

Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad – resultat från ett fältexperiment

I denna artikel används en experimentell metod för att studera förekomsten av etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Metoden innebär att två identiska jobbansökningar, en med ett svenskklingande namn och en med ett arabiskt klingande namn, skickas till arbetsgivare med utannonserade lediga arbeten. Resultaten visar att fiktiva ansökande med typiskt svenska namn har femtio procents högre sannolikhet att kallas till intervju jämfört med fiktiva ansökande med typiskt arabiska namn. Resultaten visar också att män och arbetsplatser med färre än 20 anställda i lägre utsträckning kallar ansökande med arabiskt klingande namn till intervju.

Det finns anledning att tro att etnisk diskriminering förekommer bland arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden. Anders Lange (2000) har i en serie studier under 1990-talet intervjuat invandrade personer och ställt frågor kring om de anser sig ha blivit diskriminerade när de sökt arbete eller på arbetet. Han finner att diskrimineringen mot framför allt invandrade från Mellanöstern och Afrika verkar vara omfattande, och att var fjärde person från dessa grupper anser sig ha blivit förbigången på arbetsmarknaden. Arbetslösheten för dessa grupper är betydligt högre jämfört med arbetslösheten för infödda. Dessutom tycks arbetslösheten bland dessa grupper, till skillnad från infödda, inte minska med ökad utbildning (se t ex Berggren och Omarsson 2002). Vår studie analyserar om etnisk diskriminering kan tänkas utgöra orsaken till dessa resultat.

Etnisk diskriminering är dock endast en av flera möjliga förklaringar till de observerade skillnaderna på arbetsmarknaden mellan invandrade och infödda. Även icke-observerade (för forskaren) produktiva egenskaper, såsom bristande kunskaper i svenska, kan vara orsaken. Forskare kan med vanliga registerdata sällan ta hänsyn till alla skillnader i produktiva egenskaper mellan grupper. En alternativ strategi för att identifiera diskrimineringens omfattning är att i stället utföra fältexperiment som specifikt studerar anställningsprocessen.¹

Vi använder metoden *correspondence testing* (fortsättningsvis CT) för att mäta graden av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Metoden innebär att forskaren skickar två i kvalitetshänseende identiska ansökningar till arbetsgivare som utannonserat vakanser och där namnen på de fiktiva ansökande speglar individens etniska bakgrund – t ex ett svenskklingande

MAGNUS CARLSSON OCH DAN-OLOF ROTH

Magnus Carlsson är verksam vid Högskolan i Kalmar och är doktorand i nationalekonomi vid Växjö universitet. magnus.carlsson@hik.se

Dan-Olof Roth är verksam vid Högskolan i Kalmar och är docent i nationalekonomi. Han är även extern forskningsledare vid SNS. dan-olof.roth@hik.se

Vi är tacksamma för finansiellt stöd från Forskningsrådet Arbetsliv och Socialvetenskap (FAS). Kommentarer från seminarier på nationalekonomiska institutionerna vid Göteborgs och Stockholms universitet samt Institutet för social forskning (SOFI) har varit värdefulla. Klara Johansson har bidragit med utmärkt hjälp som forskningsassistent.

¹ Se Riach och Rich (2002) för en sammanfattning av de experiment som genomförts framför allt i USA och Europa sedan 1970-talet.

namn och ett utländskt klingande namn. Förfarandet upprepas tillräckligt många gånger för att uppnå statistisk signifikans för resultaten. Om de med utländskt klingande namn i mindre utsträckning än de med svensklingande namn kallas till intervju, beror det på att arbetsgivaren använt namnet på ansökan för att sortera ut vem som kallas till intervju. Eftersom enbart namnen skiljer ansökningarna åt kontrollerar metoden för alla produktiva skillnader mellan individerna, vilket inte är möjligt med registerdata.

Denna artikel har två syften. För det första analyseras i vilken utsträckning etnisk diskriminering utgör ett hinder för inträdet till arbetsmarknaden för individer med en utländsk bakgrund. Den övergripande frågeställningen är således om Lars och Erik föredras framför Ali och Mohammed på den svenska arbetsmarknaden. För det andra studeras vad som kännetecknar arbetsgivare som behandlar ansökningar med svensklingande namn och arabiskt klingande namn olika. Arbetsgivarna i experimentet har identifierats i registerdata, som även kompletterats med intervjuer. Information har därmed kunnat erhållas kring exempelvis antalet anställda på arbetsplatsen, andelen utrikes födda av de anställda och om arbetsplatsen har en mångfaldsplan.

Data samlades in under perioden maj 2005 till februari 2006 i Stockholms- och Göteborgsområdet, och vi finner att ansökande med ett svensklingande namn har femtio procents högre sannolikhet att kallas till intervju, jämfört med ansökande med ett arabiskt klingande namn. Något förvånande tycks graden av olikbehandling vara som störst inom lågkvalificerade yrken, och inom yrken där andelen anställda som är födda utomlands är hög. Resultaten visar också att ansökningar med ett arabiskt klingande namn mer sällan kallas till intervju om en man är rekryteringsansvarig och om arbetsplatsen har färre än 20 anställda.

Nästa avsnitt redogör för tidigare svenska studier på området. I det efterföljande avsnittet beskrivs insamlandet av data och resultaten från experimentet redovisas. I avsnitt 3 analyseras vad som karakteriserar diskriminerande arbetsgivare. Avslutningsvis följer tolkningar och slutsatser.

1. Tidigare studier av etnisk diskriminering

Under sensommaren 2004 genomfördes ett liknande fältexperiment som vårt av Eva Stenberg på *Dagens Nyheter* (Stenberg 2004). Arbetsgivare som annonserat ut lediga jobb kontaktades per telefon och tillfrågades om möjligheten att söka arbetet. Studien fann att personer med svensklingande namn hade femton procent (våra beräkningar) högre sannolikhet att uppmanas att söka jobbet, jämfört med personer med arabiskt klingande namn. Det ”svaga” resultatet beror troligen på val av utfallsvariabel. Arbetsgivare kan tänkas vilja maximera antalet ansökningar för att i ett andra steg kunna välja vilka han/hon vill kalla till intervju.

Därefter har även FN-organet International Labour Organization (ILO 2006) utfört ett fältexperiment på den svenska arbetsmarknaden. De under-

sökte förekomsten av diskriminering i anställningsprocessen för personer födda i Sverige men med ett ursprung i Mellanöstern. Deras analys består av tre steg. I det första steget efterliknar de studien av Stenberg och kontaktar, per telefon, arbetsgivare som utannonserat lediga jobb och frågar om de kan skicka in sina ansökningshandlingar. I det andra steget skickas ansökningar in enligt CT-metoden och därmed studeras sannolikheten att kallas till intervju. I ett tredje steg används skådespelare för att kunna studera vem som faktiskt erhåller jobbet då de fiktiva ansökande kallas till intervju. Studien finner ingen förekomst av etnisk diskriminering varken i det första eller sista momentet. Däremot finner de i genomsnitt en något högre grad av olikbehandling än i vår studie vad avser att kallas till intervju. Ansökande med ett svenskklingande namn har en dubbelt så hög sannolikhet att kallas till intervju jämfört med ansökande med arabiskt klingande namn. Anledningen till att ILO finner en något högre grad av olikbehandling än vi beror förmodligen på att de enbart studerat låg- och medelkvalificerade yrken där graden av olikbehandling tycks vara högre, se avsnitt 2.

Ett alternativt tillvägagångssätt för att mäta förekomsten av etnisk diskriminering är att fråga majoritetsbefolkningen om deras attityder gentemot invandrade. Forskningsgruppen för Samhälls- och Informationsstudier (FSI 2004) uppskattar att ungefär var fjärde person som är född i Sverige har negativa attityder gentemot invandrade. Tolkningen av det resultatet är problematisk eftersom det inte går att veta huruvida attityderna är representativa även för arbetsgivare, eller om negativa attityder nödvändigtvis innebär ett negativt beteende gentemot invandrade. Ett ytterligare alternativ är att fråga de invandrade själva om deras upplevelser av diskriminering. Som nämndes i inledningen finner Lange (2000) att var fjärde person som är född i Mellanöstern eller Afrika anser sig ha blivit förbigången på arbetsmarknaden.

Ekonometriska studier på icke-experimentella registerdata har försökt påvisa diskriminering genom oförklarade skillnader i t ex inkomst eller selsättning, se exempelvis le Grand och Szulkin (2002), Arai och Vilhelmsson (2004) samt Rooth och Ekberg (2003). Tolkningen av dessa resultat är inte heller självklar. Anledningen är att det inte med säkerhet går att särskilja i vilken grad skillnader i inkomst eller arbetslöshet mellan infödda och invandrade beror på skillnader i icke-observerade "Sverige-specifika" egenskaper (såsom språkkunskaper) och/eller på diskriminering.

Arai m fl (2006) undersöker hur namnbyten från ett utländskt klingande till ett svenskklingande namn påverkar inkomstutvecklingen före och efter namnbytet. Deras (icke-experimentella) studie visar att personer som överger sitt ursprungliga utländska namn till förmån för ett svenskklingande namn får högre inkomster efter namnbytet. Eftersom forskarna inte vet varför namnbytet skett och denna inkomstprocess verkar ske gradvis ("effekten" av namnbytet är som starkast fyra år efter namnbytet) är det möjligt att andra faktorer, korrelerade med namnbytet, i stället orsakar inkomstökningen.

För att kringgå problemen rörande analys av registerdata har forskare sökt fler (naturliga) experimentsituationer. Rooth (2001) finner att sannolikheten för arbetslöshet är högre för internationellt adopterade med ett utländskt utseende jämfört med internationellt adopterade med ett svenskt utseende. Även experimentella resultat från studier av studenters beteende presenterade i Holm (2000) och i Ahmeds doktorsavhandling (2005) tyder på förekomsten av diskriminering utifrån utländska namn.

Det finns även resultat som tyder på att etnisk diskriminering är av mindre betydelse för invandrades situation på arbetsmarknaden. Rooth och Åslund (2005) visar att den attitydförändring som enligt flera studier följde efter terrorattackerna i USA den 11 september 2001 inte påverkade situationen på arbetsmarknaden i större utsträckning för de potentiellt sett mest utsatta grupperna, jämfört med grupper som inte förväntas ha påverkats. Även Edin och Lagerström (2006) finner ett liknande resultat. De utnyttjar Arbetsförmedlingens Internetdatabas där arbets sökande (sysselsatta och arbetslösa) kan registrera personligt brev och CV i syfte att bli direktkontaktade av arbetsgivare. Medan denna (kvasiexperimentella) studie finner att kvinnor kontaktas i lägre grad än män, finner den inte några bevis för att personer med utländska namn kontaktas i lägre grad än personer med svenska namn.

2. Insamlandet av data och resultat

I syfte att försöka finna en övre gräns för den etniska diskrimineringen har vi valt att studera den grupp som förväntas vara mest utsatt för diskriminering på arbetsmarknaden.² För Sveriges del utgörs den av personer som invandrat från länder utanför Europa, framför allt från Mellanöstern och Afrika (se exempelvis studien av Lange 2000). I vår studie har valet fallit på att signalera etnisk tillhörighet genom att använda tre arabiskt klingande namn.³

Studien är begränsad till 12 jobbkategorier vilka valdes utifrån vissa kriterier. För det första var det nödvändigt med en hög efterfrågan på arbetskraft inom yrkena för att kunna genomföra experimentet under en rimlig tidsperiod. För det andra inkluderades såväl låg- som högkvalificerade yrken och yrken med relativt få respektive många invandrade anställda. Denna variation i yrken var nödvändig för att kunna studera vad som karaktäriserar yrken där förekomsten av olikbehandling är låg respektive hög. De yrken som bedömdes lämpliga var dataspecialist, högstadielärare (matematik och naturvetenskap), företagssäljare, forskollärare, redovisningsekonom, sjuksköterska, gymnasielärare, högstadielärare (språk), byggnadsarbetare, restaurangbiträde, fordonsförare samt butikssäljare.⁴

² Om vi skulle studera andra grupper med utländsk bakgrund kan graden av olikbehandling i anställningsprocessen förväntas vara lägre.

³ Förnamnen som används är Ali, Mohammed och Reza respektive Lars, Erik och Karl. Efternamnen som används är Ameer, Hassan och Said respektive Andersson, Nilsson och Pettersson.

Jobbannonser samlades in från Arbetsförmedlingens hemsida och totalt skickades 3 104 ansökningar till 1 552 arbetsgivare i Stockholms- och Göteborgsområdet. Ansökningarna bestod av ett personligt brev och en CV (på max en A4-sida vardera). Det personliga brevet innehöll en kort personlig beskrivning av individens ålder, tidigare arbetsplats(er), erfarenheter och arbetsuppgifter och eventuell högskoleutbildning. Ansökans CV innehöll mer detaljerad information om individens gymnasieutbildning, ytterligare detaljer kring eventuell högskoleutbildning, datakunskaper, samt att personen har körkort. Därutöver innehöll ansökan kontaktuppgifter i form av telefonnummer, e-postadress samt bostadsadress.

För varje yrke användes tre ansökningar som var något olika till utseende och form. I ett första steg valdes (slumpmässigt) två av ansökningarna ut för att skickas till ett utannonserat arbete. Därefter tilldelades ansökningarna slumpmässigt något av våra utvalda namn för att signalera etnisk tillhörighet.⁵ Ordningen i vilken ansökningarna skickades ut alternerades, dvs ibland skickades den med ett arabiskt namn först och ibland den med ett svenskt namn, i syfte att undvika att någon av ansökningarna fick en fördel av att skickas först. Arbetsgivaren hade möjlighet att kontakta de fiktiva sökande via e-post, vanlig post eller genom att lämna ett meddelande på en telefonsvarare. För att minimera besväret för arbetsgivarna tackades omgående nej till alla kallelser till intervju.

Fyra möjliga utfall existerar för varje sökt jobb: att ingen ansökande kallas till intervju, att båda ansökande kallas till intervju, att enbart den ansökande med ett svenskklingande namn kallas till intervju eller att enbart den ansökande med ett arabiskt klingande namn kallas till intervju. I tabell 1 redovisas resultaten från experimentet. Av första kolumnens sista rad framgår att vi totalt sökte 1 552 jobb. I 1 030 fall kallades ingen av de ansökande till intervju, medan båda ansökande kallades till intervju 239 gånger (se kolumn 2 och 4). Endast ansökande med ett svenskklingande namn kallades till intervju 217 gånger medan endast ansökande med ett arabiskt klingande namn kallades till intervju 66 gånger (se kolumn 5 och 6). Kallelsefrekvenserna för respektive ansökan återges i de två följande kolumnerna. I genomsnitt kallades ansökande med ett svenskklingande namn till intervju i 29 procent av fallen medan ansökande med ett arabiskt klingande namn kallades till intervju i 20 procent av fallen, vilket innebär en relativ kallelsefrekvens på 1,5 (0,29/0,20) för en ansökan med ett svenskklingande namn. Tabellen kan läsas på motsvarande sätt för respektive yrke. Den uppmätta graden av olikbehandling är statistiskt signifikant, vilket även gäller för de enskilda yrkena med undantag för dataspecialister, högstadielärare (matematik och naturvetenskap) och

⁴ Även 62 observationer i yrkeskategorin lokalvårdare samlades in. Vi erhöll dock endast fem kallelser till intervju och därmed kunde dessa observationer ej användas i regressionsanalysen. Därför exkluderades denna yrkeskategori.

⁵ En känslighetsanalys visar att olika namn (inom respektive etnicitet) och de olika ansökningarna inte påverkar sannolikheten att kallas till intervju (se Carlsson och Rooth 2006).

Tabell 1
Kalleiser till intervju vid fiktiva jobbsökningar i fältexperimentet (*correspondence testing*)

Yrke	Söka jobb (1)	Ingen kallad (2)	Mått en kallad (3)	Båda kallade (4)	Endast svenskt klingande namn kallad (5)	Endast arabiskt klingande namn kallad (6)	Kalleisefrekvens			χ^2
							Svenskt klingande namn (4+5)/(1)	Arabiskt klingande namn (4+6)/(1)	Relativ (Svenskt)/ (Arabiskt)	
Dataspecialister	106	71	35	9	14	12	0,22	0,20	1,10	0,2
Högstadielärare (Matematik och NO)	42	16	26	17	7	2	0,57	0,45	1,26	2,8
Företags säljare	278	164	114	57	39	18	0,35	0,27	1,28	7,7***
Försköllare	184	64	120	76	36	8	0,61	0,46	1,33	17,8***
Redovisningsekonomer	186	155	31	10	14	7	0,13	0,09	1,41	2,3
Sjuksköterskor	150	95	55	30	20	5	0,33	0,23	1,43	9,0***
Gymnasie lärare	64	41	23	10	11	2	0,33	0,19	1,75	6,2**
Högstadielärare (Språk och SO)	60	26	34	9	19	6	0,47	0,25	1,87	6,8***
Byggnadsarbetare	64	44	20	7	12	1	0,30	0,12	2,38	9,3***
Restaurangbiträde	140	128	12	3	8	1	0,08	0,03	2,75	5,4**
Fordonsförare	78	59	19	6	13	0	0,24	0,08	3,17	13,0***
Butikssäljare	200	167	33	5	24	4	0,14	0,04	3,22	14,3***
Summa	1 552	1 030	522	239	217	66	0,29	0,20	1,50	83,7***

Not: Nollhypotesen är att ansökande med svensk- respektive arabisk klingande namn behandlas ofördelaktigt lika ofta, dvs $(5) = (6)$. Det kritiska χ^2 -värdet då nollhypotesen förkastas på 1-procentnivån är 6,63 (***) , på 5-procentnivån 3,84 (**).

redovisningsekonomer. Graden av olikbehandling skiljer sig inte åt mellan Stockholm och Göteborg, varför datamaterialet för de två regionerna presenteras sammantaget.

Vi finner en ganska stor variation i olikbehandling mellan yrken. Den relativa kallelsefrekvensen är som störst för butikssäljare, fordonsförare, restaurangbiträden och byggnadsarbetare, där vi finner att sannolikheten att kallas till intervju är två, och ibland tre, gånger så hög för en ansökande med ett svenskklingande namn jämfört med en ansökande med ett arabiskt klingande namn. Som tidigare nämnts finner vi ingen statistiskt signifikant skillnad i sannolikheten att kallas till intervju för de två ansökande i yrken som dataspecialister, högstadielärare inom matematik och naturvetenskap eller redovisningsekonomer. Övriga yrken placerar sig emellan dessa extremer.

Eftersom andelen utrikes födda är relativt hög i yrken som fordonsförare och restaurangbiträden tycks det därmed finnas ett positivt samband mellan relativ kallelsefrekvens i respektive yrke och andelen invandrade i detta yrke (mätt som genomsnittet för Sverige). Det tycks även finnas ett negativt samband mellan relativ kallelsefrekvens och yrkets kvalificeringsgrad eftersom graden av olikbehandling är som störst för lågkvalificerade yrken (se även Carlsson och Rooth 2006).

3. Vem diskriminerar?

För att kunna studera vad som karaktäriserar företag som behandlar de två jobbansökningarna olika samlades data ur företagsregistret in för de arbetsgivare som deltog i experimentet (se www.scb.se). Detta var möjligt tack vare information från platsannonserna med vars hjälp arbetsställets s k CFAR-nummer kunde identifieras.⁶ Via CFAR-numret kunde information från företagsregistret över antalet anställda på arbetsstället och på företaget (om företaget bestod av flera arbetsställen), antalet arbetsställen på företaget, huruvida arbetsgivaren tillhörde offentlig eller privat sektor och andelen män bland de anställda på företaget erhållas. En variabel för andelen invandrade i kommunen där arbetsstället hade sitt säte konstruerades också. Därutöver kunde vi utifrån jobbbannonsen, via telefonkontakt med arbetsgivaren eller via olika söktjänster på Internet (www.lokaldelen.se och företagens egna hemsidor) fastställa om den rekryteringsansvarige var en man eller kvinna.

Genom att intervjua ett urval av arbetsgivare inhämtades ytterligare information. Endast de arbetsgivare vilka kallat minst en ansökande till intervju kom att intervjuas.⁷ Vid intervjun ställdes frågor kring antalet

⁶ Alla verksamma företag har minst ett arbetsställe. Med arbetsställe avses varje adress, fastighet eller grupp av fastigheter där företaget bedriver verksamhet. Ett CFAR-nummer är ett unikt nummer som alla arbetsställen i Sverige har tilldelats i företagsregistret (SCB 2006).

⁷ Av resursskäl bestämdes tidigt i projektet att fokusera på dessa arbetsgivare. Senare uppdagades möjligheten att erhålla ytterligare information från registerdata.

anställda födda utanför Sverige (uppdelat på *inom* respektive *utom* Europa), personalomsättning (antalet nyanställda per år relativt antalet anställda), den rekryteringsansvariges etniska bakgrund och huruvida arbetsplatsen hade en mångfaldsplan. En fråga berörde även explicita attityder, nämligen huruvida den rekryteringsansvarige kunde tänka sig att anställa en person född i Mellanöstern om han/hon hade lämpliga meriter. Endast en arbetsgivare uppgav att han inte kunde tänka sig det. Således avviker gruppens explicita attityder från deras faktiska beteende i experimentet.

I analysen av vilka faktorer som är korrelerade med att i lägre/högre utsträckning kalla ansökande med ett arabiskt klingande namn till intervju används inledningsvis 2 878 ansökningar som sänts till 1 439 olika arbetsplatser. Därmed har 93 procent (1 439/1 552) av arbetsgivarna identifierats i registerdata. Därefter upprepas analysen, men nu betingat på att arbetsgivaren gjort ett aktivt val och kallat minst en av kandidaterna till intervju. Anledningen till att studera denna grupp är ett försök att erhålla en klarare bild av vilka faktorer som påverkar skillnaderna i att kallas till intervju för de två ansökningarna. Det är möjligt att inte alla ansökningar som arbetsgivare får in faktiskt bedöms, speciellt inte om antalet ansökningar de erhåller är stort. Man kan misstänka att en del arbetsgivare som inte kallat någon till intervju skulle kalla en eller båda av de fiktiva ansökande till intervju om de faktiskt hade läst ansökningarna. Om så är fallet kan det ha resulterat i en felaktig klassificering av vår utfallsvariabel och därför exkluderas dessa fall som en känslighetsanalys.

Dessutom kan vi i dessa data, där ytterligare intervjuinformation finns, analysera ännu fler arbetsgivaregenskaper. Antalet arbetsgivare som deltog i intervjun uppgick till 337 av de 480 som kallade minst en kandidat till intervju och för vilka registerinformation existerar (dvs 70 procents svarsfrekvens).

Arbetsgivarnas egenskaper kan delas upp i tre kategorier: *rekryterarinformation* (kön och etnicitet på rekryteringsansvarig samt om arbetsplatsen har en personalavdelning), *personalsammansättning* (andelen män på företaget och andelen invandrade på företaget födda inom respektive utom Europa) och *arbetsplatsinformation* (antalet anställda på arbetsplatsen, personalomsättning, offentlig/privat sektor, om arbetsgivaren har en mångfaldsplan samt om andelen invandrade i kommunen där arbetsplatsen är lokaliserad är högre än genomsnittet i data).

Den statistiska analysen sker genom att estimeras probitregressioner där den beroende dummyvariabeln indikerar om den ansökande kallades till intervju eller inte. Vi studerar korrelationen mellan att kallas till intervju för ansökande med ett svenskklingande respektive ett arabiskt klingande namn och företagsegenskaperna var för sig. Därefter studeras om dessa korrelationer skiljer sig åt mellan ansökande med ett svenskt respektive arabiskt namn för någon/några av variablerna. I mer tekniska termer innebär det att vi i den statistiska modellen inkluderar variabler som mäter egenskaper hos arbetsgivaren och den rekryteringsansvarige, och därutöver

interagerar dessa med en dummyvariabel som indikerar om ansökan har ett arabiskt klingande namn eller inte. Det är dessa interaktionseffekter som är av intresse eftersom de anger vilka egenskaper som är korrelerade med olikbehandling av de två ansökningarna.⁸ Modellen innehåller även kontroll för yrkesfixa effekter samt antalet anställda på företaget, antalet arbetsställen på företaget, samt dessa interagerade med dummyvariabeln för arabiskt klingande namn.

I tabell 2 rapporteras marginaleffekter för interaktionen mellan dummy för ansökan med ett arabiskt namn och respektive variabel. Då det totala materialet studeras finner vi två variabler som är kopplade till att behandla ansökningar med ett arabiskt klingande namn annorlunda än de med ett svenskklingande namn (se modell 1). För det första behandlar manliga rekryterare ansökningar med arabiskt klingande namn mer negativt än vad kvinnliga rekryterare gör. En ansökan med ett svenskklingande namn har, jämfört med en ansökan med ett arabiskt klingande namn, sex procentenheters högre sannolikhet att kallas till intervju då en man, i stället för en kvinna, är rekryteringsansvarig.

För det andra varierar olikbehandlingen med antalet anställda på arbetsplatsen. Sannolikheten att kallas till intervju är fem procentenheter lägre om ansökan är märkt med ett arabiskt klingande i stället för ett svenskklingande namn då ansökan skickas till arbetsplatser med färre än 20 anställda, jämfört med om den skickas till arbetsplatser med fler än 20 anställda. Andelen män bland de anställda, om arbetsgivaren tillhör offentlig eller privat sektor och om andelen invandrade i kommunen där arbetsplatsen är lokaliserad överstiger genomsnittet i data, verkar ej vara relaterat till olikbehandling av ansökningar med arabiskt klingande namn.

Därefter betingar vi på att arbetsgivaren kallat minst en kandidat till intervju (se modell 2). Förutom de två tidigare nämnda egenskaperna visar sig ytterligare två vara korrelerade med olikbehandling av ansökningar med arabiskt klingande namn. Manliga rekryterare och arbetsplatser med färre än 20 anställda behandlar, precis som tidigare, ansökningar med arabiskt klingande namn mer negativt jämfört med kvinnliga rekryteringsansvariga, och arbetsplatser med fler än 20 anställda.

Något överraskande visar det sig att även arbetsplatser lokaliserade i kommuner där det bor relativt många invandrade i lägre utsträckning kallar ansökande med ett arabiskt klingande namn. Även arbetsställets personalomsättning är relaterad till skillnader i kallelsefrekvens för ansökningar med olika namn. En ökning av personalomsättningen med 10 procentenheter är förbunden med 1,3 procentenheter större sannolikhet för ansökande med ett arabiskt klingande namn att kallas till intervju, jämfört med ansökande med ett svenskklingande namn.

För övriga variabler, om arbetsplatsen har en mångfaldsplan, rekryte-

⁸ Modellen kan något förenklat (utan yrkesfixa effekter) beskrivas som $\text{Prob}(\text{Kallad} = 1) = a + b * \text{Företagsegenskaper} + c * (\text{Företagsegenskaper} * \text{Arabiskt namn})$ där den skattade koefficienten c är av intresse.

Tabell 2
Faktorer som påverkar skillnader i kallelsefrekvens. Marginaleffekter

Egenskaper/variabler	Modell 1 Alla arbetsplatser	Modell 2 Arbetsplatser som besvarade enkät
Rekryterarinformation		
Man ansvarig	-0,06** (0,03)	-0,23** (0,13)
Infödd ansvarig		0,04 (0,12)
Personalavdelning		-0,05 (0,11)
Personalsammansättning		
Andel män	0,04 (0,05)	0,09 (0,24)
Andel utrikes födda inom Europa: 0 %		-0,00 (0,10)
inom Europa: 1-10 %		-0,09 (0,12)
utom Europa: 0 %		-0,05 (0,11)
utom Europa: 1-10 %		0,10 (0,08)
Arbetsplatsinformation		
Antal anställda: 0-19	-0,05* (0,03)	-0,18* (0,11)
Personalomsättning		0,13* (0,08)
Offentlig sektor	0,01 (0,04)	-0,07 (0,15)
Mångfaldsplan		-0,13 (0,14)
Andel utrikes födda i kommun under genomsnitt	0,01 (0,03)	0,12* (0,06)
Kontroll för:		
Yrkesfixa effekter	Ja	Ja
Antal arbetsställen på företaget	Ja	Ja
Antal anställda på företaget	Ja	Ja
Antal ansökningar	2 878	674

Not: Tabellen rapporterar interaktionseffekter mellan dummys som indikerar arabiskt klingande namn och olika karakteristika hos arbetsgivare och rekryteringsansvarig person på sannolikheten att kallas till intervju. *, **, och *** markerar att estimaten är statistiskt signifikanta på 10-, 5- respektive 1-procentsnivån. Standardfelen (inom parentes) är klusterkorrigerade med avseende på arbetsplats.

ringsansvariges etnicitet, andelen invandrade födda inom och utom Europa bland anställda på arbetsplatsen och om arbetsplatsen har en personalavdelning, finner vi inget samband med olikbehandling av ansökningar beroende på vilket namn de är märkta med.

4. Hur ska resultaten tolkas?

Två teorier, statistisk diskriminering och preferensbaserad diskriminering, dominerar den ekonomiska diskrimineringslitteraturen.⁹ Båda teorierna kan förklara varför kallelsefrekvensen skiljer sig åt mellan ansökande med ett arabiskt klingande namn och ansökande med ett svenskklingande namn. Men vilken teori kan bäst förklara de skillnader vi finner i graden av olikbehandling mellan yrken och för olika specifika karakteristika hos arbetsgivaren?

En typ av statistisk diskriminering baseras på att arbetsgivaren observerar produktiva egenskaper hos minoritetsgruppen med lägre precision. Den typen av diskriminering borde minimeras med denna typ av experiment eftersom ansökningarna ger detaljerad information kring individens utbildning och erfarenhet. Däremot kan vi inte med säkerhet veta att alla relevanta egenskaper framgår av ansökan, t ex kunskaper i svenska. Den andra typen av statistisk diskriminering innebär att arbetsgivaren, i brist på fullständig information, använder etnicitet som en proxy för icke-observerade egenskaper. Att graden av olikbehandling är minst i högkvalificerade yrken ger visst stöd för denna typ av statistisk diskriminering. I dessa yrken är ansökan mest detaljrik, och möjligen sänder informationen om att individen har tidigare erfarenhet av kvalificerat arbete inom yrket en stark signal om individens sanna produktivitet. Därmed minimeras graden av statistisk diskriminering i högkvalificerade yrken.

Dock är variation i graden av olikbehandling mellan yrken även konsistent med kundorienterad preferensdiskriminering (se Becker 1971). Experimentet inkluderar yrken med olika grad av kundkontakt. Den högsta relativa kallelsefrekvensen för ansökan med svenskklingande namn uppmäts i yrkena restaurang och butik, båda yrken med hög grad av kundkontakt. Dock har företagssäljare också stor kontakt med kunder, men där finner vi ingen olikbehandling. Även resultatet att manliga, jämfört med kvinnliga, rekryterare uppvisar en lägre sannolikhet att kalla ansökande med ett arabiskt klingande namn till intervju talar för att preferenser har betydelse. Detta resultat är i linje med att män i Sverige påvisats ha mer negativa attityder till invandrade än vad kvinnor har (se Integrationsverket 2005).

Att olikbehandling orsakas av preferensbaserad diskriminering motsägs dock av att andelen invandrade på arbetsplatsen inte sammanhänger med skillnader i kallelsefrekvens mellan de två ansökningarna. Om andelen utrikes födda ökar på arbetsplatsen borde, enligt teorin, olikbehandling av ansökan med ett arabiskt klingande namn minska. Resultaten pekar snarare i motsatt riktning. Då andelen utrikes födda i yrket ökar blir det till en nackdel för ansökan med arabiskt klingande namn. Det tyder på att arbetsgivaren snarare väljer att kalla personer till intervju för att erhålla en balans mellan andelen invandrade på företaget och i befolkningen (se Bertrand och Mullainathan 2004).

⁹ Se Altonji och Blank (1999) för en genomgång av dessa teorier samt Heckman (1998) för en diskussion kring vad för slags diskriminering CT-metoden identifierar.

5. Slutsatser

I denna artikel har vi presenterat den första vetenskapliga studien av etnisk diskriminering i Sverige utförd med fiktiva jobbansökningar i ett fältexperiment, s k *correspondence testing*. Vi mäter diskriminering gentemot män med arabiskt klingande namn relativt män med svenskklingande namn. Metoden är ett viktigt komplement till andra metoder – vilka alla innehåller brister – för att kunna identifiera diskrimineringen på arbetsmarknaden. Analys utifrån icke-experimentella registerdata kan t ex aldrig kontrollera för alla relevanta variabler och intervjudata riskerar att innehålla subjektivitet. Även *correspondence testing* har sina brister då urvalet ej kan anses vara representativt för svenska arbetsgivare utan snarare visar på diskriminering i specifika yrken under en viss tidsperiod.

Vi finner i genomsnitt 50 procents högre kallelsefrekvens för ansökningar med svenskklingande namn jämfört med ansökningar med arabiskt klingande namn. Vidare visar resultaten att den relativa kallelsefrekvensen för ansökningar med svenskklingande namn är högre i yrken med relativt många utrikes födda och i lågkvalificerade yrken.

Dessutom använder vi såväl registerdata som intervjudata för att kartlägga vad som karaktäriserar arbetsgivare som behandlat de två ansökningarna olika. Vi finner att arbetsplatser där en man är ansvarig för rekrytering, mindre arbetsplatser och arbetsplatser med låg personalomsättning i lägre utsträckning kallar ansökande med ett arabiskt klingande namn till intervju, jämfört med ansökande med ett svenskklingande namn.

En nyligen publicerad studie av ILO (2006) på svenska data finner liknande resultat som vi, vilket ger ytterligare stöd för experimentets resultat. Vad som dessutom framgår av ILO-studien, och även av de internationella studierna på området, är att olikbehandling nästan uteslutande sker i steget att kallas till intervju. När individerna väl kallats till intervju blir de inte diskriminerade. Detta resultat indikerar att en möjlig lösning för att minska diskrimineringen är att använda avidentifierade jobbansökningar i anställningsprocessen. (Ett sådant försök med avidentifierade jobbansökningar utvärderas för närvarande av forskare vid Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, se www.ifau.se.) Men det är även möjligt att en påtvingad åtgärd med avidentifierade ansökningar enbart förskjuter diskrimineringen till själva intervjutillfället.

Hur stor inverkan de uppmätta skillnaderna i kallelsefrekvens har på möjligheterna att finna ett jobb för grupperna är svårt att säga. En ansökande med ett svenskklingande namn blir i genomsnitt kallad till intervju tre gånger per tio sökta jobb. En ansökan med ett arabiskt klingande namn måste däremot skickas femton gånger för att kallelse till intervju ska ske tre gånger. Konsekvenserna av denna olikbehandling kommer därmed att vara beroende av tillgången på jobb. Effekten är förmodligen endast betydande om det råder brist på utannonserade jobb.

Resultaten ger inte en, utan snarare flera, potentiella förklaringar till vilken typ av diskriminering som utgör orsaken till den olikbehandling vi

observerar. Detta indikerar att anti-diskrimineringsåtgärder måste vara breda i sin utformning och tyder även på att en förstärkt diskrimineringslagstiftning är nödvändig. Statsmakten skulle förslagsvis kontinuerligt kunna kontrollera graden av diskriminering genom att skicka ut fiktiva ansökningar och på det viset genomföra stickprover på arbetsmarknaden, kanske med efterföljande civilrättsliga påföljder för ertappade företag. Dessa stickprover/kontroller skulle därmed även kunna utgöra underlag för en eventuellt ytterligare förstärkt lagstiftning.

Metoden har dock fått kritik för att vara etiskt problematisk då den innebär att arbetsgivare vilseleds, vilket talar mot att den bör användas mer kontinuerligt.¹⁰ Arbetsgivarnas beteende kan dessutom komma att påverkas när de inser att de löper risken att bli vilseledda, eller åtalade. En möjlig effekt av en mer kontinuerlig användning av metoden kan bli att färre jobb annonseras ut, och att arbetsgivarna i stället utnyttjar informella kanaler för att undgå granskning. Då blir grupper som har begränsad tillgång till nätverk, i stor utsträckning minoritetsgrupper, än mer missgynnade.

Utan väletablerade standarder för vilka metoder som är tillåtna för att motverka diskriminering måste intäkten för samhället av utskick av fiktiva ansökningar vägas mot kostnaden för arbetsgivaren. Beträffande intäkten är det av stor vikt att övervaka och följa upp att gällande diskrimineringslagstiftning efterföljs. Kontrollerade fältexperiment är ett viktigt instrument för att på ett objektivt sätt mäta förekomsten av diskriminering. Angående kostnaden för arbetsgivaren minskas denna genom att alla erbjudanden om kallelse till intervju omedelbart avböjs.

I mediedebatten målas Sveriges arbetsmarknad ibland upp som alltigenom diskriminerande och rasistisk. Denna bild verkar, utifrån våra resultat, vara kraftigt överdriven. Den kan dessutom få allvarliga konsekvenser om jobbsökande med invandrarbakgrund därför väljer att söka arbete eller utbilda sig i mindre utsträckning än vad de skulle ha gjort om debatten i stället hade baserats på fakta från fältexperiment av den typ som redovisats i denna artikel.

¹⁰ Det ska dock nämnas att den Centrala etikprövningsnämnden har bedömt att denna typ av studier inte omfattas av etikprövningslagen.

- Ahmed, A (2005), *Essays on the Behavioral Economics of Discrimination*, doktorsavhandling, Nationalekonomiska institutionen, Växjö universitet.
- Altonji, J och R Blank (1999), "Race and Gender in the Labor Market", i Ashenfelter, O och D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, vol 3, Elsevier North Holland, Amsterdam.
- Arai, M, P Skogman Thoursie, L Schröder och A Thoursie (2006), "Måste alla heta Svensson? En empirisk studie av namnbyten och inkomster", Integrationsverket, Norrköping.
- Arai, M och R Vilhelmsson (2004), "Unemployment-Risk Differentials between Immigrant and Native Workers in Sweden", *Industrial Relations*, vol 43, s 690-698.
- Becker, G (1971), *The Economics of Discrimination*, andra upplagan, University of Chicago Press, Chicago.
- Berggren, K och A Omarsson (2002), "Rätt man på fel plats – arbetsmarknaden för utlandsfödda akademiker", *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, årg 8, s 5-14.
- Bertrand, M och S Mullainathan (2004), "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? Field Experiment on Labor Discrimination", *American Economic Review*, vol 94, s 991-1014.
- Carlsson, M och D Rooth (2006), "Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data", IZA Discussion Paper 2281, Bonn.
- Edin, P-A och J Lagerström (2006), "Blind Dates: Quasi-experimental Evidence on Discrimination", Working Paper 2006:4, IFAU, Uppsala.
- FSI (2004), *Några frågor om invandringen och invandrare/flyktingar*, Forskningsgruppen för Samhälls- och Informationsstudier, Stockholm.
- le Grand, C och R Szulkin (2002), "Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden", *Labour*, vol 16, s 37-64.
- Heckman, J (1998), "Detecting Discrimination", *Journal of Economic Perspectives*, vol 12, s 101-116.
- Holm, H (2000), "What's in a Name? An Ethnical Discrimination Experiment", Working Paper 2000:3, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet.
- ILO (2006), *Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment*, International Labour Organization, Genève.
- Integrationsverket (2005), "Integrationsbarometern 2005", http://www.integrationsverket.se/Upload/Publikationer/skrifter/IB2006-05_web.pdf (2007-03-06).
- Lange, A (2000), "Diskriminering, integration och etniska relationer", Integrationsverket, Norrköping.
- Riach, P och J Rich (2002), "Field Experiments of Discrimination in the Market Place", *Economic Journal*, vol 112, s 480-518.
- Rooth, D (2001), "Etnisk diskriminering och 'Sverige-specifik' kunskap – vad kan vi lära från studier av adopterade och andra generationens invandrare?", *Ekonomisk Debatt*, årg 29, nr 8, s 535-546.
- Rooth, D och J Ekberg (2003), "Unemployment and Earnings for Second Generation Immigrants in Sweden: Ethnic Background and Parent Composition", *Journal of Population Economics*, vol 16, s 787-814.
- Rooth, D och O Åslund (2005), "Orsakar främlingsfientlighet diskriminering på arbetsmarknaden? Erfarenheter efter 11 september", *Ekonomisk Debatt*, årg 33, nr 1, s 5-15.
- SCB (2006), "SCB:s Företagsregisters broschyr", www.scb.se/Grupp/Foretagsregistret/_Dokument/Broschyr2005.pdf (2007-03-06).
- Stenberg, E (2004), "Rebin? Nej, tack. Fredrik? Ja, välkommen!", *Dagens Nyheter*, 5 september 2004.