följdes av beskrivning av intressen och arbetslivserfarenhet.

*Geografisk avgränsning.* Vi valde arbetsplatser med hänsyn till pendlingstid; det fick inte ta mer än 50 minuter att pendla till arbetet med offentlig transport.

---

<sup>20</sup> Svenska namn: Malin Svensson, Emma Lindberg, Erik Svensson and Filip Lindberg. Polska namn: Julia Kowalski, Maria Nowak, Antoni Kowalski and Mateusz Nowak. Irakiska namn: Sarah Amari, Zainab Hadad, Ahmed Amari and Ali Hadad. Somaliska namn: Awa Zakaria, Fatima Mohamed, Khalid Zakaria and Abdi Mohamed.

<sup>21</sup> De enda undantagen vi känner till är Adida m.fl. (2010) och Banerjee m.fl. (2009), vilka båda studerar kontexter där sökandes religiösa anknytning kan utläsas ur dennes namn.

*Typ av arbeten.* Ansökningar skickades till jobb som utannonserades på Arbetsförmedlingens hemsida Platsbanken. Vi sökte arbeten som stämde överens med våra meritförteckningar inom kategorin Hotell och Restaurang. Vi uteslöt annonser som krävde foton eller som länkade till rekryteringssajter. Det senare bedömdes problematiskt eftersom detta skulle begränsa vår möjlighet att variera relevanta egenskaper hos kandidaterna, samt att konstanthålla design och layout. Dessutom kräver denna typ av sajter ofta personnummer. Utav liknande skäl uteslöts rekryteringsmöten och telefonansökningar. Att vi inte kunde söka jobb via webbformulär begränsar våra möjligheter att generalisera våra resultat till de största snabbmatskedjorna som ofta använder den rekryteringsmodellen.

Vi skickade en ansökan till varje jobb. Många andra korrespondensstudier skickar två eller flera ansökningar till varje jobb. Vi gjorde inte så då vi ville undvika upptäckt. Dessutom ansåg vi att det fanns etiska skäl att minimera antalet ansökningar per jobb. Närmare bestämt ville vi undvika att enskilda arbetsgivare lägger mycket tid på att fundera över fiktiva ansökningar. Dessutom såg vi en risk att de skulle överskatta arbetskraftsutbudet.

*Svar.* Vi registrerade svar på följande vis: erbjöds sökande att komma till intervju kodades detta som ett positivt svar. Ifall arbetsgivaren inte svarade eller svarade men inte inbjöd till intervju kodades detta som ett negativt svar.

*Pilotstudie.* Mellan januari och februari 2016 genomfördes en pilotstudie. Vi fokuserade då enbart på arbetsmarknaden i Stockholm. Vi skickade ansökningar till 90 annonser på Platsbanken. Eftersom vi i denna studie fick få positiva svar (5 inbjudningar) genomfördes ett antal förändringar för att göra våra sökanden mer attraktiva i arbetsgivarens ögon. För det första lade vi till fler meriter och detaljer kring specifika kompetenser som vi såg efterfrågades i de annonser vi sökte på. För det andra utvecklade och förbättrade vi layouten av våra meritförteckningar i syfte att få dem att se proffsigare ut.

*Ekonometrisk modell.* För att underlätta tolkningen av våra resultat använder vi oss i denna rapport av en linjär sannolikhetsmodell. Resultaten förblir emellertid relativt oförändrade om vi istället använder oss av en logistisk regressionsmodell (se Vernby och Dancygier 2018). I alla regressioner kontrollerar vi för tidstrend och stad. För ytterligare information om metod och material i korrespondensstudien, se Vernby och Dancygier (2018).

## Referenser

- Adida, CL., D. Laitin, D. och MA. Valfort. 2010. Identifying barriers to Muslim integration in France. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 107(52): 22384-22390.
- Adida, CL., D. Laitin, och M.A. Valfort. 2016. *Why Muslim integration fails in Christian-heritage societies*. Harvard University Press.
- Aldashev, A., J. Gernandt, och S. L. Thomsen. 2008. The immigrant wage gap in Germany. FEMM Working Paper Series 19. Magdeburg: Faculty of Economics and Management.
- Baert, S., B. Cockx, N. Gheyle, C. Vandamme. 2015. Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult?, *ILR Review*, 68(3): 467-500.
- Banerjee, A., M. Bertrand, S. Datta, S. Mullainathan. 2009. Labor market discrimination in Delhi: Evidence from a field experiment. *Journal of comparative Economics* 37(1): 14–27.
- Beijron, P. 2016. Stor skillnad i sysselsättning mellan inrikes och utrikes födda. SCB: s tidskrift Valförd 2: 19-21.
- Bertrand, M., S. Mullainathan. 2004. Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94: 991-1013.
- Bertrand, M., E. Duflo. 2017. Field Experiments on Discrimination. In *Handbook of Economic Field Experiments* 1 (1). 309-393. Amsterdam: North-Holland.
- Bevelander, P. 2000. Immigrant employment, integration, and structural change in Sweden 1970-1995. *Lund Studies in Economic History* 15, Lund: Lund University Press.
- Blinder, A. 1973. Wage discrimination: educed form and atructural estimates.” *The Journal of Human Resources* 8 (4): 436–55.
- Bloemraad, I. 2008. Introduction. I P. Bevelander and D. J. DeVoretz (red.), *The Economics of Citizenship*, Malmö: Malmö University
- Bursell, M. 2007. What’s in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process. *Working Paper Series* 7, Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies.

- Burgess, S., C. Propper, H. Rees, och A. Shearer. 2003. The class of 1981: the effects of early career unemployment on subsequent unemployment experiences. *Labour Economics*, 10(3), 291-309.
- Carlsson, M. och D.O. Rooth. 2007. Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data', *Labour Economics* 14, 716-729.
- Collins, L. M., J. J. Dziak, och R. Li. 2009. Design of experiments with multiple independent variables: A resource management perspective on complete and reduced factorial designs. *Psychological methods* 14, no. 3: 202-24.
- Chiswick, B. 1978. The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men. *The Journal of Political Economy* 86, 897-921.
- Dancygier, R.M. och Laitin, D.D., 2014. Immigration into Europe: economic discrimination, violence, and public policy. *Annual Review of Political Science*, 17: 43-64.
- Drydakis, N. 2010. Religious affiliation and employment bias in the labor market. *Journal for the Scientific Study of Religion* 49 (3): 477-493.
- Eagly, A. H., M. E. Kite. 1987. Are stereotypes of nationalities applied to both women and men? *Journal of Personality and Social Psychology* 53 (3): 451-462.
- Eagly, A. H., S. J. Karau. 2002. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review* 109 (3): 573-598.
- Engdahl, M. 2014. Naturalizations and the economic and social integration of immigrants. No. 2014: 11. Working Paper, IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.
- Fortin, N., T. Lemieux, S. Firpo. 2011. Decomposition methods in economics. *Handbook of Labor Economics* 4: 1-102
- Gregg, P., E. Tominey. 2005. The wage scar from male youth unemployment. *Labour Economics* 12(4): 487-509.
- Hagendoorn, L., J. Hraba. 1989. Foreign, different, deviant, seclusive and working class: anchors to an ethnic hierarchy in the Netherlands. *Ethnic and Racial Studies*, 12(4): 441-468.
- Hagendoorn, L., 1995. Intergroup biases in multiple group systems: The perception of ethnic hierarchies. *European review of social psychology*, 6(1):199-228.

- Heggeman, H., P. Gärdqvist. 2016. Inkomsten ökar med tid i Sverige. SCB:s tidskrift Valfärd 2: 10-12
- Kaas, L. och C. Manger. 2012. Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment. *German economic review*, 13(1): 1-20.
- King, D.K., 1988. Multiple jeopardy, multiple consciousness: The context of a Black feminist ideology. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 14(1): 42-72.
- Kogan, I. 2003. Ex-Yugoslavs in the Austrian and Swedish labor markets: The significance of period of migration and the effect of citizenship acquisition. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 29(4): 595-622.
- Marbach, M., J. Hainmueller, D. Hangartner, D., 2017. The Long-Term Impact of Employment Bans on the Economic Integration of Refugees. Stanford-Zurich Immigration Policy Lab Working Paper No. 17-03.
- McGinnity, F., Nelson, J., Lunn, P., & Quinn, E. 2009. *Discrimination in recruitment: Evidence from a field experiment*. Dublin: ESRI and The Equality Authority.
- Mroz, T.A. T.H. Savage. 2006. The long-term effects of youth unemployment. *Journal of Human Resources*, 41(2): 259-293.
- Oaxaca, R. 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review* 14 (3): 693–709.
- Oaxaca, R. L., M. R. Ransom. 1994. On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. *Journal of Econometrics* 61 (1): 5–21.
- OECD. 2016. *OECD Factbook 2015-2016: Economic, Environmental, and Social Statistics*. Paris: OECD.
- Pager, D., H. Shepherd. 2008. The sociology of discrimination: racial discrimination in employment, housing, credit and consumer markets. *Annual Review of Sociology* 34:181-209.
- Pierné, G. 2013. Hiring discrimination based on national origin and religious closeness: results from a field experiment in the Paris area. *IZA Journal of Labor Economics* 2 (1): 4.
- Reimers, C. W. 1983. Labor market discrimination against Hispanic and Black men. *The Review of Economics and Statistics* 65 (4): 570–79.

- Rich, J. 2014. What do field experiments of discrimination in markets tell us? A meta-analysis of studies conducted since 2000. IZA Discussion Paper 8584. Bonn: IZA.
- Statistics Sweden. 2015. Sysselsatta efter näringsgren 2006–2015. Stockholm: Statistics Sweden.
- Strabac, Z., O. Listhaug. 2008. Anti-Muslim prejudice in Europe: A multilevel analysis of survey data from 30 countries. *Social Science Research*, 37(1): 268-286.
- Steinhardt, M.F. och J. Wedemeier. 2012. The labor market performance of naturalized immigrants in Switzerland: new findings from the Swiss labor force survey. *Journal of International Migration and Integration*, 13(2): 223-242.
- Steinhardt, M.F., 2012. Does citizenship matter? The economic impact of naturalizations in Germany. *Labour Economics*, 19(6): 813-823.
- Vernby, K och R. Dancygier 2018. *Employer Discrimination and the Immutability of Ethnic Hierarchies: A Field Experiment* IFAU Working Paper 2018:17.
- Wallace, M. B. RE Wright, A. Hyde. 2014. Religious affiliation and hiring discrimination in the American South: A field experiment. *Social Currents* 1(2): 189-207.
- Weichselbaumer, D. 2016. Discrimination against migrant job applicants in Austria: An experimental study. *German Economic Review* 18(2): 237-265.
- Wright, B. RE, M. Wallace, J., A. Hyde. 2013. Religious affiliation and hiring discrimination in New England: A field experiment. *Research in Social Stratification and Mobility* 34: 111-126.
- Zschirnt, E. Och D. Ruedin. 2016. Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7): 1115–1134.

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

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

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

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

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

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