

Väljs äldre jobbsökande bort vid rekryteringar?

nr 7 2020 årgång 48

I denna artikel diskuterar vi förekomsten av åldersdiskriminering vid rekryteringar på den svenska arbetsmarknaden. Vi har genomfört ett fältexperiment, där över 6 000 fiktiva jobbsökningar med slumpmässigt tilldelad information om ålder (i intervallet 35–70 år) har skickats till arbetsgivare med en utannonserad vakans. Vi finner att sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare faller kraftigt redan från 40-årsåldern och är mycket låg för personer nära pensionsåldern. Kontaktsannolikheten faller snabbare med åldern för kvinnor än för män. Arbetsgivares uppfattningar om arbetstagares förmåga att lära sig nya saker, vara anpassningsbara/flexibla och vara drivna/initiativrika kan vara viktiga förklaringar till diskrimineringen.

Sverige och många andra länder står inför en betydande demografisk utmaning med en åldrande befolkning, vilket kan förväntas sätta hård press på välfärdssystemen och de offentliga finanserna. För att hantera konsekvenserna av denna utveckling krävs att sysselsättningen bland äldre personer ökar. Trots en ökning på senare år är andelen sysselsatta fortfarande lägre, och den genomsnittliga tiden i arbetslöshet är längre, bland äldre personer än bland yngre (Arbetsförmedlingen 2018; Carlsson och Eriksson 2019a).

Diskussionen om hur äldres sysselsättning ska kunna öka har till stor del handlat om deras arbetsutbud, t ex om äldre vill fortsätta arbeta, om det finns tillräckligt starka ekonomiska incitament för äldre att arbeta och om äldres utbildning är anpassad till dagens arbetsmarknad. Dessa frågor är förstas viktiga, men för att sysselsättningen bland äldre ska kunna öka krävs också att arbetsgivarna är villiga att anställa äldre.

Syftet med denna artikel är att diskutera förekomsten av åldersdiskriminering utifrån en experimentell forskningsstudie av åldersdiskriminering vid rekryteringar på den svenska arbetsmarknaden (Carlsson och Eriksson 2019a).

Om det förekommer åldersdiskriminering på arbetsmarknaden kan det få allvarliga konsekvenser för både samhället i stort och de enskilda personer som drabbas. Om äldre diskrimineras vid anställningsbeslut blir det svårt att lyckas med att fördröja människors pensionering genom politiska reformer. Åldersdiskriminering kan dessutom leda till minskad rörlighet i arbetskraften, vilket resulterar i sämre matchningar mellan arbetsgivare och arbetstagare och därmed en sämre fungerande arbetsmarknad. På individnivå har åldersdiskriminering dessutom en negativ effekt på välbefinnandet hos de berörda arbetstagarna. Många äldre har en bättre hälsa än

MAGNUS CARLSSON OCH STEFAN ERIKSSON

Magnus Carlsson är docent i nationalekonomi och verksam vid Linnéuniversitetet. Han forskar om arbetsmarknadsfrågor, främst kopplade till diskriminering och mångfald. magnus.carlsson@lnu.se

Stefan Eriksson är docent i nationalekonomi och verksam vid Uppsala universitet. Han forskar om diskriminering och andra arbetsmarknadsfrågor. stefan.eriksson@nek.uu.se

Artikeln sammanfattar resultaten i Carlsson och Eriksson (2019a). En utförligare version av artikeln finns som en underlagsrapport för Delegation för senior arbetskraft (Carlsson och Eriksson 2019b). Vi är tack-samma för värdefulla synpunkter från Per Johansson och övriga deltagare i det FORTE-finansierade projektet *Effekterna av en åldrande befolkning – ett livscykel-perspektiv på arbete, pension, boende och hälsa*.

personer vid motsvarande ålder i tidigare generationer och kan därmed förväntas vara både villiga och kapabla att stanna längre på arbetsmarknaden. Det kan dock kräva att de ges möjlighet att arbeta under andra villkor under de sista åren av sitt yrkesliv, t ex genom att byta jobb eller yrke. Detta är svårt att uppnå om det finns åldersdiskriminering vid rekryteringar. I stället kan äldre arbetstagare tvingas att antingen stanna kvar hos sin nuvarande arbetsgivare eller lämna arbetsmarknaden.

Det finns relativt få experimentella studier av åldersdiskriminering. Studierna visar vanligen på omfattande åldersdiskriminering (t ex Lahey 2008, Ahmed m fl 2012 och Neumark m fl 2019). I dessa studier jämförs jobbsökande vid ett fåtal specifika åldrar, vilket gör att det är svårt att dra slutsatser om vid vilken ålder diskrimineringen börjar. De flesta av studierna fokuserar dessutom på antingen enbart manliga eller kvinnliga jobbsökande, vilket gör att slutsatser inte kan dras om hur ålder och kön samverkar vid rekryteringar. I vår studie analyseras effekten av en jobbsökandes ålder i ett brett åldersintervall – 35–70 år – för både kvinnor och män.

1. Fältexperimentet

Det är svårt att påvisa åldersdiskriminering vid rekrytering utifrån registerdata, eftersom register saknar information om alla de egenskaper som påverkar de sökandes produktivitet och som observeras av arbetsgivare under rekryteringsprocessen.

Fältexperiment är en metod som låter oss studera diskriminering vid rekryteringar på ett direkt sätt (se t ex Bertrand och Mullinathan 2004 och Carlsson och Rooth 2007). Metoden innebär att fiktiva jobbansökningar utformas och skickas till arbetsgivare med utannonserade lediga jobb. Ansökningarna utformas så att de är identiska i alla andra avseenden förutom den egenskap som ska studeras, i vårt fall den sökandes ålder. Tanken bakom ett sådant experiment är att kunna mäta en kausal effekt av ålder genom att slumpmässigt variera just denna egenskap i ansökningarna. Metoden är allmänt vedertagen bland forskare för att studera diskriminering vid rekryteringar. Nedan beskrivs utformningen av jobbansökningarna och genomförandet av studien.

Jobbansökningarna

Varje jobbansökan tilldelades slumpmässigt en ålder för den arbetssökande i intervallet 35–70 år. Valet av detta intervall har flera fördelar: Vi kan studera effekten av ett års åldrande i ett brett åldersintervall i stället för att bara jämföra skillnader mellan sökande i ett fåtal specifika åldrar, vi kan undersöka vid vilken ålder åldersdiskriminering startar och vi kan analysera åldersdiskriminering runt den nuvarande pensionsåldern.

Vi använde både manliga och kvinnliga sökanden. Kön signalerades genom den sökandes namn. Namnet tilldelades slumpmässigt till jobbansökningarna; hälften fick typiska kvinnliga respektive manliga namn. Vi

valde tre av de vanligaste kvinnliga och manliga namnen för personer i åldersintervallet 35–70 år från Statistiska centralbyråns namnregister.

Utöver ålder och kön använde vi två slumpmässigt tilldelade egenskaper för att signalera de sökandes produktivitet: nuvarande sysselsättningsstatus och förmåga till flexibilitet/anpassningsbarhet. Vi signalerade sysselsättningsstatus genom att slumpmässigt tilldela jobbansökningarna en period av arbetslöshet i intervallet 0–36 månader. Syftet var att kunna undersöka om äldre arbetstagare statistiskt diskrimineras på grund av att arbetsgivarna oroar sig för att de har sämre icke-observerade egenskaper, t ex i form av bristande yrkesfärdigheter. Sysselsättningsstatus tilldelades slumpmässigt från en fördelning där 1/3 av de sökande var ombyttessökande och 2/3 var arbetslösa (jämnt fördelade över intervallet 1–36 månaders arbetslöshet). Vi signalerade flexibilitet/anpassningsbarhet genom att ange att den sökande är positiv till att delta i kurser och annan fortutbildning; hälften av ansökningarna tilldelades slumpmässigt denna signal.

Ett fältexperiment av åldersdiskriminering måste hantera det faktum att äldre arbetstagare har levt fler år än yngre arbetstagare och därför kan förväntas ha mer yrkeserfarenhet. Tidigare studier har hanterat detta på tre sätt.

Det första alternativet innebär att fylla meritförteckningen med en fullständig historik över tidigare relevant yrkeserfarenhet. Det kan hävdas att detta är den mest rimliga jämförelsen, då de flesta äldre sökande har mer relevant yrkeserfarenhet än yngre sökande (jämför Riach och Rich 2010). Ett argument mot detta alternativ är dock att det inte fångar den rena ålderseffekten, eftersom yrkeserfarenheten inte hålls konstant mellan yngre och äldre sökande. Det andra alternativet är att tilldela både yngre och äldre jobbsökande samma antal år av relevant yrkeserfarenhet och utelämnat övriga erfarenheter (jämför Lahey 2008). Detta är standardmetoden i fältexperiment av diskriminering på andra grunder, t ex etnicitet, där jobbansökningarna utformas för att vara meritmässigt identiska. När det gäller åldersdiskriminering har denna metod kritiserats för att göra ålderseffekten svårtolkad, då arbetsgivare kan förväntas anta att äldre sökande har mer erfarenhet än vad som visas i ansökan (jämför Riach och Rich 2010). Det tredje alternativet är att försöka hålla erfarenheten konstant genom att uttryckligen ange att äldre arbetssökande inte har mer relevant yrkeserfarenhet. Det görs ofta genom att ange att den äldre arbetssökande har ägnat sig åt en tidigare aktivitet som inte bör påverka produktiviteten i nuvarande yrke, t ex att ha arbetat i ett annat (okvalificerat) yrke eller ha varit hemma med sina barn. Ett potentiellt problem med detta alternativ är att det skapar ett samband mellan att vara äldre och ha en viss tidigare erfarenhet. Denna strategi fungerar därför bara om den tidigare erfarenheten inte är viktig för produktiviteten i det nuvarande yrket och därför inte beaktas av arbetsgivarna.

Vi använde vart och ett av dessa tre alternativ för en tredjedel av ansökningarna. Vi tilldelade alla jobbansökningar tio års relevant yrkeserfarenhet, vilket är realistiskt för personer i det åldersintervall vi studerar.

Därutöver fyllde vi antingen ut med mer relevant erfarenhet, med okvalificerad erfarenhet, eller angav ingen ytterligare erfarenhet.

För att skapa realistiska jobbansökningar utgick vi från verkliga jobbansökningar som finns tillgängliga hos Arbetsförmedlingen. Varje jobbansökan bestod av två delar – ett personligt brev och ett CV. Brevet inleddes med en kort presentation av den sökande som innehöll namn och ålder, en beskrivning av tidigare yrkeserfarenhet och några rader om fritidsintressen. CV innehöll den sökandes namn, födelsedatum, kontaktuppgifter, yrkeserfarenhet, utbildning, datakunskaper, körkort och, där det är relevant, uppgifter om yrkesspecifika intyg.

Alla jobbansökningar skapades innan experimentet startade. Det första steget för att skapa jobbansökningarna var att skapa ansökningsmallar, dvs skelett som anger struktur, layout och typsnitt och innehåller några allmänna fraser och information. Vi använde en specifik mall för varje yrke. I det andra steget fylldes mallarna med innehåll utifrån de slumpmässigt tilldelade variablerna samt det yrke och den stad som ansökan avsåg. De två första slumpmässigt tilldelade variablerna var de sökandes ålder och namn, vilka angavs både i det personliga brevet och i CV. En genomgång av jobbsökandes profiler i en databas hos Arbetsförmedlingen visar att det är mycket vanligt att de sökande skriver ut sin ålder. Den tredje slumpmässigt tilldelade variabeln var sysselsättningsstatus (arbetslöshetens längd), vilken signaleras i den del av CV som listar tidigare arbeten, där en arbetslös person hade en lucka i sin arbetshistorik. Den fjärde slumpmässigt tilldelade variabeln var signalen om att vara anpassningsbar, vilket signalerades med följande mening i det personliga brevet: ”Jag tycker om att lära mig nya saker och går gärna fortbildningskurser”. Vi randomiserade även de tre olika alternativen för yrkeserfarenhet. Yrke bestämde inte bara vilken mall som används, utan återspeglades också i utbildning och erfarenhet för den sökande. Alla sökande gavs en för yrket relevant gymnasieutbildning och åtminstone tio år av yrkesspecifik erfarenhet. En postadress angavs i CV och tilldelades beroende på stad. Vi använde fiktiva adresser som ligger i likartade stadsdelar (med avseende på socioekonomiska egenskaper) i de tre städer som vi studerade (adresser belägna i förorter inte alltför långt från stadskärnorna).

För att göra det möjligt för arbetsgivare att kontakta de arbets sökande inkluderades ett telefonnummer och en e-postadress i varje ansökan. E-postadresser och telefonnummer (inklusive en automatisk telefonsvarare) registrerades hos en stor internetleverantör och ett stort telekomföretag.

Vi skickade tre jobbansökningar till varje arbetsgivare. Antalet var en avvägning mellan att få fler observationer med givna resurser och risken att väcka misstänksamhet hos arbetsgivaren. För att kunna skicka tre ansökningar till samma arbetsgivare använde vi tre mallar, som skiljde sig vad gäller struktur, layout, typsnitt och allmänna fraser. Valet av mall till en jobbansökan skedde slumpmässigt.

Yrken och vakanser

Vakanserna valdes ut i de tre största städerna i Sverige – Stockholm, Göteborg och Malmö – som tillsammans täcker en klar majoritet av alla lediga jobb. Här valde vi slumpmässigt annonser på Arbetsförmedlingens webbplats i ett antal utvalda yrken.

Vi valde yrken utifrån tre kriterier. Det första kriteriet var att det måste vara möjligt att ansöka via e-post. Detta är fallet för många arbetsgivare i den privata sektorn. Arbetsgivare i den offentliga sektorn använder dock ofta specifika rekryteringssystem, där arbetssökande måste identifiera sig och sedan ansöka via ett särskilt formulär. Det andra kriteriet var att yrket inte kräver en universitetsutbildning. För sådana jobb är det troligt att många arbetsgivare använder Internet för att utvärdera arbetssökande, t ex genom att använda *LinkedIn*. Dessutom kräver högkvalificerade yrken ofta mer komplicerade jobbansökningar som är anpassade till en specifik utannonserad tjänst. Det tredje kriteriet var att antalet annonser i ett yrke måste vara tillräckligt stort för att tillåta en separat analys av yrket. Utifrån dessa kriterier valde vi sju av de vanligaste yrkena på den svenska arbetsmarknaden: administrativa assistenter, butikssäljare, fordonsförare, företagssäljare, kockar, lokalvårdare och restaurangbiträden.

Genomförandet av studien

Mellan augusti 2015 och mars 2016 skickade vi 6 066 jobbansökningar till 2 022 arbetsgivare. För varje platsannons skickades tre slumpvis utvalda jobbansökningar i slumpmässig ordning till arbetsgivaren med en dags mellanrum mellan varje ansökan. Arbetsgivarna svarade mestadels via e-post, men också genom att lämna röstmeddelanden på telefonsvarare. Efter att vi registrerat en kontakt tackade vi omedelbart nej till alla kallelser till anställningsintervjuer. I den empiriska analysen undersöker vi sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare. Ett kontaktförsök är en förutsättning för att kunna bli kallad till en anställningsintervju och indikerar visat intresse för den sökande.

Den första kolumnen i tabell 1 visar antalet jobbansökningar som skickats i vart och ett av de sju yrkena. För varje yrke skickade vi mellan 500

Yrke	Antal Ansökningar	Andel Ansökningar	Kontaktsannolikhet
Administrativ assistent	1 110	18%	5,3%
Butikssäljare	918	15%	4,0%
Fordonsförare	495	8%	17,0%
Företagssäljare	558	9%	9,1%
Kock	1 059	17%	15,8%
Lokalvårdare	789	13%	9,1%
Restaurangbiträde	1 137	19%	4,8%
Samtliga	6 066	100%	8,7%

Tabell 1
Deskriptiv statistik

Källa: Egna beräkningar.

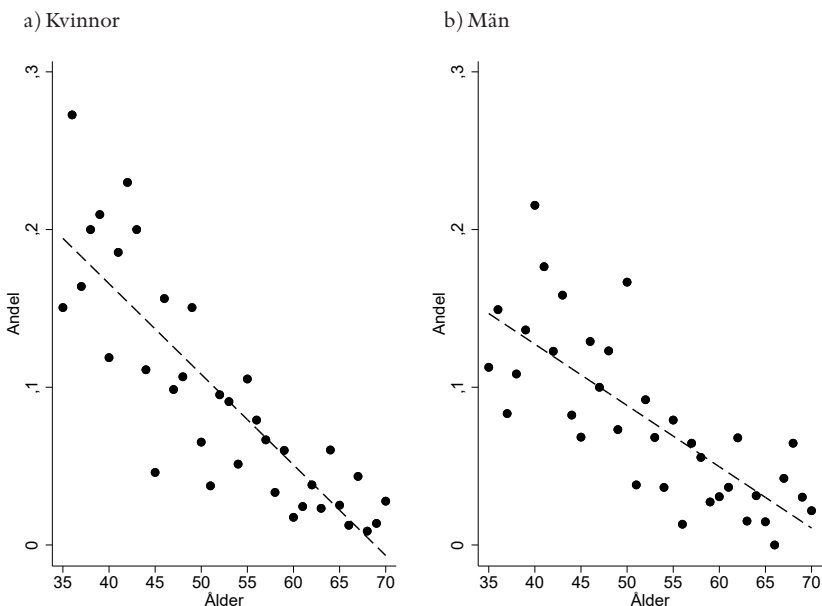
och 1 100 jobbansökningar. Den andra kolumnen visar vilken andel av alla ansökningar som det motsvarar. Den sista kolumnen visar sannolikheten att bli kontaktad, vilken varierar mellan fyra och 17 procent med ett genomsnitt på 8,7 procent. Variationen i antalet ansökningar och kontaktsannolikheten återspeglar sannolikt främst skillnader i efterfrågan på arbetskraft mellan olika yrken.

2. Resultat

Huvudresultat

Resultaten visar på förekomsten av omfattande åldersdiskriminering vid rekryteringar på den svenska arbetsmarknaden. Figur 1 illustrerar kontaktsannolikheten för jobbsökande i åldersintervallet 35–70 år för kvinnor och män. Varje punkt i figuren visar sannolikheten vid en viss ålder och en linje har anpassats till punkterna. Av figuren framgår att det finns ett tydligt negativt samband mellan kontaktsannolikhet och ålder. Sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare faller kraftigt redan i 40-årsåldern och närmare pensionsåldern är sannolikheten mycket låg, bara runt 2–3 procent. En regressionsanalys visar att koefficienten för den sökandes ålder är $-0,0049$. Kontaktsannolikheten faller alltså med ca fem procentenheter för varje tiotal år av åldrande, vilket tyder på att åldersdiskrimineringen är betydande. Ålderseffekten är nästintill oförändrad om hänsyn tas till de

Figur 1
Sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare vid olika åldrar



Ann: Kontaktsannolikheten vid varje ålder är beräknad utifrån i genomsnitt 85 jobbansökningar.

Källa: Egna beräkningar.

sökandes övriga egenskaper. Det kan även nämnas att kvinnliga sökande har, i genomsnitt, en runt 1,4 procentenheter högre kontaktsannolikhet än män.

För både män och kvinnor faller kontaktsannolikheten tidigt i åldersintervallet och det finns ett tydligt negativt samband mellan kontaktsannolikhet och ålder. Det finns dock två skillnader mellan profilerna för kvinnor och män. Tidigt i åldersintervallet har kvinnor en högre kontaktsannolikhet än män och nedgången är brantare för kvinnor. För sökande som är 35 år är kontaktsannolikheten hela 4,9 procentenheter högre för kvinnor än för män. Vidare är storleken på ålderseffekten ca $-0,0058$ för kvinnor och $-0,0040$ för män.

En del av de kontaktade blir direkt kallade till anställningsintervju. När vi undersöker sannolikheten att bli kallad till intervju blir estimaten något mindre i storlek, vilket är naturligt då andelen explicita kallelser till anställningsintervjuer är lägre än andelen som kontaktats. Alla resultat är dock kvalitativt oförändrade.

Som nämnts ovan är en omdiskuterad fråga i forskningslitteraturen hur de sökandes yrkeserfarenhet bör utformas i fältexperiment som undersöker åldersdiskriminering. Våra resultat visar att estimatet för ålder inte tycks påverkas av vilket av de tre alternativen för erfarenhet som används.

Övriga resultat

De slumpmässigt tilldelade signalerna sysselsättningsstatus och anpassningsbarhet kan användas för att undersöka om osäkerhet om äldre arbetstagares produktivitet är en viktig kanal för åldersdiskriminering (dvs om statistisk diskriminering på grund av dessa egenskaper är viktigt).

Tanken bakom att signalera sysselsättningsstatus är att det är mer sannolikt att arbetsgivare uppfattar att äldre och yngre sysselsatta (eller korttidsarbetslösa) arbetssökande har liknande yrkesfärdigheter jämfört med äldre och yngre (långtids)arbetslösa. För att undersöka om så är fallet konstruerar vi först en variabel som antar värdet ett om den sökande är långtidsarbetslös (dvs arbetslös minst tolv månader) och noll om den sökande är sysselsatt eller korttidsarbetslös. Resultaten visar en tydlig negativ effekt av att vara långtidsarbetslös. För dessa personer är kontaktsannolikheten 2,1 procentenheter lägre (statistiskt signifikant). Resultatet är i linje med tidigare studier (t ex Eriksson och Rooth 2014). Den starka negativa effekten bekräftar också att arbetsgivarna har observerat denna signal i jobbsökningarna. Vi undersöker därefter om den negativa effekten av ålder varierar med sysselsättningsstatus. Resultaten visar att ålderseffekten är relativt lika för de som är långtidsarbetslösa och de som inte är det.

Vi randomiserade också inkluderandet av den mening i det personliga brevet som är tänkt att signalera att arbetstagaren är anpassningsbar. Resultaten visar att denna signal inte har någon signifikant effekt på kontaktsannolikheten. En tolkning av det är att arbetsgivarna inte har observerat signalen i jobbsökningarna. Det finns inte heller något som tyder på att stor-

	Adm. assistent	Butiks- säljare	Fordons- sörare	Företags- säljare	Kock	Lokal- vårdare	Rest- biträde
Ålder x yrke	-0,0031*** (0,0006)	-0,0023*** (0,0007)	-0,0081*** (0,0016)	-0,0059*** (0,0013)	-0,0080*** (0,0011)	-0,0049*** (0,0009)	-0,0036*** (0,0007)

Tabell 2 Sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare för respektive yrke. *Ann:* Antalet observationer är 6 066. Regressionen inkluderar inga ytterligare kontrollvariabler förutom fixa effekter för yrken. Standardfelen är klustrade på företagsnivån. *** signifikant på enprocentnivån, ** signifikant på femprocentnivån och * signifikant på tioprocentnivån. *Källa:* Egna beräkningar.

leken på ålderseffekten varierar med den signalerade anpassningsbarheten.

En intressant fråga är om den negativa ålderseffekten varierar mellan yrken. I tabell 2 visas ålderseffekten för varje yrke. Det kan noteras att ålderseffekten är negativ och statistiskt signifikant i samtliga sju yrken. Det bekräftar att åldersdiskriminering är ett utbrett fenomen som inte är begränsat till ett fåtal yrken. Samtidigt skiljer sig storleken på ålderseffekten mellan yrkena. Ålderseffekten är störst i de tre yrkena fordonsförare, företags säljare och kock. Vi har även skattat ålderseffekten separat för kvinnor och män i respektive yrke. För administrativa assistenter och lokalvårdare, de yrken där kvinnor har en högre kontaktsannolikhet, antyder resultaten att detta drivs av att yngre kvinnor har en fördel i dessa yrken.

3. Orsaker till åldersdiskriminering vid rekryteringar

Resultaten av experimentet visar att det finns en betydande negativ ålderseffekt i samtliga studerade yrken och att den startar så tidigt som i 40-årsåldern. En viktig fråga är vad orsaken är bakom åldersdiskrimineringen.

Osäkerhet om äldres produktivitet eller ovilja att anställa äldre?

En möjlig förklaring är statistik diskriminering, dvs att arbetsgivare på grund av osäkerhet om de sökandes produktivitet sorterar bort äldre jobbsökande. Det faktum att ålderseffekten finns redan i 40-årsåldern gör det dock osannolikt att stereotyper om sämre yrkesfärdigheter, fysisk styrka eller hälsa är viktiga förklaringar till åldersdiskrimineringen. Det är helt enkelt osannolikt att personer redan i 40-årsåldern saknar viktiga yrkesfärdigheter, brister i fysisk styrka eller har dålig hälsa.

Det finns dock andra egenskaper som kan ligga till grund för statistisk diskriminering. Inom ramen för vårt forskningsprojekt genomförde Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) en enkätundersökning om hur arbetsgivare uppfattar arbetssökande i olika åldrar (Andersson 2019; Carlsson och Eriksson 2019a). Under våren 2016 kontaktades ett representativt urval av svenska arbetsgivare via telefon för att hitta en person som arbetar med rekrytering som kunde svara på en webbaserad enkät. För 3 937 arbetsgivare hittades en sådan person och 1 336 (34 procent) av dem besvarade enkäten.

En fråga i enkäten handlade om ett antal egenskaper hos arbetstagare i olika åldrar. Frågan var: *"Tänk dig att ni ska anställa en ny medarbetare till en typisk anställning på er arbetsplats. Hur väl tror du att en genomsnittlig sökande i respektive ålder nedan skulle uppfylla egenskaperna, på en skala från 1 (i mycket liten utsträckning) till 10 (i mycket stor utsträckning)?"*. De angivna åldrarna var 20, 30, 40, 50 och 60 år. De uppräknade egenskaperna var: i) självgående, ii) ha lätt att lära, iii) anpassningsbar/flexibel, iv) driven/initiativrik, v) strukturerad, vi) teknisk yrkesfärdighet, vii) kommunikationsförmåga, viii) lojal/tillförlitlig, ix) samarbetsförmåga och x) ledarförmåga.

Det visar sig att det finns tre egenskaper som arbetsgivare svarade att de tror tydligt försämras med åldern: lätt att lära, att vara anpassningsbar/flexibel och att vara driven/initiativrik. För de två första egenskaperna har arbetsgivarnas svar en topp vid 30 års ålder och minskar därefter, medan den sista egenskapen har en topp vid 40 års ålder och sedan avtar. En analys visar att dessa nedgångar är statistiskt signifikanta. Det faktum att den upplevda nedgången börjar vid en så tidig ålder antyder att en anledning till att arbetsgivare diskriminerar relativt unga jobbsökande kan vara att de statistiskt diskriminerar på grund av sina uppfattningar om hur dessa egenskaper utvecklas med åldern. En fördel med denna förklaring är att dessa förmågor är allmänna och därför kan vara viktiga i de flesta yrken, om än i olika grad.

För de övriga sju egenskaperna i enkäten tyder arbetsgivarnas svar inte på att de tror att dessa faktorer försämras markant med åldern (den grad i vilken arbetsgivarna upplever att arbetstagarna har dessa egenskaper är antingen ganska konstant eller minskar något först i den äldsta åldersgruppen). I synnerhet är detta fallet för yrkesfärdigheter, vilket är i linje med att vi inte hittar något samband mellan ålder och sysselsättningsstatus i experimentet. Signalen om långtidsarbetslöshet är sannolikt främst ett test på arbetsgivarnas uppfattning om yrkesfärdigheter. Om deras uppfattning är att denna färdighet inte sjunker med åldern så bör vi inte finna någon interaktionseffekt.

Enkätsvaren är i linje med resultaten från andra enkätundersökningar riktade till arbetsgivare. De flesta av dessa studier ställer frågor om huruvida arbetsgivaren anser att äldre arbetstagare har mindre av vissa färdigheter och förmågor än yngre arbetstagare (t ex Taylor och Walker 1998, Henkens 2005 och Pensionsmyndigheten 2012). Resultaten visar vanligen att arbetsgivare oroar sig för att äldre arbetstagare har sämre förmåga att lära sig nya saker, är mindre anpassningsbara/flexibla och mindre ambitiösa. Dessutom finner studierna ofta inga tydliga tecken på att arbetsgivare tror att äldre arbetstagare har mindre yrkesfärdigheter eller är mindre produktiva. Vissa studier indikerar också att arbetsgivare oroar sig för äldre arbetstagares fysiska styrka och hälsa. En potentiell brist med tidigare enkätundersökningar är att de ofta definierar äldre arbetstagare ganska grovt, ofta som arbetstagare över 50 år.

En annan potentiell förklaring till åldersdiskriminering är preferensdiskriminering. Det är dock osannolikt att detta är den viktigaste förklaringen.

Det är helt enkelt orimligt att arbetsgivare skulle hysa en motvilja mot personer i 40-årsåldern på grund av deras ålder. Detta stöds av resultaten från enkätundersökningen, i vilken mycket få arbetsgivare gav svar som antyder att detta är en viktig förklaring. Även om preferenser är en osannolik förklaring till att arbetstagare i 40-årsåldern väljs bort kan denna förklaring fortfarande ha betydelse bland de äldsta i det studerade åldersintervallet (t ex de i åldern 55–70 år).

Alternativa förklaringar

En viktig fråga är om det finns andra alternativa förklaringar på efterfrågesidan än åldersdiskriminering som skulle kunna förklara den negativa ålderseffekten.

En potentiell förklaring är att det skulle vara dyrare att anställa äldre än yngre arbetstagare. Det skulle kunna vara fallet om lönesättningen är baserad på ålder så att arbetsgivare alltid måste betala äldre en högre lön oavsett hur produktiva de är. Löner baserade explicit på ålder är vanliga i vissa europeiska länder, men i Sverige är ålder inte en relevant faktor för arbetstagare i det åldersintervall som vi analyserar i experimentet enligt de kollektivavtal som i stor utsträckning bestämmer lönerna för arbetstagare i låg- och medelkvalificerade yrken. Åldersbaserade löner kan dock också förekomma som ett resultat av långsiktiga implicita kontrakt där lönen stiger med anställningstiden (Lazear 1979). De teoretiska argumenten för implicita kontrakt gäller dock befintliga anställda och det är därför inte uppenbart varför dessa argument skulle vara viktiga för nyanställdas ingångslöner.

Ett annat skäl till varför det kan vara dyrare att anställa äldre arbetstagare är om det finns andra lönerelaterade kostnader, t ex pensionspremier, som är högre för äldre arbetstagare. I Sverige är tjänstepensionspremierna för arbetaryrken dock inte åldersberoende.

Ett tredje skäl till varför det kan vara dyrare att anställa äldre arbetstagare är om arbetsgivaren betalar stora utbildningskostnader för sina nyanställda. Då kan det hävdas att arbetsgivaren har incitament att undvika äldre, eftersom de kan förväntas förbli anställda under en kortare tidsperiod. För de yrken som vi studerar förväntar vi oss dock inte att utbildningskostnaderna är viktiga, särskilt inte med tanke på att alla jobbsökande i experimentet redan har åtminstone tio år av yrkesspecifik erfarenhet. Dessutom avtar arbetskraftens rörlighet med åldern, vilket betyder att det inte är självklart att den förväntade anställningstiden är kortare för äldre arbetstagare.

Vi kan förstås inte utesluta möjligheten att vissa arbetsgivare upplever äldre arbetstagare som dyrare att anställa. Men om dessa uppfattningar är felaktiga så är det ytterligare ett exempel på statistisk diskriminering. Sammantaget drar vi slutsatsen att det är osannolikt att andra överväganden på efterfrågesidan än diskriminering är den huvudsakliga förklaringen till ålderseffekten.

4. Slutsatser

Vårt experiment visar att det finns en stark negativ ålderseffekt i samtliga studerade yrken. Kontaktsannolikheten börjar falla redan i 40-årsåldern och vid den nuvarande pensionsåldern är kontaktsannolikheten nära noll. Kontaktsannolikheten faller snabbare med åldern för kvinnor än för män. Den tidiga nedgången i kontaktsannolikheten tyder på att den huvudsakliga förklaringen till åldersdiskriminering på arbetsmarknaden inte handlar om att vara äldre – t ex över 55 år – utan snarare om att inte vara ung – t ex under 40–45 år. Sannolika förklaringar till åldersdiskrimineringen är att arbetsgivare har stereotypa uppfattningar om äldres förmåga att lära sig nya saker, anpassningsbarhet och initiativrikedom. Däremot tycks de inte förvänta sig att äldre har sämre yrkesfärdigheter och det förefaller osannolikt att de hyser direkt motvilja mot äldre på arbetsmarknaden.

En viktig fråga är i vilken utsträckning resultaten är giltiga utanför den specifika sökkanal och de specifika yrken och städer som vi studerar. Det är välkänt att många vakanser tillsätts genom informella sökkanalet, t ex via personliga nätverk och kontakter. Det finns dock inga uppenbara skäl att förvänta sig att ålder skulle spela en mindre roll vid informella rekryteringar. Snarare kan det motsatta hävdas, dvs att diskriminering kan förväntas vara vanligare vid rekryteringar som är mindre transparenta. När det gäller yrkena i experimentet bör de vara representativa för låg- och medelkvalificerade yrken. Om resultaten även är giltiga för högkvalificerade yrken är mer oklart. Sådana yrken är svåra att studera med den metod vi använder. Att yrkeserfarenhet kan vara viktigare i högkvalificerade yrken talar för mindre åldersdiskriminering. Dock talar det faktum att åldersprofilerna för sysselsättning och arbetslöshetens varaktighet är mycket lika för arbetsmarknaden som helhet och för lågkvalificerade yrken för att våra resultat kan vara representativa även för mer högkvalificerade yrken.

Resultaten visar att politiker och andra beslutsfattare som arbetar med reformer för att få äldre att stanna kvar längre på arbetsmarknaden står inför en dubbel utmaning. Om samhället ska lyckas med att senarelägga människors pensionering och öka arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningen bland äldre arbetstagare måste reformer inriktas både på att öka utbudet av arbetskraft bland äldre och på att motverka åldersdiskriminering på efterfrågesidan.

Ahmed, A M, L Andersson och M Hammarstedt (2012), "Does Age Matter for Employability? A Field Experiment on Ageism in the Swedish Labour Market", *Applied Economics Letters*, vol 19, s 403–406.

Andersson, J (2019), "Attityder till produktivitet och anställningskostnad över livscykeln", IFAU rapport 2019:12, Uppsala.

Arbetsförmedlingen (2018), *Äldres arbetsmarknadssituation*, Arbetsförmedlingen, Stockholm.

Bertrand, M och S Mullainathan (2004), "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination", *American Economic Review*, vol 94, s 991–1013.

Carlsson, M och S Eriksson (2019a), "Age Discrimination in Hiring Decisions: Evidence from a Field Experiment in the Labor Market", *Labour Economics*, vol 59, s 173–183.

Carlsson, M och S Eriksson (2019b), *Bortvald på grund av ålder – åldersdiskriminering vid*

REFERENSER

rekryteringar, rapport 11, Delegationen för senior arbetskraft.

Carlsson, M och D-O Rooth (2007), "Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data", *Labour Economics*, vol 14, s 716-729.

Eriksson, S och D-O Rooth (2014), "Do Employers Use Unemployment as a Sorting Criterion When Hiring? Evidence from a Field Experiment", *American Economic Review*, vol 104, s 1014-1039.

Henkens, K (2005), "Stereotyping Older Workers and Retirement: The Manager's Point of View", *Canadian Journal on Aging*, vol 24, s 353-366.

Lahey, J N (2008), "Age, Women, and Hiring an Experimental Study", *Journal of Human Resources*, vol 43, s 30-56.

Lazear, E P (1979), "Why Is There Manda-

tory Retirement?", *Journal of Political Economy*, vol 87, s 1261-1284.

Neumark, D, I Burn och P Button (2019), "Is It Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment", *Journal of Political Economy*, vol 127, s 922-970.

Pensionsmyndigheten (2012), *Arbetsgivares attityder till äldre arbetskraft*, Pensionsmyndigheten analyserar 2012:2, Stockholm.

Riach, P och J Rich (2010), "An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market", *Annals of Economics and Statistics/Annales d'Économie et de Statistique*, vol 99/100, s 169-185.

Taylor, P och A Walker (1998), "Employers and Older Workers: Attitudes and Employment Practices", *Ageing & Society*, vol 18, s 641-658.