

Sådan chef, sådan anställd?

– Rekryteringsmönster hos invandrade och infödda chefer

Rapporten visar att chefer oftare anställer personer med en bakgrund som liknar deras egen: invandrade anställer invandrade, infödda anställer infödda. Dessa mönster kvarstår även när man jämför arbetsplatser som är helt lika avseende verksamhetsområde, storlek och personalsammansättning, arbetsplatser i samma företag eller arbetsplatser som byter chef. Anställda som har en bakgrund som skiljer sig från chefens lämnar dessutom oftare arbetsplatsen under anställningens två första år. Ingångslönerna är dock varken högre eller lägre om man rekryteras av en chef med liknande bakgrund. Sammantaget visar resultaten att underrepresentationen av invandrade i chefsposition kan vara en bidragande förklaring till de dåliga arbetsmarknadsutfallen för många invandrade.

En ofta debatterad fråga är hur chefens egenskaper påverkar hur företag styrs och vilken personal som rekryteras till olika typer av poster. Framför allt förs denna debatt i relation till om chefen är kvinna eller man, men även betydelsen av invandrarbakgrund diskuteras. Det är dock slående hur lite vi egentligen vet om vilken roll chefernas bakgrund spelar. I denna uppsats analyserar vi i vilken utsträckning det finns skillnader i rekryteringsmönstren mellan infödda och invandrade chefer med avseende på de rekryterades bakgrund.

En anledning till att vi fokuserar på just invandrarbakgrunden är de stora skillnaderna på arbetsmarknaden mellan infödda och invandrade. Hittills har de flesta studier av detta fenomen fokuserat på förekomsten av diskriminering eller på faktorer på utbudssidan, t ex språkkunskaper, utbildning och kvalifikationer. Vi vet betydligt mindre om vilken roll samspelet mellan arbetsgivares och arbetstagares egenskaper har. Ett annat skäl till studien är att vi vill förstå varför vissa företag anställer invandrade och andra inte, något som resulterar i en kraftigt segregerad arbetsmarknad. Nordström Skans och Åslund (2006) visar på en betydande etnisk segregation mellan till synes likadana arbetsplatser och även på en stark koppling på både grupp- och individnivå mellan graden av segregation och individens ställning på arbetsmarknaden. Detta gör att det är angeläget att studera hur och varför arbetstagare hamnar på sina arbetsplatser.

Analysen i rapporten följer ett par intressanta förlagor. Giuliano m fl (2009 och 2010) studerar hur butikschefer med olika hudfärg och etnicitet rekryterar inom ett stort amerikanskt detaljhandelsföretag. De finner att chefer i betydligt större utsträckning rekryterar personal som liknar dem själva i dessa avseenden och att detta gäller även när en enskild butik byter chef.

LENA HENSVIK, OSKAR NORD- STRÖM SKANS OCH OLOF ÅSLUND

Lena Hensvik är doktorand i nationalekonomi och verksam vid Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) och Uppsala universitet. lena.hensvik@ifau.uu.se

Oskar Nordström Skans är docent i nationalekonomi och verksam vid Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) och Uppsala universitet. oskar.nordstrom_skans@ifau.uu.se

Olof Åslund är professor i nationalekonomi och verksam vid Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) och Uppsala universitet. olof.aslund@ifau.uu.se

Denna rapport är en sammanfattning av IFAU Working Paper 2009:25. Rapporten har finansierats med hjälp av anslag från Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).

Bandiera m fl (2009) studerar hur sociala band mellan chefer och anställda påverkar tilldelningen av olika arbetsuppgifter vid en brittisk fruktodling. Uppsatsen finner att anställda som har samma nationalitet som chefen får tillgång till delar av odlingen som är mer attraktiva (lönen var prestationsbaserad). Dessa effekter försvinner dock om chefernas lön också är resultatbaserad. Detta innebär alltså att ekonomiska drivkrafter påverkar cheferna så att de lägger större vikt vid arbetstagarnas produktivitet i stället för deras bakgrund.

När man analyserar betydelsen av chefs bakgrund är det viktigt att ta hänsyn till alla faktorer som skiljer arbetsplatser ledda av infödda respektive invandrade åt och som också kan tänkas påverka rekryteringsmönstren. Eftersom de ovan nämnda studierna analyserar mycket lika arbetsplatser inom samma företag och förändringar i ”chefegenskaper” över tid inom samma arbetsplats, visar de på ett trovärdigt sätt att etnisk bakgrund och sociala band påverkar rekryteringar och chefernas agerande på andra områden. Samtidigt är studierna begränsade på så sätt att de bara behandlar enskilda (låglöne-) företag med speciella arbeten där personalomsättningen är hög och möjligheterna till att enkelt bedöma arbetstagare utifrån tidigare prestationer goda. Vår studie ger en mer heltäckande bild av betydelsen av chefernas bakgrund genom att vi analyserar data som täcker små och medelstora arbetsplatser över hela den svenska ekonomin; totalt 100 000 arbetsplatser under en nioårsperiod. Resultaten kan sammanfattas i följande sju punkter:

- (i) Invandrade är kraftigt underrepresenterade bland chefer. I vårt material är drygt 7 procent av de nyanställda men knappt 4 procent av cheferna invandrade från länder utanför västvärlden.
- (ii) Invandrade och infödda chefers rekryteringsmönster skiljer sig kraftigt åt. 43 procent av dem som anställts av en invandrad chef i våra data var själva invandrade. Motsvarande siffra var 6 procent om chefen var infödd.
- (iii) Betydande effekter av chefs ursprung finns även om man jämför: (i) arbetsplatser i samma bransch, kommun och år och med samma andel invandrade bland de tidigare anställda; (ii) olika arbetsplatser i samma företag; (iii) samma arbetsplats som bytt chef.
- (iv) Effekten finns på arbetsplatser av olika storlek, men är starkast på små arbetsplatser och större inom privat än inom offentlig sektor och också större när chefen äger företaget.
- (v) Det är vanligare att anställningar upphör under de första två åren som anställd om chefen och den anställde har olika bakgrund.
- (vi) Det finns inga effekter på ingångslöner. Detta antyder att effekterna inte drivs av att anställningarna är mer produktiva om chef och anställda har samma bakgrund.
- (vii) När infödda chefer anställer personer som de tidigare arbetat med är det lika vanligt att de anställer invandrade som infödda personer. Det-

ta resultat antyder att skillnader i nätverk och svårigheter att bedöma sökanden vars bakgrund skiljer sig från den egna kan vara en bidragande orsak till att rekryteringsmönstren skiljer sig åt vid andra rekryteringar.

1. Varför kan chefs bakgrund vara viktig?

För att förstå varför chefs bakgrund kan påverka vem som anställs kan det vara värdefullt att tänka på att en anställning innebär ett möte mellan efterfrågesidan (en arbetsgivare/chef) och utbudssidan (en sökande). Beteendet på båda sidor spelar därför roll och för att anställningen ska bli av måste båda sidor vilja detta. Nedan diskuterar vi olika förklaringar till varför chefer kan tänkas rekrytera fler individer med samma bakgrund som de själva. I den efterföljande analysen försöker vi sedan säga något om i vilken utsträckning dessa hypoteser får empiriskt stöd.

En första förklaring kan vara att det helt enkelt lönar sig för ett företag om chef och anställda har samma bakgrund. En gemensam affärskultur och ett gemensamt språk kan öka effektiviteten och minska transaktionskostnaderna inom arbetsplatsen. Kanske är det lättare att samarbeta om man delar bakgrund och har samma förväntningar (Lazear 1999).

En annan förklaring är att chefer och/eller anställda kan sätta ett värde på att arbeta tillsammans med personer som har samma bakgrund som de själva. Å ena sidan kan detta uppfattas som oproblematiskt: om människor trivs med kollegorna får arbetet ett större värde. Men baksidan är att detta också kan leda till diskriminering och exkludering. En klassisk diskrimineringsmodell (Becker 1957) visar att arbetskraften kommer att bli segregerad om arbetsgivarna har preferenser för eller emot olika grupper; man kommer helt enkelt att oftare anställa dem man föredrar. Det är dock viktigt att notera att preferenser kan vara viktiga på båda sidor av anställningsbeslutet. Giuliano m fl (2010) argumenterar för att det är arbetstagarnas preferenser som gör att afroamerikanska chefer anställer färre ”vita” arbetstagare. Anledningen till denna slutsats är att vita arbetare oftare slutar självmant när de får en afroamerikansk chef.

En tredje förklaring är informationsproblem. Chefer kan föredra att anställa personer där det är lättare att ta reda på om de passar för arbetet och kanske är det lättare att bedöma sökande som har samma bakgrund? På samma sätt kan arbetstagare ha lättare att bedöma chefs kvalitet om chefen har liknande bakgrund som de själva.

En fjärde förklaring är att sociala kontakter kan vara betydelsefulla kanaler för att sprida information om lediga arbeten till de arbetssökande (se t ex Granovetter 1973) och för att informera chefer om arbetssökandes produktivitet (se t ex Montgomery 1991). Det finns en stor och växande empirisk litteratur som visar att olika former av sociala nätverk har stor betydelse på arbetsmarknaden (se t ex Ioannides och Loury 2004 för en översikt). Om samhället i övrigt är segregerat, så att chefer har fler kontakter med personer av liknande bakgrund, betyder det därför också att infödda chefer kan

komma att anställa fler infödda och invandrade chefer fler invandrade.

Noterbart är dock att mycket av den tidigare litteraturen fokuserar på effekter av sociala kontakter generellt och inte på chefens kontakter speciellt. Men chefer kan ha all anledning att använda sig av sina personliga kontaktnät för att anställa personal, t ex för att hålla nere rekryteringskostnader och för att vara säkra på att de som anställs passar på arbetsplatsen. Nätverk som formats på arbetsplatser kan vara speciellt viktiga i detta avseende. Personer som chefer har mött på tidigare arbetsplatser och därmed har relevant information om kan vara en attraktiv grupp att rekrytera från.

2. Data

Vi använder data från IFAU-databasen som baseras på registerinformation från SCB. Analysen bygger till stor del på uppgifter om anställningar och löner för de anställda som arbetsgivarna rapporterar in till skattemyndigheterna. De data vi använder täcker huvudsakligen perioden 1997 till 2005.

I studien definieras arbetsplatser som s k *arbetsställen*, dvs en enhetlig verksamhet förlagd på en specifik plats. Ett företag kan med andra ord ha flera arbetsställen. Vi använder bara arbetsplatser med färre än 50 anställda för att det ska vara troligt att den chef vi observerar är inblandad i rekryteringsprocessen. Vi kan identifiera cheferna på alla arbetsställen inom offentlig sektor, för alla egenföretagare och för det stora (slumpmässiga) urval av privata arbetsplatser som lämnat uppgifter till strukturlöneregistret.

I turordning tillämpas följande kriterier för att definiera vem som är chef på en arbetsplats: (i) ägare till företaget verksam på arbetsplatsen (dvs en individ klassificerad som egenföretagare); (ii) högre chef enligt yrkesklassificeringen; (iii) mellanchefer enligt yrkesklassificeringen; (iv) högst lön. Kriterierna kombineras också så att varje arbetsplats har exakt en chef. Detta innebär t ex att om det inte finns någon ägare eller högre chef men tre mellanchefer, kommer den mellanchefer som har högst lön att räknas som chef för hela arbetsstället. Vi analyserar de olika chefskategorierna separat för att se om resultaten är känsliga för klassificeringen. Allmänt gäller här att felklassificeringar leder till att effekternas storlek underskattas.

I denna rapport fokuserar vi på skillnaden mellan invandrade från länder utanför västvärlden, vilka vi benämner ”invandrade” för enkelhets skull och ”infödda” som är de som är födda i Sverige eller i övriga västvärlden.¹ Indelningen är grov men fångar ändå de stora skiljelinjerna i ställningen på arbetsmarknaden (se nedan). I Åslund m fl (2009) redovisar vi även skattningar för finare uppdelningar.

Som nyanställningar (separationer) räknar vi bara personer som för för-

1 Till gruppen ”infödda” räknas förutom individer födda i Sverige, individer födda i länder tillhörande EU 15 (Finland, Danmark, Storbritannien, Irland, Tyskland, Grekland, Italien, Spanien, Portugal, Belgien, Frankrike, Luxemburg, Nederländerna och Österrike), Norge, Island, Andorra, Lichtenstein, Monaco, Malta, San Marino, Schweiz, USA och Kanada. Individer födda i övriga länder räknas som ”invandrade”. Det ska dock påpekas att 96 procent av cheferna i gruppen som benämns ”infödda” är födda i Sverige.

sta (sista) gången på fem år får inkomst från en viss arbetsplats. Vi inkluderar inte uppgifter från nya arbetsplatser eller arbetsplatser som byter ut mer än 2/3 av sin arbetsstyrka mellan två år. Samtliga dessa kriterier syftar till att säkerställa att chefen faktiskt gör en aktiv rekrytering av den enskilde medarbetaren.

3. Invandrade och chefer på den svenska arbetsmarknaden

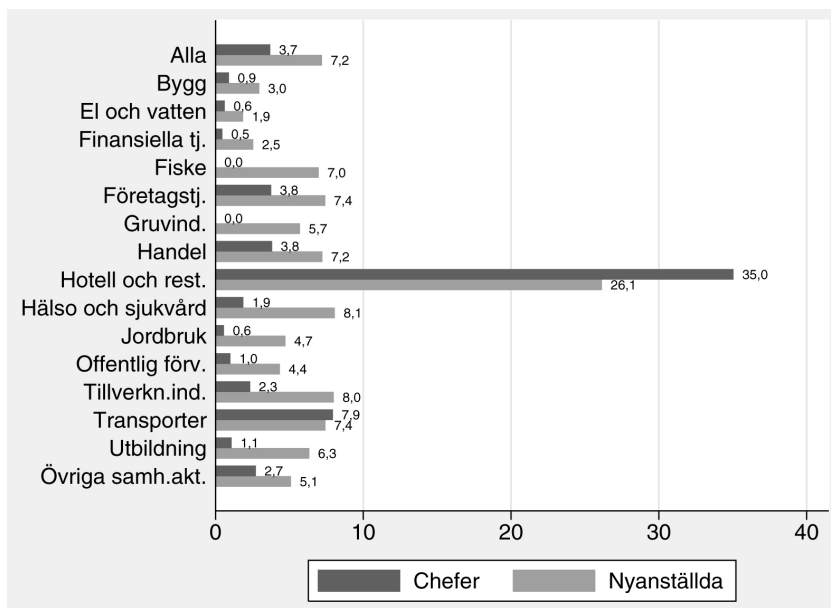
Sverige har en internationellt sett stor utlandsfödd befolkning: 13 procent av invånarna har invandrat. Under de senaste 30 åren har också befolkningen blivit alltmer varierad då människor kommit från i stort sett alla delar av världen. Tidigare dominerade nordiska invandrade, särskilt finländare, men i dag finns stora grupper från t ex Irak, Iran, f d Jugoslavien, Thailand, Chile, Turkiet och Somalia.

Infödda har i genomsnitt en starkare ställning på arbetsmarknaden än så gott som alla grupper av invandrade. Men de klart största skillnaderna finns relativt personer födda utanför västvärlden. År 2007 var t ex sysselsättningsgraden 82 procent bland personer födda i Sverige, men bara 54 procent bland dem som är födda utanför EU/EFTA. Skillnader i sysselsättningsfrekvenser är alltså en viktig skiljelinje mellan infödda och invandrade på den svenska arbetsmarknaden. Men det finns också stora löneskillnader bland dem som faktiskt arbetar. Det skiljer i storleksordningen 15 procent mellan infödda och invandrade från länder utanför västvärlden, även sedan man har tagit hänsyn till faktorer som ålder och utbildning. Ganska precis hälften av detta gap förklaras i en statistisk mening av att grupperna befinner sig i olika yrken. Det är därmed viktigt att förstå vad det är som gör att personer med identisk utbildning får eller inte får tillgång till välbetalda arbeten.

En tänkbar bidragande förklaring är att invandrade är underrepresenterade bland cheferna. Figur 1 visar andelen invandrade bland chefer och nyanställda i våra data, totalt och i olika branscher. Invandrade utgör 7,2 procent av alla nyanställda, men bara 3,7 procent av cheferna. Figuren visar också att det finns en betydande etnisk segregation mellan branscher: andelen invandrade varierar kraftigt. Men underrepresentationen bland chefer finns genomgående. Enda undantaget är hotell och restauranger samt transportbranschen (där 93 procent av de invandrade cheferna finns i taxiföretag, jämfört med 37 procent av de infödda cheferna). Den förstnämnda branschen sticker ut inte bara för att det där finns en tydlig överrepresentation av invandrarchefer, utan också för att andelen invandrade anställda och chefer är långt högre än i någon annan bransch.

Tabell 1 visar att olikheterna finns också på arbetsplatsnivå. Invandrade chefer har hela 43 procent invandrade både bland de anställda och nyrekryterade, att jämföra med 4 och 6 procent på arbetsplatser med infödda chefer. Eftersom andelen invandrade på liknande arbetsplatser i invandrarchefer-

Figur 1
Andel invandrade bland chefer och nyanställda i olika branscher



Källa: Figur 1 i Åslund m fl (2009).

nas kommuner är 20 procent finns det också en tydlig segregation som inte kan förklaras av branschtillhörighet eller geografi. Ungefär hälften av de invandrade som rekryteras av invandrarcheferna kommer från samma land/region som chefen. Detta är väntat eftersom kontakter, preferenser och eventuella produktivetsfördelar kan förväntas finnas inom mer avgränsade grupper. Men det är också betydligt vanligare att invandrade chefer anställer andra grupper av invandrade än sin egen, jämfört med hur ofta infödda chefer anställer invandrade.

Tabellen visar också att invandrade chefer finns på mindre arbetsplatser och i genomsnitt gör färre rekryteringar per år. En långt större andel av invandrarcheferna är egenföretagare: 51 procent jämfört med 7 procent bland de infödda. Övriga chefer med invandrarbakgrund är ofta identifierade via att de har arbetsplatsens högsta lön. Större andelar av de infödda cheferna innehar positioner som i yrkesstatistiken klassificeras som ledningsarbete. Dessa skillnader gör att det är viktigt att försäkra sig om att skillnader mellan grupperna, t ex i andelen egenföretagare, inte påverkar resultaten. Vi diskuterar denna fråga nedan.

4. Resultat

Detta avsnitt redovisar resultaten från den empiriska analysen. Vi inleder med de grundläggande modellerna och går sedan vidare till att presentera känslighetsanalyser som syftar till att säkerställa att resultaten faktiskt fångar effekter av chefens bakgrund och inte speglar andra skillnader mellan arbetsplatserna. Därefter följer ett antal kompletterande analyser där vi

Tabell 1
Beskrivning av
arbetsplatser och
chefer i urvalet

	(1)	(2)	(3)
Chefens bakgrund:	Alla	Infödda	Invandrade
<i>Arbetsplatsens egenskaper:</i>			
Andel nyanställda invandrade	0,07	0,06	0,43
Andel invandrade anställda	0,05	0,04	0,43
Antal anställda	24,3	24,5	17,9
Antal rekryteringar per år [Sd]	5,0 [3,73]	5,0 [3,74]	4,02 [3,34]
Andel inv bland anställda i samma bransch i kommunen	0,06	0,05	0,20
<i>Chefens egenskaper (andelar):</i>			
Ägare	0,09	0,07	0,51
Högre chef	0,14	0,14	0,08
Mellanchefer	0,24	0,24	0,07
Högst lön	0,53	0,54	0,33
Infödda ("infödda")	0,94	0,96	-
Västlänningar ("infödda")	0,04	0,04	-
Östra Europa ("invandrade")	0,01	-	0,40
Icke-västlänningar ("invandrade")	0,02	-	0,60
Antal individer i urvalet	843 085	818 752	24 333

Anm: Urvalet består av arbetsplatser som nyanställde minst en person under perioden 1997-2005.

Källa: Tabell 1 i Åslund m fl (2009).

försöker kartlägga andra aspekter av betydelsen av likhet mellan chefer och arbetstagare. Dessa resultat ger också fingervisningar om de mekanismer genom vilka de grundläggande mönstren kan tänkas uppstå.

Huvudresultat

Tabell 2 nedan visar resultat från den grundläggande analysen. Urvalet består av omkring 800 000 personer som nyrekryterats under observationsperioden och analysen fångar om etnisk bakgrund påverkar vem som anställs. I kolumn (1) innebär skattningen att om chefen är invandrad så ökar sannolikheten att den nyrekryterade också är det med 37 procentenheter, dvs den blir sju gånger så stor. Detta är ett enormt starkt samband. När vi i kolumnerna (2) och (3) kontrollerar för faktorer som geografiskt läge och detaljerad branschtillhörighet minskar sambandet något men är fortfarande uppseendeväckande. Även när man jämför företag av liknande storlek som är verksamma i precis samma bransch (t ex taxiföretag eller blomsterhandlare) i samma kommun är skillnaden hela 24 procentenheter (fem gånger så stor som med en infödd chef).

Kanske är det så att det inte är chefens bakgrund som påverkar, utan de övriga anställdas? För att ta hänsyn till denna möjlighet inkluderar vi i kolumn (4) även andelen invandrade bland de redan anställda (exklusive chefen). Detta gör att den skattade effekten minskar avsevärt, men 12

Tabell 2
Skattade effekter
av att chefen är
invandrad

Beroende variabel: Sannolikhet att den nyanställda är invandrad					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Invandrad chef	0,369*** (0,007)	0,332*** (0,006)	0,244*** (0,007)	0,123*** (0,005)	
Chefen är:					
Egenföretagare					0,260*** (0,009)
Hög chef					0,059*** (0,015)
Mellanchef					0,036** (0,016)
Den med högst lön					0,052*** (0,007)
Andel invandrade bland de redan anställda				0,466*** (0,008)	0,415*** (0,008)
<i>Kontroller</i>					
Företagsstorlek	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
År	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Kommun-år	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja
Kommun-år-bransch	Nej	Nej	Ja	Ja	Ja
Antal observationer	843 085	843 085	843 085	843 085	843 085
R ²	0,059	0,087	0,251	0,272	0,274

Not: Varje kolumn är en egen regression. *, ** och *** visar statistisk signifikans på 10/5/1 procentnivån. Standardfelen är robusta för seriell korrelation inom arbetsstället och för heteroskedasticitet. De skattade modellerna är linjära sannolikhetsmodeller där den beroende variabeln har värdet ett om den nyanställda är invandrad och annars noll. Utelämnad kategori för de förklarande variabelerna är att chefen är infödd. Branschkoderna är på 5-siffrornivån. Urvalet består av arbetsställen med färre än 50 anställda. Alla regressioner innehåller kontroller för arbetsställestorlek i 10-personers-intervall. Andelen invandrade bland de redan anställda inkluderar varken chefen eller den nyanställda. Av denna anledning baseras alla specifikationer på de arbetsplatser som har minst en tidigare anställd, förutom chefen.

Källa: Tabell 2 i Åslund m fl (2009).

procentenheter är fortfarande mycket stort. Denna modell fångar också för oss icke-observerade faktorer som gör att en viss arbetsplats under längre tid anställer personal med en viss bakgrund, t ex sammansättningen av de sökande.

Kolumn (5) visar att effekten varierar kraftigt mellan chefskategorier och att de klart största effekterna finns bland egenföretagare. Detta är väntat, dels eftersom t ex familjeband kan väntas ha störst betydelse i denna grupp, dels eftersom dessa chefer sannolikt i större utsträckning förlitar sig på informella kontakter vid rekryteringar. Men även en skattning runt 5 procentenheter som vi ser i de andra kategorierna är att betrakta som en mycket stor effekt som säger att invandrarchefer rekryter nästan dubbelt så många invandrade även sedan hänsyn tagits till en lång rad faktorer.

I Åslund m fl (2009) visar vi också att effekterna varierar betydligt bero-

Beroende variabel: Sannolikhet att den nyanställde är invandrad				
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Grundspecifikation (alla)	Grundspecifikation (inga egenf)	Samma företag (inga egenf)	Samma Arbetsplats (inga egenf)
Invandrad chef	0,123*** (0,005)	0,051*** (0,006)	0,044*** (0,014)	0,045*** (0,013)
Kontroller				
Som kolumn 4 tabell 2 [†]	Ja	Ja	Ja	Ja
Företag-bransch-kommun-år	Nej	Nej	Ja	Nej
Arbetsplats	Nej	Nej	Nej	Ja
Antal observationer	843 085	766 983	155 085	5 504
R ²	0,272	0,195	0,111	0,241

Not: Varje kolumn är en egen regression. *,** och*** visar statistisk signifikans på 10/5/1 procentsnivån. Standardfelen är robusta för seriekorrelation inom arbetsstället och för heteroskedasticitet. De skattade modellerna är linjära sannolikhetsmodeller där den beroende variabeln har värdet ett om den nyanställde är invandrad och noll annars. Utelämnad kategori för de förklarande variabelerna är att chefen är infödd. Bransch-koder är på 5-siffrnivån. Urvalet består av arbetsställen med färre än 50 anställda. Alla regressioner innehåller kontroller för arbetsställestorlek i 10-personersintervall. Kolumn (3) baseras bara på privata företag med flera arbetsställen i samma kommun. Kolumn (4) baseras bara på arbetsplatser som bytt mellan invandrad och infödd chef. [†]I kolumn (4) är invandrandelen bland de redan anställda en funktion av tidigare anställningar vilket skulle ge upphov till felaktiga skattningar om den inkluderades. I stället kontrollerar vi för andelen invandrare i samma kommun, bransch och år vilket hanterar lokala tidstrender.

Källa: Tabell 3 i Åslund m fl (2009).

ende på andra egenskaper hos arbetsplatsen. Effekterna är klart större i små företag och på små arbetsplatser. De tenderar också att vara större i privat jämfört med offentlig sektor, särskilt i t ex byggbranschen och för hotell och restauranger. Däremot finner vi ingen effekt i tillverkningsindustrin, något som delvis kan kopplas till att där finns många stora företag och arbetsplatser. Sammantaget visar resultaten från de uppdelade analyserna att likhet mellan chef och arbetstagare har större betydelse då chefens egen ”insats” är större (egenföretagare, privat sektor, små företag) eller då det sannolikt krävs större grad av direkt kontakt och samarbete mellan chef och anställda (mindre arbetsplatser, tjänstebranscher – inte tillverkningsindustrin).

Analyserna i tabell 2 ovan, och särskilt kolumn (4) och (5), tar hänsyn till en stor mängd egenskaper hos arbetsplatsen: vilken bransch man verkar i, var arbetsplatsen ligger, dess storlek och andelen invandrade bland de redan anställda. Vi kan dock oro oss för att det finns företags- eller arbetsplatsspecifika faktorer som inte fångas i analysen och som samvarierar med chefens bakgrund, t ex en uttalad integrations- och rekryteringspolicy inom företaget eller på arbetsplatsen.

Tabell 3
Känslighetsanalyser:
Skattade effekter av
att chefen är invandrad

För att kunna ta hänsyn till detta jämför vi i tabell 3 dels olika arbetsplatser inom samma företag i kolumn (3), dels samma arbetsplats före och efter ett chefsbyte (kolumn 4). Dessa företag med flera arbetsplatser eller arbetsplatser där man byter till en chef med annan bakgrund är så gott som aldrig ägarledda och resultaten ska därför jämföras med resultaten från huvudskattningen utan ägare (kolumn (2)). Som vi såg ovan skiljer sig effekterna bland egenföretagare kraftigt från arbetsplatser med andra typer av chefer. Kolumn (1) och (2) illustrerar också detta: grundmodellen ger en mycket mindre skattning då egenföretagarna exkluderas. Resultaten är anmärkningsvärt stabila och gör troligt att grundresultaten faktiskt fångar ett orsakssamband mellan chefs bakgrund och vilka som anställs.

En relaterad fråga är att det kan finnas arbetsplats-specifika trender i anställningsmönstren som kan påverka resultaten. Om ett företag under en längre tid anställer allt fler personer med en viss bakgrund är sannolikheten rimligen också större att en person med denna bakgrund blir chef. En annan möjlighet är att en ökning av t ex invandrarandelen bland de anställda av någon anledning leder till att en person med utländsk bakgrund också blir chef. Dessa mönster skulle kunna innebära ett statistiskt samband även om chefs bakgrund faktiskt inte påverkar vem som anställs. I Åslund m fl (2009) visar vi dock att resultaten kvarstår även när vi tar hänsyn till trender i rekryteringsmönstren på arbetsplatsen: det finns ett tydligt ”hopp” när man byter chef.

När tidigare arbetskamrater anställs

Vad förklarar då våra resultat? En möjlig orsak är att invandrade och infödda chefer har olika nätverk och kontakter, dvs hittar sina rekryteringar i olika sammanhang. En annan är att man kan finna det lättare att bedöma arbetstagare som på något sätt liknar en själv. Båda dessa möjligheter kan betraktas som skillnader i information: om personer som utgör potentiella rekryteringar respektive lämpligheten hos en möjlig kandidat.

Ett sätt att se om denna hypotes har empiriskt stöd är att studera rekryteringar där chefen anställer från en känd grupp där han/hon rimligen också har kännedom om kandidaternas egenskaper. Vi undersöker rekryteringsmönstren när chefer anställer en tidigare kollega och analyserar om likheter i bakgrund påverkar valet även i denna situation. För att göra detta har vi gått tillväga på följande sätt. För alla rekryteringar i materialet identifieras de fall där chefen och den nyanställda någon gång sedan 1985 arbetat tillsammans på en annan arbetsplats (oavsett vilka yrkesroller de hade där). Sedan studeras hur sannolikheten att bli anställd bland alla som fanns på den tidigare arbetsplatsen påverkas av den egna bakgrunden relativt bakgrunden hos den som senare blir chef.

Resultaten (som redovisas i detalj i Åslund m fl (2009)) visar att när infödda chefer gör denna typ av rekryteringar verkar inte bakgrunden spela någon roll – sannolikheten att bli vald skiljer sig inte mellan olika grupper av arbetstagare. Det verkar alltså som att när man har bättre kännedom om

de sökande så är cheferna inte längre mer benägna att anställa någon från sin egen grupp. Detta är ett viktigt resultat eftersom den absoluta majoriteten av cheferna är infödda och det är dessas agerande som har störst genomslag för hur arbetsmarknaden fungerar.²

Däremot är det fortfarande så att sannolikheten att en invandrad arbetstagare väljs är större om också chefen har invandrarbakgrund, särskilt om båda parterna kommer från samma land/region. Vi vet inte anledningen till denna skillnad mellan infödda och invandrade chefer, men en möjlig förklaring skulle kunna vara att människor har en preferens för att ha åtminstone någon kollega med liknande bakgrund (och detta är nästan alltid uppfyllt för infödda chefer).

Effekter på ingångslöner

Det är möjligt att likhet i bakgrund mellan chef och nyanställd påverkar den lön den nyanställde får. Detta är t ex fallet om det finns produktivitetsvinster av likhet som påverkar överskottet som ska delas vid löneförhandlingen.

De första raderna i tabell 4 visar dock att det inte finns något samband mellan likheter i bakgrund och ingångslönen. Lönerna är varken högre eller lägre om båda är invandrade (eller omvänt – båda infödda), inte heller om båda är invandrade från samma land/region. Skattningarna visar inte heller på några generella skillnader i ingångslöner beroende på om chefen är infödd eller invandrad. Här ska man dock komma ihåg att jämförelsen blir inom arbetsplatser före och efter ett chefsbyte (eftersom modellen tar hänsyn till allt som är gemensamt på arbetsplatsen och inte varierar över tiden). Avsaknaden av ett samband betyder alltså inte att det inte finns några löneskillnader mellan arbetsplatser som leds av infödda respektive invandrade.

Däremot är det intressant att notera att invandrade nyanställda genomgående har ca 5 procent lägre ingångslön än nyanställda infödda. Sambandet finns när vi tar hänsyn till ålder, utbildning och kön och håller också när vi jämför individer inom samma yrkeskategori. En statistiskt säkerställd skillnad kvarstår t o m när vi inkluderar tidigare lön, vilket bör fånga mycket av den nyanställdes kvalifikationer och förhandlingsmöjligheter.

Sammantaget talar resultaten mot att produktivitetsvinster skulle vara ett avgörande skäl till att infödda chefer oftare anställer infödda personer och att invandrade chefer oftare anställer invandrade.

Vilka slutar?

Likhet eller olikhet mellan chef och anställd kan också påverka sannolikheten att anställningen upphör. I grunden är de tänkbara skälen desamma som till att rekryteringar kan påverkas. Skattningarna i tabell 4 visar att invandrades sannolikhet att sluta (frivilligt eller genom uppsägning) är betydligt lägre än för infödda om chefen också är invandrad. Motsvarande

² Det går inte att utesluta möjligheten att de infödda cheferna faktiskt påverkas av likheten med kollegorna, men att detta kompenseras av att invandrade arbetstagare är mer benägna att "följa med". Eftersom denna hypotes förutsätter att de två effekterna precis tar ut varandra anser vi att den är mindre sannolik.

Tabell 4
Effekter på ingångs-
löner

	Beroende variabel: (logaritmerad) Ingångslön			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Båda invandrade	0,013 (0,013)	0,009 (0,011)	0,012 (0,011)	0,017 (0,019)
Båda inv från samma land/region	--	--	-0,017 (0,025)	-0,025 (0,051)
Chefen invandrad	0,012 (0,009)	0,008 (0,008)	0,008 (0,008)	0,011 (0,010)
Den anställde invandrad	-0,060*** (0,002)	-0,048*** (0,002)	-0,048*** (0,002)	-0,022*** (0,003)
<i>Kontroller</i>				
Arbetsplats	Ja	Ja	Ja	Ja
Yrke	-	Ja	Ja	Ja
Tidigare lön	-	-	-	Ja
Observationer	205 811	205 811	205 811	71 311
R ²	0,661	0,723	0,723	0,892

Anm. *, ** och *** indikerar statistisk signifikans på 10/5/1-procentsnivån. Standardfelet är robusta för seriell korrelation inom arbetsstället och för heteroskedasticitet. Modellen jämför ingångslöner för personer på samma arbetsplats och tar hänsyn till ålder, utbildning, kön, antal anställda, samt arbetstagarens och chefs ursprung. Data kommer från samtliga arbetsplatser i offentlig sektor (där rekryteringar skett) och från ett stort urval i privat sektor. Privat sektor är alltså underrepresenterad, men resultaten håller också inom de två sektorerna.

Källa: Tabell 4 i Åslund m fl (2009).

gäller för infödda, som slutar mer sällan om chefen också är infödd. Likhet spelar alltså roll även i denna dimension.

Vi kan inte utifrån data säga om en person blir uppsagd, inte erbjuds förlängning eller slutar frivilligt. Däremot visar det sig att likhet har betydelse endast för personer som är relativt nyanställda och därför i lägre grad omfattas av anställningsskydd (kolumn 2).³

5. Avslutande diskussion

Studien visar tydligt att chefs bakgrund påverkar vem som anställs. Invandrade chefer har långt högre sannolikhet att rekrytera personer med utländsk bakgrund; infödda rekryterar oftare infödda. Betydande effekter finns oavsett om vi jämför företag verksamma i samma bransch och kommun med samma sammansättning av de tidigare anställda, eller om vi studerar olika arbetsplatser inom ett och samma företag eller samma arbetsplats före och efter ett chefsbyte. Resultaten visar också att relationen mellan chefs

³ I Åslund m fl (2009) visar vi även att det inte finns någon effekt för de med mer än två års anställningstid om vi bara inkluderar företag som nyanställer. Eftersom arbetsgivare är mycket begränsade i att säga upp anställda med mer än två års anställningstid samtidigt som de nyanställer tolkar vi detta som att likhet inte spelar någon roll när det bara är den anställde som ensidigt kan besluta om att avsluta anställningen.

Tabell 5
Sannolikheten att
anställningen upphör

	Beroende variabel: Sannolikheten att anställningen upphör		
	(1)	(2)	(3)
Urval:	Alla	Anst 1–2 år	Anst > 2 år
Båda invandrade	-0,037* (0,020)	-0,104** (0,044)	0,016 (0,024)
Arbetsstagaren invandrad	0,039*** (0,004)	0,058*** (0,008)	0,015** (0,005)
Observationer	435 142	107 830	327 312
R ²	0,159	0,301	0,171
<i>Kontroller</i>			
Arbetsplats	Ja	Ja	Ja
Tid på arbetsplatsen	Ja	Ja	Ja
Övriga kontroller	Ja	Ja	Ja

Anm: Varje kolumn motsvarar en separat regression. *, ** och *** indikerar statistisk signifikans på 10/5/1-procentsnivån. Standardfelen är robusta för seriekorrelation inom arbetsstället och för heteroskedasticitet. Skattningar från linjära sannolikhetsmodeller där den beroende variabeln om en person som slutat var infödd eller invandrad. Alla skattningar tar hänsyn till gemensamma faktorer på arbetsplatsen, individens anställningstid, kön, utbildning, ålder och ålder i kvadrat.

Källa: Tabell 5 i Åslund m fl (2009).

och den anställdes bakgrund påverkar sannolikheten att anställningen upphör, en effekt som dock bara finns under anställningens två första år.

Frågan är då vad som orsakar dessa skillnader? Det finns en mängd möjliga hypoteser och i rapporten har vi försökt testa några av dem. Argumentet att likhet leder till högre produktivitet får inget stöd i våra resultat. Om detta var en viktig förklaring borde ingångslönerna påverkas av likhet och det gör de inte. En förklaring som däremot verkar ha betydelse är skillnader i information, vilket t ex kan bestå i att infödda och invandrade chefer har olika nätverk och kontakter och därmed söker bland olika grupper av arbetstagare. Det kan också finnas skillnader i de arbetssökandes nätverk, så att infödda arbetssökande har bättre kontakter med infödda chefer än vad invandrade arbetssökande har. En annan aspekt av information är att chefer kan uppfatta att de har lättare att bedöma lämpligheten hos kandidater som liknar dem själva. Infödda chefer (som utgör den absolut största gruppen av chefer) verkar inte välja utifrån bakgrund när de anställer tidigare kollegor. Detta pekar på att bakgrunden får mindre betydelse när rekryteringen sker från en given grupp personer om vilka chefen har relativt god kännedom.

I rapportens inledning nämnde vi ett antal internationella studier som behandlar liknande frågor. Våra resultat liknar dessa studiers på så sätt att chefens bakgrund har betydelse. Men till viss del skiljer sig mönstren åt. Giuliano m fl (2010) drar slutsatsen att resultaten till stor del drivs av de anställda snarare än cheferna. Det är dock svårt att se varför den grupp som

statistiskt sett har svårast att finna nytt arbete skulle vara den som oftast lämnar arbete frivilligt på grund av olikheter med chefen, vilket snarare talar för att cheferna driver effekterna. I samma riktning pekar det faktum att vi finner att effekterna är starkare då arbetsgivaren har högre ”insats” (ägare, små arbetsplatser, privat sektor osv). Detta mönster stämmer inte heller överens med hypotesen att finansiella drivkrafter gör att cheferna slutar agera utifrån bakgrund, vilket är slutsatsen i Bandiera m fl (2009).

Ett tänkbart skäl till att våra resultat avviker från tidigare studier är att vi studerar en mer representativ uppsättning yrken och arbetsplatser. Osäkerheten om produktiviteten hos enskilda sökande är sannolikt större här än i de specifika och lågkvalificerade yrken med hög personalomsättning som studerats tidigare. Då arbetsmarknaden som helhet till större del består av mer högkvalificerade jobb och mer långvariga anställningar, är det tänkbart att den typiska kostnaden för misslyckade rekryteringar såväl för individ som för företag är högre än vad som framkommit tidigare. En möjlig tolkning är att likhet är mer av ett verktyg för att minska osäkerheten när informationsbrist är ett större problem och anställningarna är svårare att avsluta.

Sammantaget pekar resultaten på att avsaknad av kontakter med personer i nyckelpositioner är en bidragande orsak till att många invandrade har stora problem på den svenska arbetsmarknaden. Fler invandrade chefer skulle därför kunna bidra till ökad sysselsättning. I en vidare bemärkelse blir slutsatsen att det kan finnas skäl att överväga i vilken utsträckning politiken kan påverka möjligheter för invandrade att göra fortsatt karriär, eftersom detta kan få positiva effekter på andra invandrades möjligheter att komma i arbete.

REFERENSER

- Bandiera, O, I Barankay och I Rasul (2009), ”Social Connections and Incentives in the Workplace: Evidence from Personnel Data”, *Econometrica*, vol 77, s 1003-1337.
- Becker, G S (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago University Press, Chicago.
- Giuliano, L, D I Levine och J Leonard (2009), ”Manager Race and the Race of New Hires”, *Journal of Labor Economics*, vol 27, s 589-631.
- Giuliano L, D I Levine och J Leonard (2010), ”Racial Bias in the Manager-Employee Relationship: An Analysis of Quits, Dismissals, and Promotions at a Large Retail Firm”, under utgivning i *Journal of Human Resources*.
- Granovetter, M (1973), ”The Strength of Weak Ties”, *American Journal of Sociology*, vol 78, s 1360-1380.
- Ioannides, M Y och L D Loury (2004), ”Job Information, Neighborhood Effects and Inequality”, *Journal of Economic Literature*, vol 42, s 1056-1093.
- Lazear, E P (1999), ”Culture and Language”, *Journal of Political Economy*, vol 107, s 95-126.
- Montgomery, J D (1991), ”Social Networks and Labour-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis”, *American Economic Review*, vol 81, s 1407-1418.
- Nordström Skans, O och O Åslund (2006), ”Ses vi på jobbet? Etnisk segregation mellan arbetsplatser 1985-2002”, *Ekonomisk Debatt*, årg 34, nr 6, s 43-55.
- Åslund, O, L Hensvik och O Nordström Skans (2009), ”Seeking Similarity: How Immigrants and Natives Manage at the Labor Market”, IFAU Working Paper 2009:25, Uppsala.