

Fiktiva ansökningar avslöjar svenska arbetsgivare

Det finns anledning att tro att etnisk diskriminering förekommer bland arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden. Framför allt verkar diskrimineringen mot invandrade från Mellanöstern och Afrika vara omfattande. Var fjärde person från dessa grupper anser sig ha blivit förbigångna på arbetsmarknaden. Arbetslösheten för dessa grupper är dessutom betydligt högre jämfört med arbetslösheten för infödda.

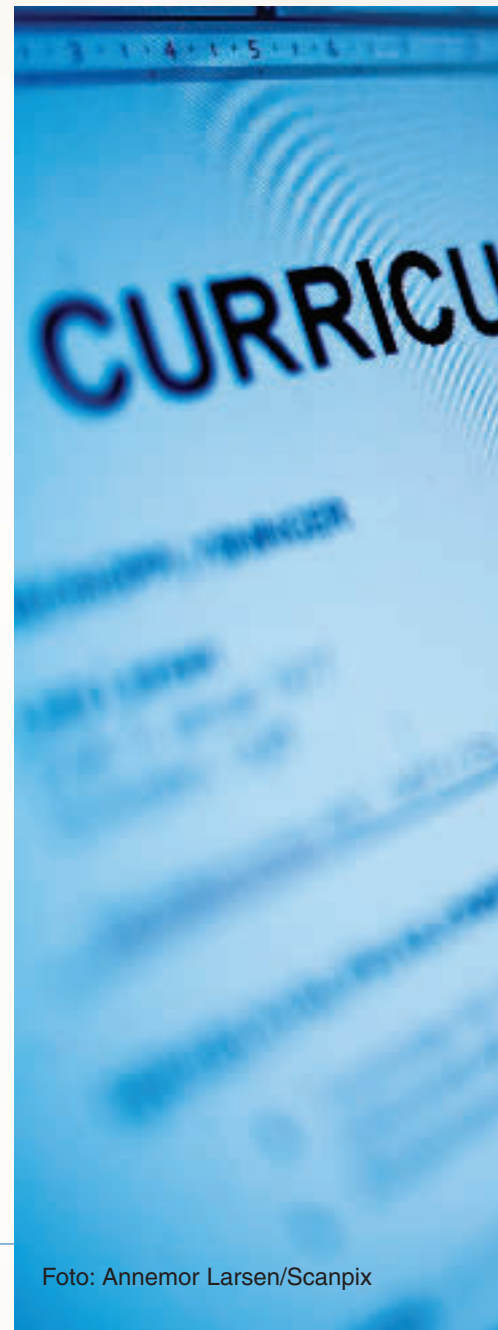
Etnisk diskriminering utgör dock endast en av flera möjliga förklaringar till de observerade skillnaderna på arbetsmarknaden mellan invandrade och infödda. Även icke-observerade (för forskaren) produktiva egenskaper, såsom bristande kunskaper i svenska, kan vara orsaken. Forskare kan med vanliga registerdata sällan ta hänsyn till alla skillnader i produktiva egenskaper mellan grupper. En alternativ strategi för att identifiera diskrimineringens omfattning är att i stället utföra fältexperiment som specifikt studerar anställningsprocessen.

Vi använder metoden correspondence testing för att mäta graden av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Metoden innebär att forskaren skickar två i kvalitetshänseende identiska ansökningar till arbetsgivare som utannonserat vakanser och där namnen på de fiktiva sökande speglar individens etniska bakgrund - t ex ett svenskklingande namn och ett utländskt klingande namn. Förfarandet upprepas tillräckligt många gånger för att uppnå statistisk signifikans för resultaten. Om de med utländskt klingande namn i mindre utsträckning än de med svenskklingande namn kallas till intervju, beror det på att arbetsgivaren använt namnet på

ansökan för att sortera ut vem som kallas till intervju. Studiens frågeställning är således om Lars och Erik föredras framför Ali och Mohammed på den svenska arbetsmarknaden.

Data samlades in under perioden maj 2005 till februari 2006 i Stockholms- och Göteborgsområdet och inbegrep tolv olika yrkeskategorier. Dessa var såväl låg- som högkvalificerade yrken och yrken med relativt få respektive många invandrade anställda. Jobbannonser samlades in från Arbetsförmedlingens (AMS) hemsida och totalt skickades 3 104 ansökningar till 1 552 arbetsgivare i Stockholms- och Göteborgsområdet.

Ansökningarna bestod av ett personligt brev och en CV (på max en A4-sida vardera). Det personliga brevet innehöll en kort personlig beskrivning av individens ålder, tidigare arbetsplats(er), erfarenheter och arbetsuppgifter och eventuell högskoleutbildning. Ansökans CV innehöll mer detaljerad information om individens gymnasieutbildning, ytterligare detaljer kring eventuell högskoleutbildning, datakunskaper, samt att personen har körkort. Därutöver innehöll ansökan kontaktuppgifter i form av telefonnummer,



e-postadress samt bostadsadress.

Resultaten visar att ansökningar med svenskklängande namn i genomsnitt har 50 procent högre kallelsefrekvens jämfört med ansökningar med arabiskt klängande namn. Vidare visar resultaten att den relativa kallelsefrekvensen för ansökningar med svenskklängande namn är högre i yrken med relativt många utrikes födda och i låg-kvalificerade yrken.

Hur stor inverkan de uppmätta skillnaderna i kallelsefrekvens

har på möjligheterna att finna ett jobb för grupperna är svårt att säga. En ansökan med ett svenskklängande namn blir i genomsnitt kallad till intervju tre gånger per tio sökta jobb. En ansökan med ett arabiskt klängande namn måste däremot skickas femton gånger för att kallelse till intervju ska ske tre gånger.

Konsekvenserna av denna olikbehandling kommer därmed vara beroende av tillgången på jobb. Effekten är förmodligen endast betydande om det råder brist på utannonserade jobb.

En nyligen publicerad studie av ILO på svenska data finner liknande resultat som vi, vilket ger ytterligare stöd för experimentets resultat. Det bör dock påpekas att eftersom studierna inte är baserade på slumpmässiga urval kan jämförelser mellan studierna inte göras. Däremot är det möjligt att jämföra om resultaten i studierna pekar i samma riktning. Vad som dessutom framgår av ILO-studien, och även av de internationella studierna på området, är att olikbehandling nästan uteslutande sker i steget att kallas till intervju. När individerna väl kallats till intervju blir de inte diskriminerade. Detta resultat indikerar att en möjlig lösning för att minska diskrimineringen är att använda oidentifierade jobbansökningar i anställningsprocessen. Men det är även möjligt att en påtvingad åtgärd med oidentifierade ansökningar enbart förskjuter diskrimineringen till själva intervjutillfället.

Metoden correspondence testing har dock fått kritik för att vara etiskt problematisk då den innebär att arbetsgivare vilseleds och därmed inte erbjuds möjligheten att godkänna sitt deltagande i studien, vilket talar mot att den bör användas mer kontinuerligt. (Det bör dock nämnas att den Centrala etik-

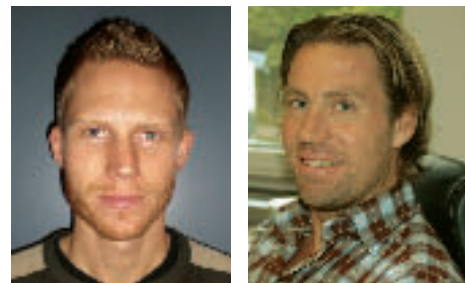
prövningsnämnden har bedömt att denna typ av studier inte omfattas av etikprövningslagen.)

Arbetsgivarnas beteende kan dessutom komma att påverkas när de inser att de löper risken att bli vilseledda, eller åtalade. En möjlig effekt av en mer kontinuerlig användning av metoden kan bli att färre jobb annonseras ut, och att arbetsgivarna i stället utnyttjar informella kanaler för att undgå granskning. Då blir grupper som har begränsad tillgång till nätverk, i stor utsträckning minoritetsgrupper, än mer missgynnade.

Avslutningsvis, Sveriges arbetsmarknad framställs ibland som alltigenom diskriminerande och rasistisk. Denna bild verkar, utifrån våra resultat, vara kraftigt överdriven. Det kan medföra allvarliga konsekvenser om jobbsökande med invandrarbakgrund väljer att söka arbete eller utbilda sig i mindre utsträckning än vad de skulle ha gjort om debatten i stället hade baserats på fakta från fältexperiment av den typ som redovisats i denna artikel.

Läs mer:

"Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad - resultat från ett fältexperiment", Ekonomisk Debatt, 3:2007, s. 55-68



Författarna Magnus Carlsson och Dan-Olof Rooth är verksamma vid Högskolan i Kalmar och är doktorand respektive docent i nationalekonomi. Kontakt: dan-olof.rooth@hik.se