

Väljer företag bort arbetslösa jobbsökande?

nr 5 2007 årgång 35

I denna artikel beskrivs resultaten av en studie där vi undersökt om en arbetslös jobbsökande har en lägre sannolikhet att bli kontaktad av en arbetsgivare än en i alla andra avseenden identisk sysselsatt sökande. Vi använder data från Sökandebanken, där AMS erbjuder arbetssökande att via Internet skicka in sina meritförteckningar och önskemål om de jobb de vill finna. Våra resultat visar att arbetslösa sökande har en lägre sannolikhet att bli kontaktade av företag, vilket kan tolkas som att företag betraktar sysselsättningsstatus som en viktig indikator för de sökandes produktivitet.

Arbetslösa jobbsökande konkurrerar vanligen med sysselsatta sökande om de lediga jobben. Rekryterande företag kan därför oftast välja mellan ansökningar från båda dessa grupper. Företagens val är ofta svårt eftersom det sällan är möjligt att fullt ut bedöma de sökandes produktivitet innan ett anställningsbeslut måste fattas. Det är därför troligt att företagen använder sig av enkelt observerbara egenskaper, som exempelvis sysselsättningsstatus, i sitt urval. En viktig fråga är därför om det faktum att en person är arbetslös *i sig* minskar dennes chans att hitta ett jobb. Denna fråga är dock svår att besvara empiriskt eftersom forskaren sällan har tillgång till samma information som företagen som fattar rekryteringsbesluten, och det därmed uppstår problem med icke-observerbar heterogenitet.

Syftet med denna artikel är att undersöka huruvida arbetslösa jobbsökande missgynnas i förhållande till sysselsatta jobbsökande på den svenska arbetsmarknaden. Vi gör detta genom att undersöka om en arbetslös jobbsökande har en lägre sannolikhet att bli kontaktad av ett företag än en i alla andra avseenden identisk sysselsatt sökande. Vi använder oss av ett nytt datamaterial som möjliggör att vi kan minimera problemen med icke-observerbar heterogenitet.¹

Denna fråga är viktig eftersom den kan hjälpa oss att förstå arbetslöshetsutvecklingen i Sverige och Europa under de senaste decennierna. I Sverige steg arbetslösheten snabbt under 1990-talets krisår och det tog sedan lång tid innan den började falla tillbaka. I Kontinentaleuropa steg arbetslösheten redan i slutet av 1970-talet och den har därefter stannat på en hög nivå. Oavsett vilka ekonomiska störningar som orsakade den initiala uppgången i arbetslösheten kvarstår frågan varför anpassningen tillbaka till jämvikt tagit så lång tid. Ekonomer har försökt förklara detta faktum på en rad olika

STEFAN ERIKSSON OCH JONAS LAGERSTRÖM

Stefan Eriksson är fil dr i nationalekonomi och verksam som forskare vid Nationalekonomiska institutionen vid Uppsala universitet. Hans forskning berör huvudsakligen arbetsmarknadsfrågor. Stefan.Eriksson@nek.uu.se

Jonas Lagerström är fil dr i nationalekonomi och verksam som forskare vid Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). Han forskar bl a om diskriminering och invandring. Jonas.Lagerstrom@ifau.uu.se

Denna uppsats sammanfattar de viktigaste resultaten i Eriksson och Lagerström (2006). Tack till Susanne Ackum och Nils Gottfrieds för värdefulla kommentarer, till AMS och Claes-Göran Lock för data, och till IFAU för finansiellt stöd.

¹ Datamaterialet används även i Edin och Lagerström (2006) för att studera diskriminering baserad på kön/etnicitet.

sätt (se Bean 1994). Förklaringarna utgår ofta från att det finns någon faktor i lönebildningen som leder till att lönerna hålls kvar på en för hög nivå trots att arbetslösheten borde pressa ned lönerna så att sysselsättningen ökar.

En sådan förklaring utgår från det faktum att företag ofta har ett val mellan att anställa arbetslösa och sysselsätta sökande. Om företagen uppfattar sysselsätta sökande som mer attraktiva att anställa än arbetslösa sökande kan detta medföra att hög arbetslöshet inte får den tillbakapressande effekt på lönerna som krävs för att arbetslösheten snabbt ska falla tillbaka till jämvikt. I stället leder företagens konkurrens om de sysselsätta sökande till att lönerna hålls kvar på en för hög nivå. Ett centralt antagande i denna teori är att arbetslöshet uppfattas som en signal om att den sökande har egenskaper som företagen uppfattar som ofördelaktiga. En förklaring till detta kan vara att företagen tror att det bland de arbetslösa finns ett antal individer som man betraktar som mycket oattraktiva att anställa, men att det är svårt att särskilja dessa från övriga arbetslösa. En annan förklaring kan vara att företagen tror att arbetslöshet med tiden medför att de arbetslösa förlorar humankapital. Detta kan ske genom att den arbetslöse tappar viktig yrkeskunskap och/eller att sociala färdigheter försämras. Det är rimligt att förvänta sig att arbetsgivare som tror på någon av dessa förklaringar kommer att vara skeptiska till att anställa arbetslösa sökande. En sökande som har ett jobb uppfattas som ett säkrare alternativ. Samtidigt finns det faktorer som motverkar en för stor favorisering av sysselsätta sökande; arbetslösa bör kunna ta ett nytt jobb snabbare och eventuellt också acceptera en lägre ingångslön.

De makroekonomiska implikationerna av att företag väljer att favorisera sysselsätta sökande kan bli betydande. Eriksson och Gottfries (2005) analyserar dessa implikationer i en modell där företagen i sin lönesättning beaktar att lönen påverkar personalomsättningen. Analysen visar att konsekvenserna av att företagen använder sysselsättningsstatus som urvalskriterium blir både en högre jämviktsarbetslöshet och en fördröjd anpassning tillbaka till jämvikt efter en negativ störning. Förklaringen till dessa effekter är att om många företag föredrar sysselsätta sökande ökar detta sådana sökandes chans att få de jobb de söker. Företagen försöker därför hålla nere personalomsättningen genom att höja lönerna. I jämvikt leder detta till att arbetslösheten hålls uppe. Numeriska simuleringar visar att dessa effekter kan förklara den observerade långsamma återanpassningen av arbetslösheten till jämvikt efter en störning.

I den empiriska undersökningen använder vi oss av Sökandebanken, vilken är en databas för arbetssökande som sedan 1997 tillhandahållits av AMS. I denna databas får alla som är intresserade av att få ett nytt jobb själva, via Internet, lägga in uppgifter om sin utbildning, arbetslivserfarenhet, önskemål om arbete etc. Databasen innehåller både arbetslösa och sysselsatta individer. Företag kan sedan söka i databasen efter intressanta arbetssökande. Om ett företag väljer att ta kontakt med en sökande registreras det i databasen.

Det som gör denna databas intressant för att studera diskriminering är att vi som forskare vet exakt vad arbetsgivarna kan observera om de sökande. Detta gör det möjligt att minimera problemet med s k icke-observerbar heterogenitet, vilket ofta är ett stort problem i diskrimineringsstudier. Om vi på ett korrekt sätt kontrollerar för individernas alla övriga egenskaper som finns i datamaterialet, bör vi kunna isolera effekten av faktorn arbetslöshet. En annan stor fördel är att databasen inkluderar ett stort antal sysselsatta sökande. En nackdel med Sökandebanken är dock att vi enbart kan se vilka arbetssökande som kontaktas och inte vilka som anställs i slutändan. Vi fångar således endast effekten av sysselsättningsstatus på det första steget i anställningsprocessen.

Vi skattar modeller dels för sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare, dels för antalet kontakter som de arbetssökande erhåller. Resultaten visar att en i alla andra avseenden identisk sökande har en signifikant lägre sannolikhet att bli kontaktad av en arbetsgivare, och erhåller färre kontakter, om det framgår av databasen att han eller hon är arbetslös. För en typisk arbetssökande faller kontaktsannolikheten med omkring sju procent och antalet kontakter med runt tolv procent. Båda dessa resultat indikerar att svenska arbetsgivare betraktar det faktum att en sökande är arbetslös som en negativ egenskap hos den sökande. Detta ger stöd till de teoretiska modeller som försöker förklara varaktigt hög arbetslöshet med att arbetslösa har en nackdel gentemot sysselsatta sökande i konkurrensen om de lediga jobben. Vi finner även stöd för att faktorer som kön och ålder påverkar kontaktsannolikheten, vilket tyder på att diskriminering baserad på kön och ålder också förekommer.

Vårt huvudresultat att arbetslöshet i sig minskar en sökandes chans att bli kontaktad av ett företag stöds även av resultaten från andra studier. I enkät- och intervjustudier av företagets rekryteringsbeteende finner man vanligen att arbetslöshet, speciellt långa perioder av arbetslöshet, uppfattas som negativt av företagen (se exempelvis Agell och Bennmarker 2002, Agell och Lundborg 2003, Klingvall 1998, Behrenz och Delander 1996 samt Bewley 1999). I de fåtal studier som, med främst amerikanska data, direkt försökt skatta sannolikheten att bli anställd finner man också där negativa effekter av arbetslöshet (se exempelvis Blau och Robins 1990 samt Belzil 1996).

Resten av denna artikel är disponerad enligt följande. I avsnitt 1 ges en kort teoretisk genomgång av hur sysselsättningsstatus kan tänkas påverka sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare. Avsnitt 2 presenterar Sökandebanken. I avsnitt 3 presenteras den empiriska analysen med fokus på uppsatsens huvudresultat. Avsnitt 4 sammanfattar huvudslutsatserna.

1. Anställningsbeslut vid imperfekt information

Innan vi övergår till den empiriska analysen kan det vara värdefullt att kort diskutera vad som påverkar valet då en arbetsgivare ska välja en kandidat ur

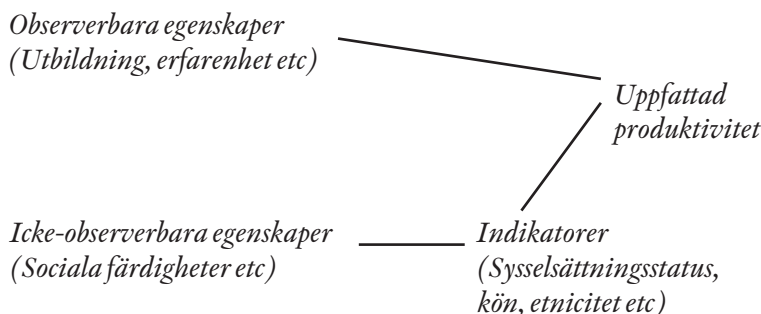
en hög av ansökningar. Om arbetsgivaren har tillgång till fullständig information om de arbetssökandes samtliga produktiva egenskaper skulle detta val givetvis vara mycket enkelt. I verkligheten har dock inte arbetsgivaren tillgång till så uttömmande information. I stället måste valet ske utifrån de uppgifter om de sökande som faktiskt finns tillgängliga. Grovt uttryckt finns det två typer av sådan information som skulle kunna användas. För det första data om alla observerbara egenskaper som direkt påverkar den sökandes produktiva förmåga såsom exempelvis utbildning och arbetslivserfarenhet. För det andra data om enkelt observerbara faktorer, exempelvis sysselsättningsstatus, kön och etnicitet, som kan fungera som indikatorer för andra viktiga icke-observerbara egenskaper såsom exempelvis samarbetsförmåga, motivation och andra sociala färdigheter. De faktorer som används som indikatorer har ingen direkt påverkan på en potentiell anställds produktiva förmåga men en arbetsgivare kan tro att dessa faktorer säger något om andra icke-observerbara faktorer som faktiskt påverkar produktiviteten. Figur 1 sammanfattar detta resonemang. Linjerna representerar verkliga, eller uppfattade, samband.

För att undersöka hur sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare påverkas av den sökandes sysselsättningsstatus måste vi således beakta dels alla observerbara egenskaper som direkt påverkar hans eller hennes produktivitet, dels alla andra observerbara egenskaper som kan användas av arbetsgivare som indikatorer för viktiga icke-observerbara egenskaper.

2. Sökandebanken

I denna artikel används data från Sökandebanken vilken är en sökkanal som tillhandahållits arbetssökande av Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) sedan hösten 1997. Alla arbetssökande, både arbetslösa och sysselsatta, som vill komma i kontakt med en ny arbetsgivare kan registrera sina uppgifter i

Figur 1
Faktorer som påverkar ett företags kontaktbeslut



databasen.² Detta kan ske antingen hemifrån via Internet eller på Arbetsförmedlingen. Den arbetssökande får fylla i ett antal malldokument med uppgifter om utbildning, arbetslivserfarenhet, språkkunskaper och skriva ett personligt brev, samt ange vilken typ av arbete hon eller han är intresserad av.³ De arbetsgivare som är registrerade hos Arbetsförmedlingen får sedan söka i databasen efter de arbetssökande man vill kontakta. I princip sker alla sådana kontaktförsök med ett system av elektroniska brevlådor inom systemet vilket innebär att de registreras i databasen.

Under våren 2001 innehöll Sökandebanken runt 50 000 individer med ett månatligt inflöde på runt 11 000. Alla som loggade in i systemet under perioden 1-12 mars 2001 tillfrågades om de ville delta i en studie om företagets rekryteringsbeteende. Runt hälften valde att delta i studien vilket innebär att det datamaterial studien bygger på består av 8 043 arbetssökande.

Av de arbetssökande som ingår i studien är 49 procent sysselsatta, 38 procent arbetslösa, åtta procent universitetsstuderande, fyra procent deltar i andra studier och en procent är föräldralediga. Medelåldern är 34 år, 44 procent har universitetsutbildning, knappt hälften är kvinnor, 13 procent har utländska namn, och de söker många typer av jobb fördelade över landet. Detaljerad deskriptiv statistik över datamaterialet återfinns i Eriksson och Lagerström (2006).

Vad gäller resultatet av individernas användning av Sökandebanken finns det 7 179 kontakter från företag registrerade. Tabell 1 sammanfattar antalet kontakter för de olika delgrupperna.

Från tabell 1 är det uppenbart att sysselsatta sökande erhållit betydligt fler kontakter än arbetslösa sökande. Vi kan dock inte utifrån detta faktum

Sysselsättningsstatus	Andel som erhållit minst en kontakt	Genomsnittligt antal kontakter
Alla	0,34	0,89
Sysselsatta	0,41	1,16
Arbetslösa	0,28	0,64
Universitetsstuderande	0,25	0,57
Deltar i andra studier	0,30	0,75

Tabell 1
Deskriptiv statistik
för kontaktförsök
från företag

Källa: Eriksson och Lagerström (2004).

² Även deltagare i arbetsmarknadspolitiska program kan registrera sig i Sökandebanken. Då programdeltagare ofta inte uppdaterar den information man registrerat i Sökandebanken när man går in i program, är det svårt för oss (och för företagen) att identifiera dessa individer. Normalt återfinns därför programdeltagarna bland de arbetslösa.

³ I det personliga brevet ges de sökande frihet att skriva in valfri information. Det är möjligt att arbetsgivarna använder informationen i breven när de väljer vem de ska kontakta. Det är dock svårt för oss att ta hänsyn till innehållet i brevet på ett objektivt sätt i den empiriska analysen. Som en känslighetsanalys undersöker vi dock om längden på brevet spelar någon roll (se not 6).

dra slutsatsen att det är arbetslösheten i sig som förklarar denna skillnad eftersom det finns många andra systematiska skillnader mellan dessa båda grupper. De arbetslösa har i genomsnitt mindre utbildning, mindre erfarenhet och sämre kunskaper i flera andra avseenden. För att kunna ta reda på om arbetslösheten *i sig* spelar roll måste vi på lämpligt sätt ta hänsyn till alla dessa andra skillnader mellan grupperna.

Innan vi går över till att diskutera de empiriska resultaten är det viktigt att kort diskutera två begränsningar med det utdrag ur Sökandebanken som används i denna studie.

För det första måste vi fråga oss om de individer som valt att delta i studien skiljer sig åt systematiskt från dem som valt att inte delta, och hur detta påverkar validiteten av våra resultat. Vi har inte tillgång till någon information om den grupp som valt att inte delta i studien och därmed finns en risk för över- eller underskattning av de verkliga effekterna. Det är dock viktigt att betona att det inte existerar någon information om de arbetssökande som företagen har tillgång till som inte vi som forskare också kan observera. Det betyder att givet att vi inkluderat korrekt definierade kontrollvariabler är bortfallet inget stort problem. Om våra kontrollvariabler missar någon väsentlig skillnad mellan grupperna skulle dock detta kunna vara ett problem. Vår känslighetsanalys indikerar emellertid att den negativa effekten av arbetslöshet inte varierar med variabler som kön, ålder, yrke, region etc, men denna begränsning bör hållas i minnet när man tolkar resultaten.

För det andra måste vi fråga oss om de arbetssökande och arbetsgivare som använder Sökandebanken skiljer sig från dem som inte gör det. Detta är viktigt om vi vill använda resultaten från denna undersökning för att dra slutsatser för hela arbetsmarknaden. Jämför vi de sökande i detta datamaterial med andra data över arbetssökande ser man tydligt att den viktigaste skillnaden är att våra sökande är yngre och mer välutbildade. Det är dock svårt att veta hur detta påverkar resultaten. En indikation på att detta troligen inte har en så stor betydelse är att effekten av att vara arbetslös inte signifikant skiljer sig åt mellan olika ålders- och utbildningsgrupper i vårt datamaterial. Vad gäller de företag som använder Sökandebanken kan vi inte vara säkra på att de är representativa för hela arbetsmarknaden eftersom vi bara har tillgång till de erbjudanden som de sökande som valt att delta i undersökning har fått. En viss indikation kan man dock få genom att jämföra de önskemål om jobb som de sökande som blivit kontaktade har med inflödet av vakanser till arbetsförmedlingen. Man finner då att våra sökande är mer benägna att söka jobb i Stockholm och som kontorsarbetare (amsyk 4), och mindre benägna att söka servicejobb (amsyk 5). Vår känslighetsanalys indikerar dock att den negativa effekten av arbetslöshet inte skiljer sig åt mellan olika yrken eller regioner.

3. Resultat

Vi vill undersöka om sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare, och antalet erhållna kontakter, påverkas av de arbets sökandes sysselsättningsstatus. För att kunna göra detta måste vi ta hänsyn till alla de andra egenskaper som är synliga för arbetsgivarna som använder Sökandebanken. Från avsnitt 1 vet vi att de faktorer som bör spela roll är dels observerbara faktorer som direkt påverkar produktiviteten, dels de observerbara faktorer som arbetsgivaren kan tänkas använda som indikatorer för andra icke-observerbara faktorer som påverkar produktiviteten. Utöver dessa faktorer är det rimligt att två andra faktorer spelar roll; dels i vilken del av landet och i vilket yrke den sökande vill hitta ett jobb eftersom skillnader mellan olika lokala arbetsmarknader rimligen påverkar utfallet, dels den tid individen har funnits med i Sökandebanken eftersom chansen att bli kontaktad rimligen ökar för den som funnits med länge. Vi inkluderar därför kontrollvariabler för alla dessa faktorer.⁴

Vi skattar i princip två olika typer av modeller; dels försöker vi förklara sannolikheten att bli kontaktad minst en gång, dels antalet erhållna kontakter. För att utföra detta använder vi oss av standardmetoder för att skatta sannolikhetsdata respektive räknedata.⁵ För att underlätta tolkningen av resultaten presenteras dock endast minstakvadratskattningarna (OLS) i tabell 2.

I den första kolumnen ges resultaten för sannolikheten att bli kontaktad. Vi ser att resultatet visar att arbetslöshet i sig betraktas som en negativ egenskap hos arbets sökande. Sannolikheten att bli kontaktad är drygt tre procentenheter lägre för en arbetslös sökande jämfört med en i alla andra avseenden identisk sysselsatt sökande, och denna effekt är statistiskt signifikant på sedvanliga nivåer. För att få en känsla för storleken på denna effekt kan vi konstruera en ”typisk sökande” och sedan räkna ut hur mycket dennes sannolikhet påverkas av om personen är arbetslös eller inte. Här låter vi den typiska sökande vara en man i åldern 26–35 år med avslutad gymnasieutbildning, minst fem års arbetslivserfarenhet, svenskklingande namn, körkort, goda kunskaper i data, svenska och engelska som söker ett tekniskt arbete i Stockholm. En sådan sökande har 45 procents chans att bli kontaktad om han är sysselsatt och 42 procents chans om han är arbetslös. Kontaktsannolikheten reduceras alltså med omkring 7 procent om han är arbetslös. Det bör dock noteras att den relativa effekten av en 3 procentenheters minskning av kontaktsannolikheten kan vara betydligt större för exempelvis en lågutbildad äldre person som söker jobb i en region med svag arbetsmarknad.

I den andra kolumnen ges motsvarande resultat för antalet erhållna kontakter. Resultaten är likartade. En i övrigt identisk arbetslös sökande kon-

⁴ En detaljerad beskrivning av hur vi konstruerat alla variabler återfinns i Eriksson och Lagerström (2006).

⁵ Data som endast kan anta icke-negativa heltalsvärden kallas ibland räknedata. I Eriksson och Lagerström (2006) används probit- respektive Poissonmodeller i skattningarna.

Tabell 2
Estimeringsresultat
för sannolikheten att
bli kontaktad av en
arbetsgivare respek-
tive antalet erhållna
kontakter (OLS)

	Sannolikhet bli kontaktad	Antal kontakter
<i>Sysselsättningsstatus (ref sysselsatt):</i>		
Arbetslös	-0,031*** (0,010)	-0,127*** (0,041)
Universitetsstudier	-0,057*** (0,018)	-0,247*** (0,073)
Deltar i andra studier	-0,009 (0,023)	-0,008 (0,120)
Föräldraledig	0,050 (0,050)	-0,029 (0,135)
<i>Högsta slutförda utbildning (ref grundskola):</i>		
Gymnasium	0,020 (0,016)	-0,132** (0,059)
Universitet	0,052*** (0,018)	-0,027 (0,068)
<i>Arbetslivserfarenhet (ref någon (upp till 5 år)):</i>		
Ingen	-0,029** (0,013)	0,027 (0,048)
Lång (minst 5 år)	0,024** (0,012)	0,141** (0,061)
<i>Ålder (ref ålder 20-25):</i>		
Ålder 26-35	-0,029** (0,012)	-0,270*** (0,062)
Ålder 36-50	-0,075*** (0,014)	-0,397*** (0,075)
Ålder 51-	-0,094*** (0,020)	-0,547*** (0,090)
<i>Etnicitet:</i>		
Utländskt namn	-0,015 (0,013)	-0,010 (0,071)
<i>Kön:</i>		
Kvinna	-0,046*** (0,010)	-0,208*** (0,047)
Antal observationer	8 043	8 043
R ²	0,281	0,256

Anm: I alla regressioner ingår även variabler för cheferfarenhet, erfarenhet av distansarbete, forskningserfarenhet, körkort, goda datakunskaper, goda språkkunskaper i svenska, engelska och tyska/franska/spanska, dummyvariabler för sökt yrke och region, mått på den tid som den sökande varit registrerad i Sökandebanken och en konstant. Referenskategori är en sysselsatt man i åldern 20-25 år med ett svenskklingande namn, grundskoleutbildning och någon arbetslivserfarenhet. Inom parentes anges robusta standardfel. ***, **, * betecknar signifikans på 1-, 5- och 10-procentsnivån.

Källa: Eriksson och Lagerström (2004).

taktades i genomsnitt 0,13 gånger färre. För den ovan definierade ”typiska sökanden” motsvarar det 1,10 kontakter om han är sysselsatt och 0,97 kontakter om han är arbetslös. Det innebär att arbetslöshet i sig medför en nedgång med 12 procent i antalet erhållna kontakter.

Från tabell 2 kan även tre andra saker noteras. För det första verkar det som om universitetsstudenter har en lägre sannolikhet att bli kontaktade. En tolkning av detta är att arbetsgivare vill hitta sökande som kan ta ett nytt jobb relativt snabbt. För det andra ser vi att de flesta andra egenskaper som kan förväntas bidra till individens produktivitet, såsom utbildning och

arbetslivserfarenhet, ökar sannolikheten att bli kontaktad. För det tredje ser vi att andra faktorer som fungerar som indikatorer, såsom kön och ålder, också har ganska starka effekter. Exempelvis har kvinnor och sökande äldre än 25 år en lägre sannolikhet att bli kontaktade.

Vi har även utfört en känslighetsanalys för att säkerställa att resultaten inte är känsliga för variationer i den empiriska specifikationen.⁶ Resultaten förblir dock likartade.

Sammanfattningsvis har alltså arbetslösa sökande en lägre sannolikhet att bli kontaktade, och får färre kontakter, än sysselsatta arbetssökande. En del av skillnaden förklaras av att de har mindre utbildning, mindre erfarenhet samt av att de söker i yrken och regioner med ogynnsamma arbetsmarknadsvillkor. Dock är det så att även när vi kontrollerat för alla dessa effekter kvarstår en icke obetydlig skillnad indikerande att arbetslöshet *i sig* reducerar den sökandes chanser. Dessa resultat stödjer teoretiska modeller som bygger på att företag uppfattar arbetslöshet *i sig* som något som indikerar ofördelaktiga icke-observerbara egenskaper resulterande i att man, allt annat lika, fördrar att anställa sysselsatta sökande.

4. Sammanfattande kommentarer

Ett företag som ska anställa nya medarbetare kan oftast inte med säkerhet avgöra olika sökandes produktivitet innan anställningsbeslutet. Rimligen försöker dock arbetsgivarna att bilda sig en uppfattning om de sökandes färdigheter utifrån all information man har tillgänglig. Sådan information inkluderar vanligen indikatorer, dvs faktorer som företagen tror är korrelerade med icke-observerbara egenskaper som påverkar de sökandes produktivitet. En sådan indikator är de sökandes sysselsättningsstatus. Om företagen använder sig av sysselsättningsstatus som ett urvalskriterium kan vi förvänta oss att en arbetslös sökande kommer att ha en lägre sannolikhet att bli kontaktad av en arbetsgivare än en i övrigt identisk sysselsatt sökande.

Med data från Sökandebanken har vi visat att en arbetslös arbetssökande har en lägre sannolikhet att bli kontaktad, och får färre kontakter, än en sysselsatt sökande. Denna effekt kvarstår även efter att vi kontrollerat för en rad andra faktorer som företaget kan observera före kontaktbeslutet. Den empiriska analysen stödjer således slutsatsen att företag, allt annat lika, ibland föredrar att anställa sysselsatta sökande framför arbetslösa

⁶ För det första har vi försökt ta hänsyn till skillnader i det personliga brevet genom att inkludera en variabel som mäter antalet ord i brevet, men den variabeln visar sig vara insignifikant. För det andra har vi prövat att inkludera ett stort antal interaktionseffekter i våra regressioner, speciellt mellan arbetslöshetsvariabeln och variablerna kön, ålder, utbildning, erfarenhet, yrke och region. Vi finner att mycket få av dessa variabler är signifikanta, och att ingen av dem påverkar resultatet att arbetslösa sökande har en lägre sannolikhet att bli kontaktade. För det tredje har vi undersökt om stock-flödes-problematiken påverkar våra resultat; med andra ord om det faktum att arbetssökande kontinuerligt registrerar sig i respektive lämnar Sökandebanken påverkar resultaten. Bland annat har vi kört regressionerna utan tidsvariablerna och bara inkluderat de kontakter som skett under mars och april 2001 så att vi kan vara säkra på att alla sökande funnits med i basen hela tidsperioden.

sökande. Då vi inte kan observera det slutgiltiga rekryteringsbeslutet vet vi inte om våra resultat över- eller underskattar effekten på sannolikheten att bli anställd. En låg kontaktsannolikhet innebär dock att färre arbetslösa sökande återstår i de senare stadierna av rekryteringsprocessen, men samtidigt är det möjligt att arbetslösa sökande är mer benägna att acceptera jobberbjudanden. Det är dock troligt att enkelt observerbara egenskaper som sysselsättningsstatus främst används tidigt i rekryteringsprocessen då arbetsgivaren snabbt vill identifiera ett fåtal sökande att gå vidare med. En relaterad fråga är om arbetsgivarna är speciellt benägna att välja bort långtidsarbetslösa sökande. Då vi inte kan observera hur lång tid de arbetslösa varit utan arbete, måste vi dock lämna denna intressanta fråga till framtida forskning.

Resultaten i denna studie visar således att arbetslösa jobbsökande missgynnas jämfört med sysselsatta jobbsökande i Sökandebanken. En viktig fråga är om detta gäller även för resten av arbetsmarknaden. Vi ser inget skäl till varför de arbetsgivare som använder Sökandebanken skulle vara mindre benägna att kontakta arbetslösa än andra företag. Tvärtom är det mer sannolikt att företag som betraktar arbetslöshet som en mycket negativ faktor använder andra sökanaler, som exempelvis personliga kontakter, för att rekrytera arbetskraft. Det är även sannolikt att de sysselsatta sökande som är mest attraktiva ur arbetsgivarsynpunkt ofta får erbjudanden direkt från företag och därmed är mindre benägna att registrera sig i Sökandebanken. Om detta resonemang stämmer kan det vara så att vi underskattar den sanna effekten.

En fördel med att använda data från Sökandebanken är att det åtminstone delvis gör det möjligt för oss att hantera problemen med icke-observerbar heterogenitet. I de flesta studier om diskriminering har inte forskarna tillgång till samma information om de arbetssökande som de rekryterande företagen har. Därmed är det svårt att veta om det man mäter är faktisk diskriminering eller en korrelation som beror på icke-observerbara faktorer. Ett sätt att komma runt dessa problem är att använda metoder där man skickar ut fiktiva jobbansökningar till företag, men dessa metoder har kritiserats och är svåra att utföra i stor skala (se Riach and Rich 2002 och Heckman 1998). Att använda nya datamaterial, som Sökandebanken, kan vara ett alternativt sätt att hantera problemen med icke-observerbar heterogenitet. Därmed kan mer tillförlitliga studier av diskriminering möjliggöras i framtiden.

- Agell, J och H Bennmarker (2002), "Wage Policy and Endogenous Wage Rigidity: A Representative View from the Inside", Working Paper 2002:12, IFAU, Uppsala.
- Agell, J och P Lundborg (2003), "Survey Evidence on Wage Rigidity and Unemployment: Sweden in the 1990s", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 105, s 15-29.
- Bean, C R (1994), "European Unemployment: A Survey", *Journal of Economic Literature*, vol 32, s 573-619.
- Behrenz, L och L Delander (1996), "Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende - En intervjuundersökning", i SOU 1996:34, *Aktiv arbetsmarknadspolitik: Expertbilaga*, Expertbilaga till betänkande från Arbetsmarknadspolitiska kommittén, Stockholm.
- Belzil, C (1996), "Relative Efficiencies and Comparative Advantages in Job Search", *Journal of Labor Economics*, vol 14, s 154-173.
- Bewley, T F (1999), *Why Wages Don't Fall During a Recession*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Blau, D M och P K Robins (1990), "Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed", *Journal of Political Economy*, vol 98, s 637-655.
- Edin, P-A och J Lagerström (2006), "Blind Dates: Quasi-experimental Evidence on Discrimination", Working Paper 2006:4, IFAU, Uppsala.
- Eriksson, S och N Gottfries (2005), "Ranking of Job Applicants, On-the-job Search, and Persistent Unemployment", *Labour Economics*, vol 12, s 407-428.
- Eriksson, S och J Lagerström (2004), "Väljer företag bort arbetslösa jobbsökande?", Rapport 2004:3, IFAU, Uppsala.
- Eriksson, S och J Lagerström (2006), "Competition between Employed and Unemployed Job Applicants: Swedish Evidence", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 108, s 373-396.
- Heckman, J (1998), "Detecting Discrimination", *Journal of Economic Perspectives*, vol 12, s 101-116.
- Klingvall, M (1998), *Arbetsgivarnas attityder*, Ura 1998:9, Arbetsmarknadsstyrelsen, Solna.
- Riach, P A and J Rich (2002), "Field Experiments of Discrimination in the Market Place", *Economic Journal*, vol 112, s F480-F518.