

Diskriminering i anställningsprocessen: Resultat från en Internetbaserad sökkanal

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 vid Åbo Akademi samt vid Statens ekonomiska forskningsinstitut (VATT) i Helsingfors. Han forskar just nu bl a om betydelsen av namn och uppväxtvillkor. Jonas.Lagerstrom@abo.fi

Denna artikel sammanfattar de viktigaste resultaten i Eriksson och Lagerström (2007a). Tack till Erik Grönqvist för kommentarer, Eva Granath, Anders Wellman och Arbetsförmedlingen för data, samt Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) och Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) för finansiellt stöd.

I denna artikel beskrivs resultaten av en studie om hur arbetssökandes etnicitet, kön, ålder och sysselsättningsstatus påverkar deras arbetsmarknadsutfall. Vi använder data från Mitt CV, där Arbetsförmedlingen erbjuder arbetssökande att via Internet registrera sina meritförteckningar och önskemål om de jobb de vill finna. Våra resultat visar att sökande som har icke-nordiska namn, är äldre eller arbetslösa får färre företagskontakter, vilket indikerar att svenska arbetsgivare använder etnicitet, ålder och sysselsättningsstatus för att sortera arbetssökande. Vi finner också att de sökande som får kontakter genom Mitt CV har en högre sannolikhet att faktiskt få jobb.

Internet har på många sätt förändrat förutsättningarna för arbetssökande. Utöver de sedvanliga sökkanalerna har en arbetssökande numera möjlighet att registrera sitt CV på ett antal webbplatser där företag söker efter personer att anställa. Den alltmer utbredda användningen av Internetbaserade sökkanalerna ger forskare nya möjligheter att undersöka hur de arbetssökandes egenskaper påverkar utfallet av deras sökande, vilket kan hjälpa oss att avslöja diskriminering. Ett problem i många diskrimineringsstudier är att man inte kan vara säker på om man mäter faktisk diskriminering eller om de effekter man hittar avspeglar skillnader i andra egenskaper hos de jobbsökande som observeras av företagen under rekryteringsprocessen men som forskarna inte har tillgång till data om. Detta problem är ofta mycket svårlöst och brukar sammanfattas i begreppet icke-observerbar heterogenitet. Data från Internetbaserade sökkanalerna kan hjälpa oss att lösa detta problem genom att den inledande kontakten mellan arbetssökande och företag enbart baseras på informationen i den sökandes CV. Därigenom har vi som forskare tillgång till i princip samma information som företagen och givet att vi hanterar denna information korrekt kan bättre skattningar av diskrimineringen i de inledande faserna av anställningsprocessen erhållas.

Syftet med denna studie är att använda data från en svensk Internetbaserad söktjänst (Mitt CV) för att undersöka hur olika egenskaper hos de arbetssökande, såsom etnicitet, kön, ålder och sysselsättningsstatus, påverkar antalet kontakter de får med företag. Därefter undersöker vi om de sökande som får kontakter med företag genom denna söktjänst också har en högre sannolikhet att faktiskt anställas.

Ett företags rekryteringsbeslut är ofta komplicerat eftersom företaget sällan har tillgång till uttömmande information om hur produktiva de sökande skulle bli om de anställs. De sökandes produktiva förmåga påver-

kas vanligen dels av enkelt observerbara faktorer, som exempelvis utbildning och arbetslivserfarenhet, dels av mer svårobserverade egenskaper som exempelvis motivation och social förmåga. Om den sistnämnda kategorin egenskaper bedöms som viktiga är det därför troligt att företagen använder andra enkelt observerbara egenskaper, såsom exempelvis etnicitet, kön, ålder och sysselsättningsstatus, som indikatorer för de egenskaper som man inte kan observera. Företagens bristande information om de sökandes produktiva förmåga kan således medföra att de väljer bort sökande baserat på dessa indikatorer, eller med andra ord använder sig av statistisk diskriminering. Därutöver kan vi inte heller utesluta att vissa arbetsgivare väljer bort sökande på grund av preferenser mot att anställa ur vissa grupper, vilket brukar kallas preferensbaserad diskriminering.

För att empiriskt kunna påvisa förekomsten av diskriminering krävs data om sökaktiviteter och sökutfall för ett stort antal jobbsökande samt uttömmande data om alla andra egenskaper hos de sökande som påverkar företagens rekryteringsbeslut. I denna studie används data från Mitt CV, vilket är en Internetbaserad sökanal som finns tillgänglig via Arbetsförmedlingens webbplats. Jobbsökande ges här möjlighet att registrera uppgifter om sina meriter och önskemål om de jobb de vill finna. Rekryterande företag erbjuds att söka i denna databas och kan kontakta de sökande för intervjuer etc via e-post inom systemet. De data som vi använder omfattar alla arbetssökande i Mitt CV i december 2004 som valde att delta i en studie av företagens rekryteringsbeteende. Datamaterialet innehåller 18 167 aktiva jobbsökande och inkluderar data om de sökandes egenskaper och antalet kontakter de fått med företag. Vi har även tillgång till kompletterande data från Arbetsförmedlingen om vilka sökande som fått jobb. Vårt datamaterial har flera fördelar. För det *första* vet vi att vi har tillgång till i princip samma information om de arbetssökande som företagen. Det innebär att vi, givet att vi tar hänsyn till andra skillnader mellan de sökande, kan isolera effekten av de faktorer som vi är intresserade av. För det *andra* är datamaterialet relativt omfattande och innehåller många olika typer av sökande. Datamaterialet avspeglar verkligt jobbsökande och de yrken som omfattas har inte valts av oss. För det *tredje* kan vi undersöka hur antalet erhållna kontakter genom Mitt CV påverkar sannolikheten att faktiskt anställas.

Vi finner att sökande med icke-nordiska namn samt äldre och arbetslösa sökande får färre kontakter och att detta gäller även när vi tar hänsyn till andra skillnader mellan de sökande. Resultaten indikerar att företagen använder dessa faktorer för att sortera sökande och därmed att diskriminering (statistisk eller preferensbaserad) förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Storleken på dessa effekter skiljer sig, till viss del, åt mellan olika grupper av sökande. Vi finner även att de sökande som får kontakter genom Mitt CV har en högre sannolikhet att faktiskt få jobb.

Två studier som är nära relaterade till vår är Edin och Lagerström (2006) samt Eriksson och Lagerström (2006) (se även Eriksson och Lagerström 2007c), vilka använder data från en tidigare version av Mitt CV (Sökande-

banken) för att studera diskriminering baserad på etnicitet och kön respektive sysselsättningsstatus. Den förstnämnda studien finner viss evidens för att diskriminering baserad på kön förekommer. Den andra studien finner att företag ibland föredrar att anställa sysselsatta framför arbetslösa sökande. Vår studie bekräftar en del av dessa resultat, men ger också en fördjupad bild genom att vårt datamaterial är större och mer representativt, vi kan dela upp de sökande mer finfördelat efter deras etnicitet och vi kan undersöka om kontakter erhållna genom Mitt CV ökar sannolikheten att faktiskt få jobb. Vår studie utgör även ett bidrag till den växande diskrimineringslitteraturen, vilken på senare år alltmer har kommit att använda experimentella ansatser, där fiktiva anställningsbrev skickas till företag för att påvisa förekomsten av diskriminering.¹ Exempel på sådana studier är Bertrand och Mullainathan (2004), Carlsson och Rooth (2007), Riach och Rich (2002), Neumark m fl (1996), Riach och Rich (1997) samt Carlsson (2007), vilka alla påvisar diskriminering baserad på etnicitet och/eller kön i vissa yrken. Belzil (1996) samt Blau och Robins (1990) visar att företag ibland väljer bort arbetslösa sökande.

Resten av denna artikel är disponerad enligt följande. Avsnitt 1 presenterar det datamaterial som används i studien. I avsnitt 2 presenteras den empiriska analysen med fokus på uppsatsens huvudresultat. Avsnitt 3 sammanfattar huvudslutsatserna.

1. Mitt CV

I denna studie används data från Mitt CV som är en sökkanal som tillhandahållits arbetssökande av Arbetsförmedlingen sedan 1997. Jobsökande som vill komma i kontakt med en ny arbetsgivare erbjuds att registrera sina uppgifter i databasen, vilket kan ske antingen hemifrån via Internet eller på Arbetsförmedlingen. Den sökande får fylla i ett antal malldokument med uppgifter om utbildning, arbetslivserfarenhet, språkkunskaper, andra färdigheter, skriva en kort personlig presentation samt ange vilken typ av arbete han eller hon är intresserad av. De arbetsgivare som är registrerade hos Arbetsförmedlingen får sedan söka i databasen efter de arbetssökande man vill kontakta. De flesta av dessa kontaktförsök sker med e-post inom systemet, vilket innebär att de registreras i databasen.

I slutet av 2004 innehöll Mitt CV drygt 100 000 individer. Alla som loggade in i systemet under en period i december 2004 tillfrågades om de ville delta i en studie om företagens rekryteringsbeteende. Omkring 40 procent av de tillfrågade valde att delta i studien, vilket innebär att det datamaterial studien bygger på består av 18 167 arbetssökande. Deltagarna fick också svara på en kort enkät.² Vi har tillgång till all registrerad information om

¹ Liknande metoder har även använts för att studera diskriminering på andra marknader. Ett exempel är Ahmed och Hammarstedt (2007), vilka påvisar diskriminering på bostadsmarknaden.

² Enkäten återfinns i Eriksson och Lagerström (2007a).

Tabell 1
 Deskriptiv statistik
 över datamaterialet
 (i andelar)

Antal arbetssökande	18 167
<i>Etnicitet:</i>	
Utländskt namn därav	0,18
Nordiskt namn	0,06
Afrikanskt namn	0,003
Arabiskt namn	0,02
Asiatiskt namn	0,01
Annat utländskt namn	0,09
<i>Kön:</i>	
Man	0,47
Kvinna	0,53
<i>Ålder:</i>	
Medel (år)	34,3
<i>Sysselsättningsstatus:</i>	
Arbetslös	0,58
Sysselsatt	0,27
Annat	0,15

Anm: Uppgifterna om de sökandes etnicitet är hämtade från en fråga i enkäten där de sökande tillfrågades om hur de tror att arbetsgivare uppfattar deras namn. Arbetslösa inkluderar både öppet arbetslösa och deltagare i arbetsmarknadspolitiska program.

Källa: Eriksson och Lagerström (2007b).

de sökande utom innehållet i de personliga presentationerna.³ Tabell 1 ger översiktlig deskriptiv statistik över datamaterialet.

Av tabell 1 framgår att 18 procent av de sökande har utländska namn, drygt hälften är kvinnor, medelåldern är 34 år, 58 procent är arbetslösa och 27 procent är sysselsatta. Vidare har mer än hälften eftergymnasial utbildning, de flesta har någon form av arbetslivserfarenhet och de söker många typer av arbeten jämt fördelade över landet.

Vad gäller resultatet av de arbetssökandes användning av Mitt CV finns det 12 994 kontakter från företag registrerade. Tabell 2 visar deskriptiv statistik över antalet erhållna kontakter. Tabellen visar också den andel av de sökande som fått ett jobb – oavsett via vilken sökkanal – efter att de registrerat sig i Mitt CV.

Av tabell 2 framgår att det genomsnittliga antalet erhållna företagskontakter är 0,72 och att 22 procent av de sökande har hittat ett jobb efter att de registrerat sig i Mitt CV. Vi ser också att sökande som är män, har svenska namn, är äldre eller sysselsatta fått fler kontakter än sökande som är kvinnor, har utländska namn, är yngre eller arbetslösa. Vi kan dock inte utifrån detta dra slutsatser om att vissa grupper väljs bort av arbetsgivare eftersom vi vet att det även finns många andra skillnader mellan grupperna. För att kunna svara på frågan om faktorer som etnicitet, kön, ålder och sysselsätt-

³ Arbetsförmedlingen ville inte ge oss tillgång till de personliga presentationerna eftersom de ibland innehåller information som avslöjar de sökandes identitet.

Tabell 2
Antalet erhållna
kontakter och
sannolikheten att
hitta ett jobb

Grupp	Genomsnittligt antal kontakter i Mitt CV	Sannolikhet att hitta ett jobb
Alla	0,72	0,22
Män	0,84	0,23
Kvinnor	0,61	0,22
Svenskt namn	0,73	0,23
Utländskt namn	0,65	0,18
Nordiskt namn	0,80	0,21
Afrikanskt namn	0,43	0,05
Arabiskt namn	0,44	0,18
Asiatiskt namn	0,38	0,12
Annat utländskt namn	0,64	0,19
Ålder 20–25	0,46	0,21
Ålder 26–35	0,69	0,27
Ålder 36–50	0,89	0,22
Ålder 51–	1,00	0,14
Sysselsatta	0,98	0,40
Arbetslösa (ej i program)	0,57	0,18

Anm: Sannolikhet att hitta ett jobb är sannolikheten att ha avregistrerats av Arbetsförmedlingen eftersom den sökande fått ett jobb – oavsett hur den sökande fått detta jobb – efter registreringen i Mitt CV. Sista tidpunkt som beaktas är maj 2005. Den sista kolumnen inkluderar bara de sökande som är registrerade i både Mitt CV och Arbetsförmedlingens vanliga register över arbetssökande (Händel).

Källa: Eriksson och Lagerström (2007b).

ningsstatus används för att rangordna jobbsökande måste vi ta hänsyn till alla sådana skillnader samtidigt i en regressionsanalys.

Innan vi går över till att diskutera den empiriska undersökningen är det viktigt att kort diskutera några begränsningar hos datamaterialet. *För det första* måste vi fråga oss om de individer som valt att delta i studien skiljer sig från dem som valt att inte delta och om detta påverkar validiteten av våra resultat för just denna sökkanal. Vi har inte tillgång till någon information om den grupp som valt att inte delta i studien. Det är dock viktigt att betona att det, förutom innehållet i de personliga presentationerna, inte existerar någon information om de arbetssökande som enbart företagen har tillgång till. Det betyder – givet att vi inkluderat korrekt definierade kontrollvariabler för alla observerbara skillnader och att presentationerna inte spelar alltför stor roll – att bortfallet inte är ett stort problem (se avsnitt 2). *För det andra* måste vi fråga oss om de arbetssökande och arbetsgivare som använder Mitt CV skiljer sig från dem som inte gör det, vilket är viktigt om vi vill använda våra resultat för att dra slutsatser om hela arbetsmarknaden. Jämför vi de sökande i Mitt CV med andra data över arbetssökande finner vi att de viktigaste skillnaderna är att våra arbetssökande i högre grad är kvinnor och högutbildade. I den empiriska analysen försöker vi beakta detta genom att utföra regressionerna separat för olika delgrupper för att se om effekterna skiljer sig åt mellan olika grupper. Vi finner vissa skillnader,

men huvudresultaten är likartade i de flesta delgrupper. När det gäller de företag som använder Mitt CV har vi inte tillgång till direkt information om dessa. Jämför man de krav på region och yrke som de sökande som blivit kontaktade av företag har med inflödet av vakanser till Arbetsförmedlingen ser man dock att skillnaderna inte är speciellt stora. *För det tredje* måste vi fråga oss om de arbetsgivare som använder Mitt CV har tillgång till mindre information om de arbetssökande än andra rekryterande företag och därför är mer benägna att använda enkelt observerbara indikatorer för att sortera bort sökande. Det är dock inte självklart att de arbetsgivare som använder Mitt CV har mindre information om de sökande än de arbetsgivare som väljer sökande utifrån sedvanliga ansökningshandlingar. *För det fjärde* måste vi fråga oss om det är vanligt att företag kontaktar sökande utanför e-post-systemet, t ex via telefon. Enligt Arbetsförmedlingen sker dock de flesta kontakter inom ramen för systemet.

2. Resultat

Här presenteras resultaten dels för antalet erhållna kontakter, dels för sannolikheten att få jobb.

Antalet erhållna kontakter

Vi vill undersöka om de jobbsökandes etnicitet, kön, ålder och sysselsättningsstatus påverkar antalet företagskontakter de får. För att kunna göra detta måste vi ta hänsyn till alla andra egenskaper som är observerbara för de företag som använder Mitt CV. Vi vet sedan tidigare att de faktorer som bör spela roll är dels de observerbara faktorer som direkt påverkar produktiviteten, dels de observerbara faktorer som arbetsgivaren kan tänkas använda som indikatorer för icke-observerbara faktorer som påverkar produktiviteten. Utöver dessa faktorer är det rimligt att två andra faktorer spelar roll. De sökandes krav på region och yrke kan vara viktiga om det finns skillnader i arbetsmarknadsläget mellan olika lokala arbetsmarknader. Den tid de sökande har funnits med i Mitt CV kan vara viktig eftersom antalet erhållna kontakter bör vara större för dem som varit med länge. Vi inkluderar därför kontrollvariabler för dessa faktorer.

Vi estimerar modeller för antalet erhållna kontakter och använder Poissonmodellen, vilket är en vanlig metod för att skatta denna typ av data. Tabell 3 presenterar resultaten.

I kolumn 1 i tabell 3 har vi enbart inkluderat de faktorer som företagen kan tänkas använda som indikatorer för andra icke-observerbara egenskaper (etnicitet, kön, ålder och sysselsättningsstatus). Vi ser att sökande med icke-nordiska namn, kvinnor och arbetslösa kontaktas färre gånger än andra sökande, vilket tyder på att företag använder dessa faktorer för att sortera sökande. Vi kan dock inte bortse från möjligheten att dessa resultat förklaras av andra skillnader mellan grupperna. För att undersöka om detta är fallet inkluderar vi i kolumn 2 och 3 successivt variabler för sådana skill-

Tabell 3
Estimeringsresultat
för antalet erhållna
kontakter (Poissones-
timat)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Icke-nordiskt namn	-0,111* (0,059)	-0,223*** (0,059)	-0,228*** (0,050)	-
Nordiskt namn	-	-	-	-0,030 (0,063)
Afrikanskt namn	-	-	-	-0,110 (0,358)
Arabiskt namn	-	-	-	-0,286** (0,134)
Asiatiskt namn	-	-	-	-0,184 (0,173)
Annat utländskt namn	-	-	-	-0,228*** (0,054)
Kvinna	-0,178*** (0,034)	-0,072** (0,034)	0,019 (0,038)	0,018 (0,038)
Ålder 26–35	-0,015 (0,049)	-0,295*** (0,059)	-0,125** (0,054)	-0,124** (0,054)
Ålder 36–50	0,065 (0,052)	-0,495*** (0,083)	-0,134* (0,074)	-0,132* (0,074)
Ålder 51–	0,004 (0,065)	-0,563*** (0,106)	-0,166* (0,091)	-0,165* (0,091)
Arbetslös	-0,203*** (0,041)	-0,135*** (0,040)	-0,125*** (0,035)	-0,125*** (0,035)
Utbildning	Nej	Ja	Ja	Ja
Erfarenhet	Nej	Ja	Ja	Ja
Andra färdigheter	Nej	Ja	Ja	Ja
Region	Nej	Nej	Ja	Ja
Yrke	Nej	Nej	Ja	Ja
Antal observationer	18 167	18 167	18 167	18 167
R ²	0,26	0,31	0,42	0,42

Anm: En tidsvektor och en konstant är alltid inkluderade. Utbildning inkluderar variabler för sökande som har grundskoleutbildning, gymnasieutbildning och eftergymnasial utbildning. Erfarenhet inkluderar variabler för antal års erfarenhet och den del av denna erfarenhet som avser sökta yrken. Andra färdigheter inkluderar kunskaper i språk och data, körkort, chefsfarenhet etc. Region och yrke inkluderar variabler för de län och de yrken som den sökande uppgett. Robusta standardfel anges inom parentes. ***, ** och * betecknar signifikans på 1, 5 och 10-procentsnivån.

Källa: Eriksson och Lagerström (2007b).

nader. I kolumn 2 inkluderas variabler för de sökandes produktiva egenskaper – utbildning, arbetslivserfarenhet etc. Dessa egenskaper har de positiva effekter som kan förväntas. I kolumn 3 inkluderas även variabler för de krav rörande region och yrke som de sökande har på de jobb de vill finna. I kolumn 3 ser vi att sökande som har icke-nordiska namn, är arbetslösa eller äldre får färre kontakter. Den negativa effekten för kvinnor bortfaller således när vi tar hänsyn till de sökandes krav på region och yrke.⁴ I kolumn 4 delar vi upp

⁴ Detta kan tolkas som att kvinnor söker efter jobb på arbetsmarknader med få lediga jobb och/eller att de söker efter jobb på färre arbetsmarknader. I vårt datamaterial finner vi att kvinnor, i genomsnitt, söker i färre regioner, vilket delvis kan förklara detta resultat.

de sökande med utländska namn efter deras etniska ursprung och finner att sökande med arabiska och andra utländska namn får färre kontakter. För sökande med afrikanska och asiatiska namn är de negativa koefficienterna inte signifikanta, vilket kan bero på att dessa grupper är små. Den relativa effekten på antalet erhållna kontakter av att en jobbsökande har ett icke-nordiskt namn, är äldre eller arbetslös är i storleksordningen 13 till 23 procent. Storleken på effekterna är således betydande. Våra resultat är en tydlig indikation på att företag använder etnicitet, ålder och sysselsättningsstatus för att sortera arbetssökande och att diskriminering därmed förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Resultaten är statistiskt signifikanta på sedvanliga nivåer och är stabila över olika alternativa specifikationer.

Vi har även utfört separata regressioner för olika delgrupper för att se om effekterna skiljer sig åt mellan olika grupper. Följande skillnader är värda att notera. (1) Generellt får sökande med icke-nordiska namn färre kontakter. De specifika etniska grupper som missgynnas mest skiljer sig dock delvis åt. Resultaten indikerar exempelvis att effekten är speciellt stor för kvinnor med arabiska namn. Dessa resultat ska dock tolkas med försiktighet eftersom vissa av grupperna är små och resultaten därmed inte alltid är stabila. Etnicitetseffekterna är speciellt starka för sökande som är över 40 år eller som söker jobb i högkvalificerade yrken. Även sökande med icke-nordiska namn som är födda i Sverige (andragenerationsinvandrare) får färre kontakter. (2) Att vara arbetslös medför alltid en negativ effekt. (3) Jämför man kvinnor och män så tyder resultaten på att kvinnor som är högutbildade eller söker efter högkvalificerade jobb kontaktas färre gånger än motsvarande grupper bland män, medan det omvända gäller för kvinnor som är lågutbildade eller söker efter lågkvalificerade jobb. Resultatet att effekten är större för kvinnor som söker högkvalificerade jobb är statistiskt signifikant.

För att undersöka om våra resultat är robusta har vi bl a utfört följande känslighetsanalyser. (1) Vi har försökt undersöka om vi på ett bra sätt har lyckats inkludera alla egenskaper som företagen kan tänkas basera sina kontaktbeslut på. Det bör här återigen noteras att vi har tillgång till samma information som företagen utom innehållet i de personliga presentationerna. För att se om presentationerna spelar roll har vi bl a undersökt om deras längd påverkar antalet kontakter. Vi finner då att de sökande som skriver längre presentationer får fler kontakter, men att detta inte påverkar övriga resultat. Vi har också undersökt om de sökandes tidigare lön, som troligen är korrelerad med deras produktiva förmåga, spelar roll. Då den tidigare lönen inte kan observeras av de rekryterande företagen, bör den inte påverka deras kontaktbeslut. Det visar sig att lönen inte påverkar kontaktbeslutet, vilket är en indikation på att vi fångat alla viktiga skillnader mellan de sökande i våra regressioner. (2) Vi har undersökt om stock/flödesaspekten hos data-materialet – dvs att de sökande kan registrera sig och avregistrera sig vid valfri tidpunkt – påverkar resultaten genom att vi utfört analysen separat för sökande med olika tid i basen. Vi finner även här att detta inte påverkar

våra resultat kvalitativt. (3) Vi har skattat modellen med sannolikheten att få minst en kontakt som utfallsvariabel i stället för antalet kontakter och även här förblir resultaten i huvudsak oförändrade.

Sammanfattningsvis finner vi att arbetssökande med icke-nordiska namn samt äldre och arbetslösa sökande får färre företagskontakter än andra sökande. Dessa effekter kvarstår även när vi tar hänsyn till andra skillnader mellan grupperna, vilket indikerar att svenska arbetsgivare använder etnicitet, ålder och sysselsättningsstatus för att sortera jobbsökande.

Sannolikheten att få ett jobb

Våra resultat visar att sökande med icke-nordiska namn samt äldre och arbetslösa sökande får färre kontakter. Utifrån dessa resultat kan vi dock inte veta om kontakter i Mitt CV har en positiv effekt på sannolikheten att faktiskt få ett jobb. För att kunna svara på denna fråga måste vi kombinera våra data med data om förändringar i de sökandes sysselsättnings-situation efter att de registrerat sig i Mitt CV. Vi har tillgång till sådana data för de sökande som också finns registrerade i Arbetsförmedlingens register över arbetssökande (Händel), vilket 12 969 av våra sökande är. För dessa sökande kan vi observera om de har avregistrerats för att de fått ett jobb. Vi kan därmed undersöka om sannolikheten att få ett jobb påverkas av antalet kontakter i Mitt CV.

Ett grovt sätt att undersöka om antalet kontakter påverkar sannolikheten att få ett jobb är att estimerar denna sannolikhet som en funktion enbart av antalet erhållna kontakter i Mitt CV. Då vi gör detta finner vi en positiv effekt. Denna skattning är dock svårtolkad eftersom vi vet att antalet erhållna kontakter även påverkas av all övrig information som de sökande registrerat i Mitt CV. En viktig fråga är därför om vi kan identifiera en kausal effekt av antalet erhållna kontakter på sannolikheten att få ett jobb. Här är det återigen viktigt att notera att vi har tillgång till i princip samma information om de sökande som företagen. Andra faktorer som kan påverka sannolikheten att få ett jobb, som exempelvis motivation, kan inte påverka antalet erhållna kontakter i Mitt CV eftersom dessa faktorer inte är synliga för de rekryterande företagen när de fattar sina kontaktbeslut. Skattar vi sannolikheten att få ett jobb som en funktion av antalet kontakter och alla andra observerbara egenskaper hos de sökande kan vi därför erhålla ett korrekt estimat av hur antalet kontakter påverkar sannolikheten att få ett jobb. Tabell 4 visar resultatet av en sådan skattning.

Av tabell 4 framgår att antalet erhållna kontakter har en positiv effekt på sannolikheten att få ett jobb, men att effekten bara är signifikant på 10-procentsnivån. Vi ser också att effekten till viss del skiljer sig åt mellan olika grupper. Den positiva effekten av att få kontakter är större för kvinnor, personer med icke-nordiska namn och arbetslösa. Dessa resultat tyder på att kontakter erhållna genom Mitt CV är mer betydelsefulla för sökande som tillhör grupper som har en svag ställning på arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis finner vi att jobbsökande som får kontakter genom

Tabell 4
Estimeringsresultat
för sannolikheten att
få ett jobb (Probites-
timat)

	Alla	Kvinnor	Icke-nordiskt namn	Arbetslösa
Antal kontakter	0,016* (0,010)	0,071*** (0,018)	0,086** (0,038)	0,027* (0,015)
Antal observationer	12 969	6 802	1 524	7 658
R ²	0,09	0,10	0,18	0,06

Ann: Den beroende variabeln är sannolikheten att få ett jobb vid någon tidpunkt efter att personen registrerat sig i Mitt CV, men senast i maj 2005. Samtliga regressioner inkluderar även en tidsvektor, en konstant och alla andra variabler för egenskaper hos de sökande som finns registrerade i Mitt CV. Robusta standardfel anges inom parentes. ***, ** och * betecknar signifikans på 1, 5 och 10-procentsnivån.

Källa: Eriksson och Lagerström (2007b).

Mitt CV har en högre sannolikhet att faktiskt få jobb. Därmed missgynnas sökande som tillhör grupper som får färre kontakter – personer med icke-nordiska namn, äldre och arbetslösa – vilket är speciellt bekymmersamt eftersom våra resultat indikerar att några av dessa grupper har en högre sannolikhet att få ett jobb om de kontaktas av företag.

3. Sammanfattande kommentarer

Den alltmer utbredda användningen av Internetbaserade söktjänster gör det lättare att studera hur olika egenskaper hos jobbsökande påverkar företagens rekryteringsbeslut. Det faktum att de företag som använder sådana rekryteringsmetoder enbart baserar sina val på faktorer som är observerbara i databasen ger oss som forskare möjlighet att komma runt många av de problem med icke-observerbar heterogenitet som vanligen kännetecknar diskrimineringsstudier.

Denna studie använder sig av data från en svensk Internetbaserad söktjänst, Mitt CV, för att undersöka hur antalet erhållna företagskontakter påverkas av faktorer som etnicitet, kön, ålder och sysselsättningsstatus. Vi finner att sökande som har icke-nordiska namn, är äldre eller arbetslösa får färre kontakter. En del av dessa skillnader förklaras av skillnader i utbildning, arbetslivserfarenhet, andra färdigheter och de krav som sökande har på de jobb de vill finna, men även när vi tar hänsyn till alla sådana skillnader återstår en negativ effekt av att tillhöra någon av ovan nämnda grupper. Detta indikerar att en del rekryterande företag använder dessa faktorer för att sortera sökande och att diskriminering därmed förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Vi finner också att de sökande som får många kontakter har en högre sannolikhet att faktiskt hitta jobb.

En viktig fråga är om detta beteende bör kallas diskriminering. Som tidigare nämnts brukar ekonomer dela upp diskriminering i två typer: statistisk diskriminering, där arbetsgivare använder enkelt observerbara egenskaper som indikatorer för viktiga icke-observerbara egenskaper, och pre-

ferensbaserad diskriminering, där arbetsgivare har direkta preferenser över de observerbara egenskaperna. Ibland hävdas det att enbart preferensbaserad diskriminering utgör verklig diskriminering eftersom statistisk diskriminering kan ses som ett rationellt beteende för de arbetsgivare som saknar fullständig information om de sökandes produktivitet. Utifrån våra resultat kan vi inte separera dessa båda typer av diskriminering även om statistisk diskriminering är en mer trolig förklaring för några av de effekter vi finner, såsom den negativa effekten av att vara arbetslös. Oavsett skälet till att företagen använder faktorer som etnicitet, ålder och sysselsättningsstatus för att sortera sökande blir dock konsekvenserna för de individer som tillhör någon av dessa grupper desamma; de får färre kontakter med företag och har därmed en lägre sannolikhet att hitta jobb.

REFERENSER

- Ahmed, A och M Hammarstedt (2007), "Diskriminering på bostadsmarknaden: Effekten av att heta Mohammed", *Ekonomisk Debatt*, årg 35, nr 6, s 34-41.
- Belzil, C (1996), "Relative Efficiencies and Comparative Advantages in Job Search", *Journal of Labor Economics*, vol 14, s 154-173.
- 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.
- 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.
- Carlsson, M (2007), "Sex Discrimination and Segregation in the Swedish Labour Market: A Field Experiment", manuskript, Högskolan i Kalmar, Kalmar.
- 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.
- Edin, P-A och J Lagerström (2006), "Blind Dates: Quasi-experimental Evidence on Discrimination", IFAU Working Paper 2006:4, 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.
- Eriksson, S och J Lagerström (2007a), "Detecting Discrimination in the Hiring Process: Evidence from an Internet-based Search Channel", Working Paper 2007:29, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet, Uppsala.
- Eriksson, S och J Lagerström (2007b), "Diskriminering i anställningsprocessen: Resultat från en Internet-baserad sökkanal", Rapport 2007:17, IFAU, Uppsala.
- Eriksson, S och J Lagerström (2007c), "Väljer företag bort arbetslösa jobbsökande?", *Ekonomisk Debatt*, årg 35, nr 5, s 31-41.
- Neumark, D med hjälp av R J Bank och K D van Nort (1996), "Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study", *Quarterly Journal of Economics*, vol 111, s 915-941.
- Riach, P-A och J Rich (1997), "Testing for Sexual Discrimination in the Labor Market", *Australian Economic Papers*, vol 26, s 165-178.
- Riach, P-A och J Rich (2002), "Field Experiments of Discrimination in the Market Place", *Economic Journal*, vol 112, s F480-F518.