

Vad är värst – dålig hälsa, utländsk bakgrund eller 55+?¹

STEFAN ERIKSSON, PER JOHANSSON OCH SOPHIE LANGENSKIÖLD

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

Per Johansson är professor i nationalekonomi vid Uppsala universitet och verksam vid IFAU. Han forskar om ekonomisk metodutveckling, arbetsmarknadsfrågor och hälsa. per.johansson@ifau.uu.se

Sophie Langenskiöld är doktor i nationalekonomi och verksam vid Uppsala universitet samt affilierad vid IFAU. Hon forskar i hälsoekonomi och kausal inferens med hjälp av observationsdata. sophie.langenskiold@pubcare.uu.se

Vi studerar arbetsgivares rekryteringsbeteende med data från ett hypotetiskt valexperiment. Arbetsgivarna får välja mellan två hypotetiska sökande att kalla till en anställningsintervju eller att anställa som en ersättare för en tidigare anställd. De sökande skiljer sig åt vad gäller kön, ålder, utbildning, yrkeserfarenhet, etnicitet, religiös trosuppfattning, familjesituation, vikt och hälsa. Vi finner att arbetsgivare väljer bort sökande som är äldre, födda utanför Europa, muslimer, judar, flerbarnsföräldrar, överviktiga eller har en historik av sjukfrånvaro. Uttryckt i lönetermer motsvarar diskrimineringen lönesänkningar med upp till 50 procent. Resultaten indikerar att osäkerhet om de sökandes produktivitet är en viktig förklaring till diskrimineringen.

Diskriminering på arbetsmarknaden är ett ofta omdebatterat ämne. Forskning antyder att de inkomstskillnader mellan olika grupper som vi observerar till stor del återspeglar skillnader i möjligheterna till anställning och befordran.² För att förstå skillnaderna i arbetsmarknadsutfall är det därför viktigt att undersöka hur arbetsgivare rangordnar arbetssökande. Diskrimineringslagen förbjuder många former av diskriminering, men arbetsgivare kan ha incitament att använda faktorer som exempelvis kön, ålder, etnicitet och hälsa för att rangordna sökande om de tror att dessa faktorer säger något om de sökandes produktivitet.

Att bevisa förekomsten av diskriminering i ett enskilt fall är dock svårt eftersom det ofta är möjligt för arbetsgivarna att hävda att de har fattat sina rekryteringsbeslut baserat på legitima grunder. En arbetsgivare kan exempelvis hävda att en utrikes född sökande har sämre språkkunskaper än en inrikes född sökande. Genom åren har många åtgärder prövats för att motverka diskriminering, men det har visat sig vara svårt att hitta effektiva åtgärder.³ För att utforma verkningsfulla åtgärder mot diskriminering krävs det god kunskap om diskrimineringens omfattning och karaktär.

Generellt är det mycket svårt att studera diskriminering med retrospektivt insamlade data eftersom det ofta är omöjligt att särskilja betydelsen av de faktorer som arbetsgivarna observerar under rekryteringsprocessen men som det saknas information om i datamaterialen (dvs icke-observerbar heterogenitet) och diskriminering. Därför har många forskare på senare år

¹ Rapporten är en sammanfattning av Eriksson m fl (2012). Vi är tacksamma för värdefulla synpunkter från Erik Grönqvist och deltagare vid de seminarier och konferenser där vi presenterat studien. Vi är även tacksamma för finansiellt stöd från Socialdepartementet.

² Se exempelvis Edin och Åslund (2001).

³ Ett exempel är försök med anonyma ansökningar, se Åslund och Nordström Skans (2012).

övergått till att använda fältexperiment för att studera diskriminering.⁴ I sådana studier skickas antingen fiktiva arbetsökande eller fiktiva ansökningar till rekryterande arbetsgivare. De sökande görs identiska i alla avseenden utom ett – t ex kön eller etnicitet – och sedan analyseras arbetsgivarnas respons. Denna metod ger större möjligheter än traditionella metoder att påvisa diskriminering, men har också ett antal problem.⁵ Experiment med fiktiva arbetsökande har kritiserats dels för att de personer som spelar arbetsökande vanligen är medvetna om syftet med experimentet och att de därmed kan påverkas i sitt agerande, dels för att det är svårt att säkerställa att de sökande verkligen framstår som identiska för arbetsgivarna i alla andra avseenden. Experiment med fiktiva ansökningar har färre nackdelar, men även dessa studier har kritiserats. Sådana studier kan bara påvisa diskriminering i den inledande fasen av en rekrytering. Det är även svårt att särskilja preferensbaserad diskriminering (dvs när arbetsgivare diskriminerar baserat på sina egna, sina anställdas eller sina kunders värderingar) och statistisk diskriminering (dvs när arbetsgivare diskriminerar baserat på skillnader i genomsnittlig (eller spridning i) produktivitet mellan olika grupper). Vidare kan det hävdas att det är oetiskt att utsätta arbetsgivare för fiktivt arbetsökande. Givet existerande metoders begränsningar finns det därför ett behov av nya angreppssätt för att studera diskriminering.

Syftet med denna studie är att undersöka om arbetsgivare diskriminerar arbetsökande baserat på kön, ålder, etnicitet, religiös trosuppfattning, familjesituation, vikt eller historik av sjukfrånvaro, samt att försöka särskilja mellan preferensbaserad och statistisk diskriminering.⁶

För att göra detta genomför vi ett hypotetiskt valexperiment, vilket är en metod som ofta används inom transport-, turism- och miljöekonomi. I experimentet får arbetsgivarna beskriva en anställd som nyligen slutat och därefter välja mellan två hypotetiska sökande att kalla till en anställningsintervju eller att anställa som en ersättare för den tidigare anställde. De två sökande skiljer sig åt vad gäller fyra egenskaper, men är identiska med den tidigare anställde vad gäller alla andra egenskaper.

Hypotetiska valexperiment har flera fördelar jämfört med andra metoder. En fördel är att metoden ger oss full kontroll över den information som är tillgänglig för rekryterarna, vilket innebär att vi kan isolera effekten av var och en av de sökandes egenskaper utan att problem med icke-observerbar heterogenitet uppstår. En andra fördel är att vi kan studera många olika former av diskriminering – t ex kön, ålder och etnicitet – samtidigt, vilket möjliggör en jämförelse av graden av olika former av diskriminering. En tredje fördel är att vi kan studera effekterna av egenskaper som kan vara relevanta i både intervju- och anställningsfasen av en rekrytering. En fjärde

⁴ Svenska exempel är Ahmed m fl (2012), Carlsson (2011) och Carlsson och Rooth (2007).

⁵ Dessa problem diskuteras mer i detalj i Heckman (1998) och Heckman och Siegelman (1993).

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

fördel är att vi kan räkna ut det marginella värdet av varje egenskap, dvs hur mycket lönen måste sänkas för att arbetsgivarna ska betrakta sökande med respektive utan en viss egenskap som likvärdiga. En femte fördel är att metoden ger oss nya möjligheter att särskilja preferensbaserad och statistisk diskriminering. Slutligen uppstår inga etiska betänkligheter eftersom alla rekryterare är medvetna om att de deltar i ett frivilligt experiment. En nackdel med hypotetiska valexperiment är att de inte är baserade på realiserat beteende, vilket innebär att rekryterarna kan försöka dölja sin diskriminering. Utformningen av experimentet, t ex att flera egenskaper måste bedömas samtidigt, gör det dock svårt att besvara frågorna strategiskt. Dessutom bör effekten, om rekryterarna försöker dölja sin diskriminering, bli att vi underskattar graden av diskriminering.

Vi finner att arbetsgivare väljer bort sökande som är äldre, födda utanför Europa, muslimer, judar, flerbarnsföräldrar, överviktiga eller har en historik av sjukfrånvaro. Graderna av diskriminering är omfattande och det krävs lönesänkningar med upp till 50 procent för att sökande med respektive utan vissa av dessa egenskaper ska betraktas som likvärdiga. Vi finner endast små skillnader i graderna av diskriminering mellan olika typer av rekryterare och företag. Resultaten indikerar att osäkerhet om de sökandes produktivitet är en viktig förklaring till diskrimineringen.

Resten av artikeln är disponerad enligt följande. I avsnitt 1 beskrivs experimentet, i avsnitt 2 presenteras datamaterialet, i avsnitt 3 presenteras och diskuteras resultaten och i avsnitt 4 sammanfattas slutsatserna.

1. Experimentet

För att experimentet ska fungera som avsett är det viktigt att deltagarna uppfattar det som realistiskt. Vi genomförde därför en omfattande förstudie med intervjuer med rekryterare, diskussioner i fokusgrupper och utskick av en preliminär enkät till ett antal arbetsgivare. Utifrån resultaten av förstudien utformade vi sedan den slutgiltiga enkäten som vi skickade till rekryterare vid 1 000 arbetsplatser. Experimentet genomfördes under 2007. Nedan beskrivs översiktligt experimentets utformning.

Förstudien

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

Därefter utformade vi en pilotenkät och testade den i tre fokusgrupper med runt nio deltagare per grupp. Deltagarna fick fylla i enkäten som bestod av frågor där de fick välja mellan två hypotetiska sökande och därefter diskutera enkätens utformning. Utifrån diskussionerna i fokusgrupperna drog vi följande slutsatser: Rekryterarna kom tydlig ihåg den anställde som senast slutat och vilka egenskaper den personen hade, svaren antydde att de använde signaler för produktivitet för att rangordna de sökande och att de använde olika signaler i intervju- och anställningsfasen av en rekrytering och det verkade som om de förstod experimentets utformning men att valet mellan de två hypotetiska sökande blev svårt om för många egenskaper varierades samtidigt.

Utformningen av experimentet

Vi valde att studera egenskaper hos de arbetssökande som kan vara av betydelse i båda faserna av rekryteringsprocessen, dvs både i intervju- och anställningsbeslutet. Vi inkluderade alltid lönen (för att kunna kvantifiera diskrimineringen i lönetermer) och omfattningen av medfinansieringen i sjukförsäkringen.⁷ I intervjufasen valde vi därutöver att inkludera fyra egenskaper (kön, ålder, utbildning och erfarenhet). Alla dessa är egenskaper som vanligen återfinns i ett CV. I anställningsfasen valde vi att inkludera sju egenskaper (kön, etnicitet (födelseland), religiös trosuppfattning, familjesituation (antal barn), vikt och två mått på historik av sjukfrånvaro (frekvens och intensitet)). Alla dessa är egenskaper som ofta observeras eller diskuteras under en anställningsintervju, men som vanligen inte inkluderas explicit i ett CV. De inkluderade egenskaperna och deras alternativ presenteras i tabell 1. Två av egenskaperna kan behöva förklaras lite utförligare, nämligen de sökandes vikt och omfattningen av medfinansieringen i sjukförsäkringen. För vikt använde vi oss av de siluetter som har tagits fram av Stunkard m fl (1983) och som använts i ett flertal tidigare studier. Siluetterna för män och kvinnor illustreras i figur 1. Siluett 1/2 representerar undervikt, siluett 3/4 normalvikt, siluett 5/6 övervikt och siluett 7/8/9 kraftig övervikt. För medfinansieringen använde vi oss av tre välkända alternativ: två veckors arbetsgivarbetald sjuklön, tre veckors arbetsgivarbetald sjuklön samt två veckors arbetsgivarbetald sjuklön följt av 15 procents medfinansiering under resten av sjukfrånvaron. Vi förväntar oss att arbetsgivarna uppfattar kostnaden som lägst i det första alternativet och högst i det sista alternativet. Notera även att lönen relateras till den tidigare anställdes lön.

För att vi ska kunna estimerar de effekter som vi är intresserade av krävs det att 156 hypotetiska sökande ingår i enkäterna, vilket uppnås genom att vi använder tretton varianter av enkäten med tolv frågor i varje (fyra frågor om intervju och åtta frågor om anställning).⁸ Vid utskick till företag drogs slumpmässigt en variant av enkäten. I varje fråga varierades fyra egenskaper,

⁷ I Eriksson m fl (2012) används detta för att undersöka typen av diskriminering. Omfattningen av medfinansieringen i sjukförsäkringen används som ett mått på kostnaden för osäkerhet i anställningsbeslutet.

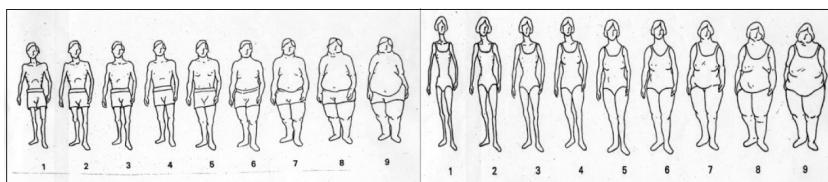
⁸ I experimentet används en faktoriell ansats, vilken beskrivs i detalj i Eriksson m fl (2012).

Tabell 1
De sökandes egen-
skaper

Kön	Kvinna; man
Ålder	29 år eller yngre; 30–55 år; 56 år eller äldre
Utbildning	Lägsta utbildning som är möjlig för det aktuella jobbet (lägsta kvartilen); genomsnittlig utbildning för det aktuella jobbet (de mellersta kvartilerna); högsta utbildning för det aktuella jobbet (högsta kvartilen)
Erfarenhet	4 år eller mindre; 5–7 år; 8 år eller mer
Etnicitet	De nordiska länderna; Europa utom de nordiska länderna; Afrika/Mellanöstern/ Sydamerika
Religiös trosuppfattning	Kristen; jude; muslim
Familjesituation	Inga barn; 1 barn; 2 barn eller fler
Vikt	Normal vikt; övervikt; kraftigt övervikt
Frekvens av sjukfrånvaro	1–2 gånger per år; 3–5 gånger per år; 6 eller fler gånger per år
Intensitet av sjukfrånvaro	7 eller färre dagar per tillfälle; 8–14 dagar per tillfälle; 15 eller fler dagar per tillfälle
Lön	10 % lägre lön än den tidigare anställde; samma lön som den tidigare anställde; 10 % högre lön än den tidigare anställde
Företagens medfinansiering	3 veckors sjuklön; 2 veckors sjuklön; 2 veckors sjuklön följd av 15 % medfinansiering under resten av sjukfrånvaron

Källa: Eriksson m fl (2012).

Figur 1
Siluetter som illustration
av vikt



Källa: Stunkard m fl (1983).

Figur 2
Exempel på en
enkätfråga

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

SÖKANDE A:

Kvinna
29 år eller yngre
10 % lägre lön än den anställde
Dag 2–21

Kön
Ålder
Lön (icke förhandlingsbar)
Sjuklöneperiod

SÖKANDE B:

Man
56 år eller äldre
10 % högre lön än den anställde
Dag 2–14

1 Kallar A

2 A och B likvärdiga

3 Kallar B

Källa: Eriksson m fl (2012).

vilket illustreras av ett exempel i figur 2. Därutöver inkluderades detaljerade frågor om den senaste anställde som slutat, rekryteraren och företaget.

Validitet

Ett potentiellt problem med experimentet är att deltagarnas svar kan avvika från vad utfallet skulle ha blivit i en verklig situation. Detta problem kallas hypotetisk eller strategisk bias. Den närbesläktade metoden betingad värdering – där personer tillfrågas om sin betalningsvilja för varor som saknar ett marknadspris – har ofta kritiserats för att ge upphov till en sådan bias. Ett flertal studier från senare år visar dock att experimentutfallen ofta sammanfaller med verkligheten. Studierna indikerar att graden av hypotetisk bias beror av frågornas utformning och att det framför allt är i situationer där en hög värdering kan anses ha en stark etisk dimension (t ex värdering av utrotningshotade djur och växter) som problem kan uppstå. Hypotetiska valexperiment skiljer sig från betingade värderingsexperiment genom att tillföra realism då deltagarna får välja mellan alternativ med olika egenskaper i situationer som liknar de situationer som de ställs inför i verkligheten, t ex som i vårt fall ett rekryteringsbeslut. För sådana experiment finns det ett flertal studier som indikerar att värderingen i experimenten sammanfaller med värderingen i verkligheten.⁹

Litteraturen visar att det finns flera sätt att minska problemen med bias i hypotetiska valexperiment: Deltagarna bör ges tillräcklig information om den vara (person) som ska värderas, de bör ges en känd referensvara (person) mot vilken de kan jämföra alternativen och de bör ges möjlighet att fritt välja mellan alternativen eller att avstå från att välja.

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

2. Data

Vi valde att studera arbetsgivare med minst 20 anställda i Stockholms län. Ur populationen på 2 048 arbetsplatser valdes 1 000 arbetsplatser slumpmässigt ut. För att kunna studera skillnader mellan olika typer av arbetsgivare gjordes ett stratifierat urval baserat på arbetsplatsens sektor, storlek och könsfördelning. Enkätundersökningen administrerades av SCB och enkäterna skickades ut via post. Ett medföljande brev angav att syftet med studien var att studera rekryteringsbeteende. Svarsfrekvensen var runt 46 procent. En separat analys av dem som inte besvarade enkäten visar att det

⁹ I Eriksson m fl (2012) ges utförliga referenser till de studier som diskuteras här.

främsta uppgivna skälet var tidsbrist snarare än en ovilja att besvara frågor om sitt rekryteringsbeteende. Totalt ingår 426 arbetsställen (rekryterare) i analysen, vilket motsvarar 4 895 observationer. De arbetsställen som ingår återfinns till runt två tredjedelar i den privata sektorn, till runt en tredjedel i den offentliga sektorn och omkring hälften har mindre än 50 anställda.

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

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

En viktig fråga är om rekryterarna försökte få tillgång till information om de sökandes hälsa och historik av sjukfrånvaro. Knappt hälften av rekryterarna uppgav att de sökte information om de sökandes hälsa (44 procent) eller sjukfrånvaro (41 procent). Det vanligaste sättet att få tillgång till denna information var att fråga de sökande eller deras referenspersoner.

3. Resultat¹⁰

Graden av diskriminering

Tabell 2 presenterar estimaten för sannolikheten att bli kallad till en intervju. Vid tolkningen av dessa estimat är det viktigt att notera att rekryterarna bara kan välja mellan de två hypotetiska sökande.¹¹ Nästan alla estimat för de sökandes egenskaper är statistiskt signifikanta. Det mest slående resul-

¹⁰ Genomgående använder vi minsta kvadratmetoden (OLS) för att skatta modellen. En detaljerad beskrivning av skattningsförfarandet återfinns i avsnitt 5 i Eriksson m fl (2012).

¹¹ I en korrespondensstudie kan rekryterarna även välja en annan (verklig) sökande, vilket innebär att den genomsnittliga sannolikheten att bli kallad till en intervju vanligen är i storleksordningen 10–30 procent. De relativa effekterna i korrespondensstudier är dock jämförbara med våra estimat. Exempelvis är den ålderseffekt vi finner i samma storleksordning som i Ahmed m fl (2012).

Tabell 2
Sannolikhet att kalla
till en anställningsin-
tervju

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

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

Källa: Eriksson m fl (2012).

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

Tabell 3 presenterar estimaten för sannolikheten att bli erbjuden ett jobb. Vi ser återigen att de flesta av egenskaperna har en statistiskt signifikant effekt. Ett första slående resultat är den starka effekten av etnicitet och

Tabell 3
Sannolikhet att erbjuda ett jobb

<i>Kön (ref: man):</i>	
Kvinna	0,00 (0,03)
<i>Etnicitet (ref: Norden):</i>	
Övriga Europa	-0,02 (0,06)
Afrika, Mellanöstern, Sydamerika	-0,28*** (0,06)
<i>Religiös trosuppfattning (ref: kristen):</i>	
Jude	-0,26*** (0,06)
Muslim	-0,30*** (0,06)
<i>Familjesituation (ref: inga barn):</i>	
1 barn	-0,09 (0,06)
2 eller fler barn	-0,25*** (0,06)
<i>Vikt (ref: normalvikt):</i>	
Övervikt	-0,13** (0,06)
Kraftig övervikt	-0,83*** (0,05)
<i>Lön:</i>	
Lön	-0,02*** (0,00)
<i>Frekvens av sjukfrånvaro (ref: 1-2 gånger per år):</i>	
3-5 gånger per år	-0,41*** (0,05)
6 eller fler gånger per år	-0,83*** (0,05)
<i>Intensitet av sjukfrånvaro (ref: 7 eller färre dagar):</i>	
8-14 dagar per tillfälle	-0,29*** (0,04)
15 eller fler dagar per tillfälle	-0,55*** (0,05)
<i>Sjukförsäkring (ref: 3 veckors sjuklön):</i>	
2 veckors sjuklön	0,13*** (0,03)
2 veckors sjuklön följd av 15 % medfinansiering	-0,09*** (0,03)

Anm: Estimerad med minsta kvadratmetoden. Den beroende variabeln är sannolikheten att erbjuda ett jobb. Specifikationen inkluderar också en konstant och dummyvariabler för företagens sektorstillhörighet. Inom parentes återges robusta standardfel. ***, **, * betecknar statistisk signifikans på 1, 5 och 10 procentsnivån.

Källa: Eriksson m fl (2012).

religiös trosuppfattning. Sannolikheten att bli erbjuden ett jobb är likartad för sökande födda i Sverige och i övriga Europa medan motsvarande sannolikhet för sökande födda i Afrika, Mellanöstern och Sydamerika är betydligt lägre (minus 28 procentenheter). Sökande som är muslimer eller judar har också en betydligt lägre sannolikhet än sökande som är kristna (minus 30 respektive 26 procentenheter). Ett andra slående resultat är den mycket kraftiga effekten av de sökandes vikt: Sökande som är kraftigt överviktiga har en sannolikhet som är 83 procentenheter lägre än sökande som är normalviktiga. Vidare har sökande som har minst två barn en sannolikhet som

	Lönesänkning i procent
<i>Etnicitet (ref: Norden):</i>	
Afrika, Mellanöstern, Sydamerika	16
<i>Religiös trosuppfattning (ref: kristen):</i>	
Jude	15
Muslim	17
<i>Familjesituation (ref: inga barn):</i>	
2 eller fler barn	15
<i>Vikt (ref: normalvikt):</i>	
Övervikt	8
Kraftig övervikt	48
<i>Frekvens av sjukfrånvaro (ref: 1–2 gånger per år):</i>	
3–5 gånger per år	24
6 eller fler gånger per år	48
<i>Intensitet av sjukfrånvaro (ref: 7 eller färre dagar):</i>	
8–14 dagar per tillfälle	17
15 eller fler dagar per tillfälle	32

Tabell 4
Lönesänkning som
krävs för att kompen-
sera arbetsgivarna

Anm: I tabellen återges de marginella värdena av egenskaperna i löneterm, vilka är beräknade som kvoten mellan estimatet för egenskapen och estimatet för lönen i tabell 3. Alla estimat är statistiskt signifikanta.

Källa: Eriksson m fl (2012).

är 25 procentenheter lägre än sökande som inte har några barn. Även sökande med en historik av sjukfrånvaro har en betydligt lägre sannolikhet. Vi finner återigen ingen effekt av de sökandes kön. Lönen har en negativ effekt. Slutligen har, som förväntat, omfattningen av företagens medfinansiering i sjukförsäkringen en negativ effekt, dvs om företagens kostnader stiger faller sannolikheten.

Tabell 4 presenterar värdet av varje egenskap i löneterm, vilket räknas ut som kvoten mellan estimatet för egenskapen och estimatet för lönen. Detta värde kan tolkas som hur mycket lönen måste sänkas för en sökande med en viss egenskap för att arbetsgivarna ska betrakta den sökande som likvärdig med en sökande utan denna egenskap (allt annat lika). Resultaten indikerar att för att eliminera diskrimineringen måste en sökande som är född i Afrika, Mellanöstern eller Sydamerika ges en lön som är 16 procent lägre än en sökande som är född i Norden, en sökande som är muslim (jude) måste ges en lön som är 17 (15) procent lägre än en sökande som är kristen, en överviktig (kraftigt överviktig) sökande måste ges en lön som är 8 (48) procent lägre än en sökande som är normalviktig och en sökande med en historik av sjukfrånvaro måste ges en lön som är upp till 48 procent lägre. Då medellönen för den senast anställda som slutat är 26 800 kr, motsvarar 15 procent en 4 000 kr lägre lön och 48 procent en 12 900 kr lägre lön. De exakta beloppen bör tolkas med viss försiktighet, men antyder att det krävs

betydande löneskillnader för att arbetsgivare ska betrakta sökande med respektive utan vissa egenskaper som likvärdiga.

Diskriminering och typen av rekryterare och företag

En intressant fråga är om graden av diskriminering är densamma överallt eller om den skiljer sig åt beroende på typen av rekryterare eller företag. Detta kan ses som ett sätt att undersöka om diskrimineringen är preferensbaserad eller statistisk. Vi har analyserat betydelsen av rekryterarnas kön, ålder, utbildning, erfarenhet, etnicitet, religiösa trosuppfattning, familjesituation, vikt och erfarenhet av egen sjukfrånvaro, samt företagets sektorstillhörighet, storlek och könssammansättning.

För rekryterarna finner vi endast små skillnader mellan olika typer av rekryterare, vilket kan tolkas som stöd för statistisk diskriminering snarare än för preferensbaserad diskriminering eftersom den senare typen av diskriminering bör ge upphov till tydliga skillnader i graden av diskriminering mellan olika typer av rekryterare. För de olika typerna av företag finner vi att stora företag är mindre benägna att diskriminera än små företag. Även detta kan tolkas som stöd för statistisk diskriminering då konsekvenserna för små företag av att anställa fel person troligen är större än för stora företag. Samtidigt kan dock benägenheten att preferensdiskriminera vara större i små företag då rekryteraren och de anställda ofta interagerar mer i sådana företag.

4. Slutsatser

Diskriminering på arbetsmarknaden är en ofta omdebatterad fråga. Många åtgärder har prövats för att motverka diskriminering, men det har visat sig vara svårt att utforma effektiva åtgärder. En tolkning av detta är att beslutsfattare saknar tillräcklig kunskap om diskrimineringens omfattning och karaktär.

I denna studie undersöker vi om arbetsgivare diskriminerar baserat på de sökandes kön, ålder, etnicitet, religiösa trosuppfattning, familjesituation, vikt eller historik av sjukfrånvaro genom att genomföra ett hypotetiskt valexperiment. Arbetsgivarna får beskriva en sökande som nyligen slutat och sedan välja mellan två hypotetiska sökande att kalla till en intervju eller att anställa som en ersättare för den tidigare anställde. De sökande skiljer sig åt vad gäller fyra egenskaper, men är identiska med den tidigare anställde i alla andra avseenden.

Vi finner att rekryterarna väljer bort sökande som är äldre, födda utanför Europa, muslimer, judar, flerbarnsföräldrar, överviktiga eller har en historik av sjukfrånvaro. En del av resultaten bekräftar resultaten från tidigare studier, men utvidgar också dessa resultat i flera avseenden. Vi kan analysera egenskaper hos de sökande som är relevanta i alla delar av rekryteringsprocessen. Vidare kan vi kvantifiera diskrimineringen på ett nytt sätt genom att räkna ut den lönesänkning som krävs för att arbetsgivarna ska

betrakta sökande med respektive utan en viss egenskap som likvärdiga (allt annat lika). Dessa beräkningar bör tolkas med viss försiktighet, men indikerar att de lönesänkningar som krävs är betydande. I flera fall krävs det en lönesänkning i storleksordningen 10–50 procent. Det är svårt att se hur en så omfattande löneflexibilitet ska kunna uppnås i praktiken. En lägre lönekostnad kan uppnås genom lägre löner eller lönesubventioner, men våra resultat indikerar att dessa måste vara omfattande för att ha någon effekt. Detta kan också vara en delförklaring till varför de mycket omfattande lönesubventioner som erbjuds de företag som anställer sökande ur vissa grupper, som exempelvis instesjobben för nyanlända invandrade, mött så litet intresse från arbetsgivarhåll.

Den diskriminering som vi finner stöd för kan utgöra både preferensbaserad och statistisk diskriminering. Diskriminering baserad på t ex etnicitet och religiös trosuppfattning kan reflektera båda typerna av diskriminering medan diskriminering baserad på t ex antal barn och historik av sjukfrånvaro sannolikt reflekterar statistisk diskriminering. I verkligheten förekommer troligen båda typerna av diskriminering samtidigt. Ett sätt att särskilja typen av diskriminering är att undersöka om graden av diskriminering skiljer sig åt mellan olika typer av rekryterare och företag.¹² Resultaten visar att graden av diskriminering är tämligen likartad för olika typer av rekryterare, men att diskriminering är mindre omfattande i stora företag. Båda dessa resultat kan tolkas som stöd för statistisk diskriminering.

Våra resultat kan även vara viktiga för utformningen av medfinansieringen i socialförsäkringssystem som sjukförsäkringen. Vi finner att en mer omfattande medfinansiering minskar sannolikheten att kalla till en intervju respektive att anställa. Eftersom löner ofta är stela nedåt indikerar dessa resultat att beslutsfattare bör beakta att negativa sysselsättnings effekter kan uppstå om man ökar omfattningen av medfinansieringen.

Slutligen visar vår studie att hypotetiska valexperiment kan vara ett värdefullt komplement till övriga metoder för att studera diskriminering. Metoden har den svagheten att den inte baseras på realiserat beteende, men den har också flera klara fördelar, som att den möjliggör en analys av egenskaper hos de sökande som är relevanta i alla delar av rekryteringsprocessen och gör att diskrimineringen kan kvantifieras i lönetermer.

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

Carlsson, M (2011), "Does Hiring Discrimi-

mination Cause Gender Segregation in the Swedish Labor Market?", *Feminist Economics*, vol 17, s 71–102.

Carlsson, M och D-O Rooth (2007), "Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Da-

REFERENSER

¹² I Eriksson m fl (2012) undersöker vi även om graden av diskriminering påverkas av omfattningen av medfinansieringen i sjukförsäkringen. Resultaten visar att graden av diskriminering inte påverkas av omfattningen av medfinansieringen. Det kan tolkas som talande mot statistisk diskriminering, men kan också förklaras av att den totala kostnaden för en anställd frånvaro är betydande i alla de (realistiska) varianter av medfinansiering som vi studerar.

ta”, *Labour Economics*, vol 14, s 716–729.

Edin, P-A och O Åslund (2001), ”Invandrare på 1990-talet arbetsmarknad”, i Bergmark, Å (red), *Ofärd i välfärden*, SOU 2001:54, Fritzes, Stockholm.

Eriksson, S, P Johansson och S Langenskiöld (2012), ”What is the Right Profile for Getting a Job? A Stated Choice Experiment of the Recruitment Process”, Working Paper 2012:13, IFAU, Uppsala.

Heckman, J (1998), ”Detecting Discrimination”, *Journal of Economics Perspectives*, vol 12, s 101-116.

Heckman, J och P Siegelman (1993), ”The Urban Institute Audit Studies: Their Met-

hods and Findings”, i Fix, M E och R J Struyk (red), *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*, Urban Institute Press, Washington.

Stunkard, A J, T Sorensen och F Schulsinger (1983), ”Use of the Danish Adoption Register for the Study of Obesity and Thinness”, i Kety, S S, L P Rowland, R L Sidman och S W Mathysse (red), *The Genetics of Neurological and Psychiatric Disorders*, Raven Press, New York.

Åslund, O och O Nordström Skans (2012), ”Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field?”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol 65, s 82–107.