

# Vem anställer vem?

Föreställ dig att du är en arbetsgivare. Du vill anställa en person för att utföra enkelt prognosarbete som kräver basala matematiska färdigheter. Vem skulle du anställa? Självklart den som är bäst lämpad för uppgiften. Vem annars? Detta ter sig så obestridligt att det inte behöver analyseras att det förhåller sig på detta vis. En färsk forskningsstudie av Reuben m fl (2014) visar dock att, trots att det ligger i arbetsgivarens egenintresse att anställa den mest lämpade, grumlar våra förväntningar vårt omdöme. För att undersöka sin hypotes använder sig författarna av ett ekonomiskt experiment, där hundratals individer bjuds in att delta. Till en början får alla prova på arbetet som arbetsgivaren ska anställa någon för att göra, nämligen att upprepade gånger summera fyra stycken, slumpmässigt valda, tvåsiffriga tal. Den arbetssökande som korrekt adderar flest antal kombinationer av fyra tvåsiffriga tal är den mest produktive ur arbetsgivarens synvinkel och därför den hen borde vilja anställa. Efter att alla provat på uppgiften (och informerats om hur väl de har presterat individuellt), tilldelas en del av individerna slumpmässigt rollen som arbetsgivare medan resten av individerna blir arbetssökanden. Nu är frågan vem arbetsgivarna anställer när de får välja mellan två potentiella arbetssökanden.

Forskarna undersöker tre situationer: (i) arbetsgivarna vet *inte* hur arbetstagarna har presterat på den tidigare uppgiften. Däremot ser de sina två kandidater på håll och kan avgöra om det är män eller kvinnor; (ii) arbetsgivarna vet fortfarande inte hur de två kandidaterna har presterat, men kandidaterna får nu själva berätta om sin förmåga; (iii) arbetsgivarna får veta av experimentledarna hur de två kandidaterna presterade på uppgiften. Utifrån det rimliga förmodandet att arbetsgivarna drivs av meritokratiska ideal (som denna gång lämpligt sammanfaller med egennyttnen), förväntar vi oss att de mest lämpade arbetssökanden anställs när det finns full information om deras produktivitet. Ju mindre information arbetsgivarna har, desto mer slumpmässigt förväntar vi oss att deras beteende blir. Men det är inte fallet. Snarare finns det häpnadsväckande skillnader i sannolikheten att anställa manliga och kvinnliga kandidater. I situation (i) där arbetsgivarna inte har någon information om de sökande mer än just deras kön anställs endast 34 procent kvinnor. När kandidaterna i situation (ii) får berätta om sin förmåga anställs fortfarande bara 34 procent av kvinnorna, medan med perfekt information om de sökandes produktivitet (situation iii) anställs 43 procent av kvinnorna.

Vad är det som händer? En första möjlig anledning vore om de kvinnliga

arbetsökandena har lägre produktivitet – såsom uppmätt av testet – än de manliga. Detta är dock inte fallet, utan kvinnor och män summerar i genomsnitt lika många korrekta tal. En andra möjlighet är att experimentets design inte fungerar så att arbetsgivarna inte korrekt beaktar de arbetsökandes produktivitet. Även detta visar sig inte stämma då arbetsgivarna anställer en allt lägre andel av de lågproduktiva i takt med att de får mer information. En tredje möjlighet skulle vara att anställningsbeteendet skiljer sig mellan kvinnliga och manliga arbetsgivare, men så är inte heller fallet.

Dessa oväntade resultat förklaras i stället enligt Reuben m fl (2014) med att det finns en stark stereotyp om att män är bättre i matematik, som gör att arbetsgivare utan någon information sluter sig till att den kvinnliga kandidaten nog är sämre än den manliga – klassisk statistisk diskriminering. Även om detta i sig kan vara upprörande för känsliga själar, är det än mer anmärkningsvärt att när information finns om respektive kandidats produktivitet räcker det inte för att förta stereotypens inflytande på anställningsbeslutet. Fast arbetsgivarna nu anställer färre lågpresterande kandidater, anställer de fortfarande inte hälften av kvinnorna. (Däremot utgör män mer än 9 av 10 av de 20 procent lågpresterande arbetsökanden som anställs under full information.) Med andra ord, trots att arbetsgivarna uppenbarligen använder information för att uppdatera sina åsikter om kandidaterna, är denna process inte tillräcklig för att eliminera effekterna av de sociala normer som menar att kvinnor är sämre än män på matematik.

Detta resultat blir än mer tänkvärt i ljuset av att det finns ett stort antal studier – se Niederle och Vesterlund (2011) – som visar att kvinnor, oavsett förmåga, tenderar att konkurrera mindre än män just i tävlingar om vem som korrekt kan summera flest antal kombinationer av fyra tvåsiffriga tal.<sup>1</sup> Män i liknande tävlingar väljer däremot att konkurrera mer än deras produktivitet ger fog för. Utifrån studien som diskuterats ovan kanske dessa beteenden kan ses som rationella *givet* de förutfattade meningar som tycks finnas. Om en kvinna *bevisligen presterar bättre* och ändå inte premieras, då är det inte så konstigt att hon föredrar att få betalt för det hon gör snarare än att ”tävla”. Kanske framtida forskning därför borde ägna sig mer åt att förstå hur stereotyper omedvetet påverkar kvinnor och mäns ekonomiska val snarare än att söka efter dessa grupperns stabila ekonomiska preferenser?

*Anne Boschini*

#### REFERENSER

Niederle, M och L Vesterlund (2011), "Gender and Competition", *Annual Review of Economics*, vol 3, s 601–630.

Reuben, E, P Sapienza och L Zingales (2014), "How Stereotypes Impair Women's Careers in Science", *PNAS*, vol 111, s 4403–4408.

<sup>1</sup> Konkurrensbenägenhet uppmäts genom att experimentdeltagare får välja mellan att få betalt per korrekt summerade antal tal och att få dubbelt så mycket betalt om de korrekt summerar fler antal tal än en slumpmässigt vald motståndare.