

SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

Upplevd diskriminering på arbetsmarknaden Kostnaden av att heta Mohammed

Av: Maria Ramirez & Hassan Ghahramani
Handledare Susanna Sällström Matthew
Södertörns högskola | Institutionen för nationalekonomi
Magisteruppsats 30 hp
Ämne | Nationalekonomi

Abstract [sv]

Internationell migration har ökat stadigt under de senaste decennierna och integrationen av migranter på arbetsmarknaden har blivit en utmaning för många länder. Tidigare litteratur har funnit att invandrare, särskilt icke-europeiska invandrare, missgynnas på arbetsmarknaden och att graden av denna nackdel varierar mellan ansökningar om jobb och att bli kallad till intervju. Ett problem inom forskningen på detta område är bristen på empiriska metoder som kan urskilja skillnader mellan olika förklaringsmodeller. Vår uppsats syftar till att undersöka diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Undersökningen genomförs med hjälp av fyra fiktiva karaktärer som har olika nationaliteter och som skickar ansökningar till arbetsgivare via LinkedIn. Resultaten stödjer både statistiska och preferensbaserade diskrimineringsteorier och syftar till att ta tag i den ofullständiga information som statistisk diskriminering grundar sig på samt den fientlighet som preferensbaserad diskriminering bygger på.

Nyckelord: statistisk diskriminering, preferensbaserad diskriminering, smakbaserad diskriminering, kön, etnicitet

Innehållsförteckning

Inledning	5
1.1 Problemdiskussion.....	6
1.2 Syfte och frågeställning.....	8
2. Bakgrund	8
2.1 Historisk bakgrund om arbetslösheten i Sverige.....	8
3. Studiens omfång och begränsningar	9
3.1 Primärmaterial och avgränsning.....	9
4. Tidigare forskning	10
5. Teoretisk ramverk	12
5.1 Direkt och indirekt diskriminering	13
5.2 Smakbaserad diskriminering.....	14
5.3 Statistisk diskriminering.....	15
5.4 Åldersinkomsprofil och sysselsättningskillnad.....	16
6 Metod	18
6.1 Data och etiska avvägningar.....	18
6.2 Tillvägagångssätt.....	18
6.3 Våra fiktiva karaktärer.....	20
6.4 Fördelar och nackdelar med CT metoden	20
7. Data och analys	21
7.1 Respons och variabler- beskrivning av dummy variabel .	21
7.2 Analys av resultatet.....	22
7.3 Resultat av insamlad data.....	23
7.4 Tabeller och insamlad data.....	24
7.5 regressioner.....	25
8. Resultat	33
9 Slutsats och discussion	35

Vi vill uttrycka tacksamhet till Vojtěch Bartoš et al. som gav uppmuntran och rekommendationer i uppsatsen tidiga stadier. Vi vill även tacka vår eminenta handledare Susanna Sällström Matthews för den värdefulla feedback och hjälp vi fått vid skrivandet av denna magisteruppsats. Utöver vår handledare vill vi också tacka de studenter som deltar i opponeringen av denna magisteruppsats. Er feedback har varit mycket värdefull för oss.

Hassan Ghahramani & Maria Ramirez.

“INVANDRARNÄ” (Parnevik, 1992)

En kommer hit för att fly från nöden
En kommer hit för att undgå döden
En kommer hit av terror tvungen
En kom hit för att gifta sig med kungen
Dom är tyskar, iranier, greker, och turkar
Mest är dom snälla, andra är skurkar
En del är ärliga, andra skumma
en del är genier, andra dumma
Mest är dom fredliga, andra vill slåss
med andra ord: Så lika oss!
Med fel och brister, tuffa och mjuka
fast inte lika avundsjuka.
Vissa är färgade, andra är arier
som köper sin bruna färg i solarier
Vissa är svarta, andra gula
vissa är vackra, andra fula.
Men fast dom ibland av annan färg è
är dom precis som vi i Sverige
och när dom vill jobba här är tacket
”ni får inte jobba än för facket”
En del är båtfolk från Vietnam
som inte kan sjunga ” we shall overcome”
och inte kan ”rulla di rulla ” som vi
och dom blir sällan fulla som vi
en del är mer judar än vi
en del har andra gudar än vi.
En del söker lugnet i stället för bråket
det enda vi svenskar kan bättre är språket
Det sägs att vi stammar från Adam & Eva
Som inte var svenskar – men ja må dom leva!

1. Inledning

Under de senaste decennierna har ekonomer blivit alltmer intresserade av diskriminering och mycket av forskningen i ämnet har gjorts på arbets- eller bostadsmarknader. Flera studier har genomfört experimentella tester för att undersöka om etnisk diskriminering förekommer på dessa marknader.

Antalet invandrare i Sverige har ökat sedan 2001 och fortsätter att öka. År 2015 hade Sverige den största tillströmningen av invandrare som någonsin registrerats i landet.¹ Att ha ett arbete har varit centralt i de flesta människors liv, inte minst då arbete förser oss med inkomst, men arbete ger också en viktig social gemenskap och bidrar till vår personliga identitet. Denna uppsats bygger på arbetet av Bartoš et al. (2016) som behandlar ämnet diskriminering, och i uppsatsen använder vi oss av två diskrimineringsmodeller: en preferens- och en baserad efter tycke och smak. Genom att tillämpa ekonomiska metoder på mänskligt beteende, kan vi här med hjälp av vår data förklara varför människor är villiga att agera på ett visst sätt för ett visst pris.² Teorierna är utvecklade av Gary Becker (1957) och den statistiska diskrimineringsteorin utvecklades av Phelps (1972) och Arrow (1973).

Uppsatsen ämnar studera män med invandrarbakgrund och deras mottagande på arbetsmarknaden. När en individ kommer ut på arbetsmarknaden så är det inte bara arbetet som är viktigt utan också gemenskapen, acceptansen, lönen och de arbetsvillkor som krävs för jobbet man sökt. Vi använder oss av "correspondence metoden" som vi kommer berätta mer om längre fram i uppsatsen. Uppsatsen baseras på att fyra fiktiva ansökningar med fyra olika namn och fyra olika nationaliteter söker jobb till arbetsannonserna "ekonomiassistent". Av de fyra fiktiva personerna så har endast en vid namn Erik, svensk bakgrund. Det är honom som vi använder för att jämföra med de tre andra fiktiva personer som har en icke-svensk bakgrund. Med hjälp av data har vi funnit att arbetsgivarna har föredragit en smakbaserad preferens av kandidaterna, där Erik har föredragits framför de utländska kandidaterna. En smakbaserad preferens innebär att man föredrar en viss grupp individer framför andra. Denna teori kommer att förklaras mer djupgående längre fram.

¹ (SCB, 2020)

² Becker (1957, [1971])

Integreringen av utrikesfödda på arbetsmarknaden är en av de viktigaste frågorna på den europeiska politiska dagordningen. Även om många östeuropeiska länder har haft storskalig invandring i decennier, har de ofta misslyckats med att i önskad utsträckning integrera utrikesfödda på arbetsmarknaden. Resultatet är att miljontals utrikesfödda barn och deras barn är arbetslösa eller underbetalda.³

1.1 Problemdiskussion

Diskriminering har negativa ekonomiska och sociala konsekvenser för både individer och grupper. Till exempel beror inkomstbortfall på att man antingen inte har ett jobb eller att man får mindre betalt för det arbete man utför jämfört med vad andra grupper får för samma jobb. I ett samhälle kan diskriminering innebära förlust av status, självkänsla och grupptillhörighet. Det senare är när företag nekas befodringsrätt eller helt utestängs från arbetsmarknaden. För att kunna förebygga diskriminering är det nödvändigt att förstå om diskrimineringen grundar sig på preferens eller statistik.

De två huvudsakliga teorierna om diskriminering, smakbaserad eller statistisk diskriminering, och vilken av teorierna som finns i resultaten, medför vissa implikationer. Det är inte möjligt att empiriskt, utifrån undersökningen, urskilja vilken typ av diskriminering som förekommer i motsvarande test.

Det förekommer sannolikt både smakbaserad och statistisk diskriminering från arbetsgivarna. Å ena sidan kan vi inte veta vilken information arbetsgivaren besitter eller vilka tidigare erfarenheter de har då de baserar sina beslut om eventuella produktivitetsegenskaper som finns bland arbetssökanden. Det är rimligt att anta att arbetsgivarna också lämnar olika mycket information om etniska drag och den generella produktivitet som varje grupp har, så vi får anta att arbetsgivaren, i varierande grad, lämnar ofullständig information, vilket gör det svårt att bedöma i vilken utsträckning det är statistisk diskriminering.

³ <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/Utrikes-foddas-eta-pa-arbetsmarknaden/>

Om en viss typ av diskriminering är preferensbaserad kan en lösning vara att ändra attityd, men avser diskrimineringen statistik kan det krävas mer omfattande politiska verktyg för att motverka diskriminering. Fallet kan även gälla diskriminering som består av en kombination av båda typer, med andra ord, både preferens och statistik. Tidigare forskning inom området diskriminering har i första hand inte fokuserat på att särskilja diskrimineringens karaktär, utan snarare på vilken påverkan diskrimineringen har. Guryan och Charles menar att forskning bör ägna mer uppmärksamhet åt diskrimineringens mekanismer och karaktär.⁴ Befintlig forskning om diskrimineringens karaktär kan inte definitivt visa om diskriminering grundar sig på preferenser eller statistik. Till exempel stödjer Baert och De Pauw (2014) preferensbaserad diskriminering men inte statistisk diskriminering.⁵

Studier om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden i Sverige har bland annat visat att migranter från afrikanska, asiatiska och latinamerikanska länder upplever svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden och att personer med arabisk klingande namn i lägre utsträckning kallas till arbetsintervjuer än personer med svensk klingande namn. Det har även gjorts studier som visat att personer med svensk klingande namn har en högre inkomst än personer med icke-svensk klingande namn.⁶

Ett av de övergripande målen för den svenska integrationspolitiken är enligt regeringen ”[lika] rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla människor, oavsett etnisk och kulturell bakgrund”.⁷ Men hur väl överensstämmer detta med verkligheten? Har verkligen alla som bor i Sverige idag samma möjligheter? Många människor i Sverige upplever någon gång diskriminering som begränsar deras tillgång till sina rättigheter, såsom rätten till icke-diskriminering, rätten till likabehandling och rätten att få sin röst hörd och respekterad.⁸ Denna studie fokuserar specifikt på att förstå huruvida en sökande med ett utländskt namn bjuds in till intervju eller inte, samt vad för respons den arbetssökande får. Fokus ligger på

⁴ (Guryan & Charles, 2013)

⁵ Baert och De Pauw (2014).

⁶ Rooth 2002 & Bo Reus mfl kap 9.

⁷ www.regeringen.se

⁸ <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/Utrikes-foddas-eta-pa-arbetsmarknaden/>

den svenska arbetsmarknaden och frågan om människor med utländskt namn har svårare att få arbete i Sverige.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur män med arabisk och annan utländsk härkomst upplever diskriminering på arbetsmarknaden. Studien är utformad att undersöka om det finns skillnader i att bli kallad till intervju för en person med utländsk härkomst i jämförelse med en kandidat som har svenskt ursprung och namn.

Studiens frågeställning är följande:

- Hur skiljer sig arbetsgivarens svar avseende ansökningar för folk med arabiskt klingande och andra utländska namn i jämförelse med svenska namn?
- Hur ser diskrimineringen på arbetsmarknaden ut i förhållande till smak- och statistiska diskrimineringsteorier?

2. Bakgrund

2.1 Historisk bakgrund om arbetslösheten i Sverige

Även om många länder har ägnat sig åt frågan om etnisk diskriminering i jobbansökningar har det inte varit ett lika populärt ämne i Sverige som i många andra länder. Konventionella metoder för att fastställa yrkesdiskriminering visar sig vara svåra att genomföra. Följaktligen har det svenska forskarsamhället inte kunnat dra slutsatsen att frågan överhuvudtaget existerat. Detta beror på att många av landets arbetsmarknadsanalysstudier bygger på konventionella data. I slutändan kommer dessa studier till slutsatsen att åtminstone en del av det oförklarade arbetslöshetsgapet, som uppstår efter att man tagit bort skillnader i sökandes produktivitet, kvarstår på grund av yrkesdiskriminering.

I Sverige var ekonomin vid slutet av 80-talet stark och arbetslösheten låg. En kraftig ökning av arbetslösheten inträffade dock i samband med 90-talskrisen och den steg snabbt från ett

fåtal procentenheter till över tio procent år 1993.⁹ Arbetslösheten har sedan dess varit på en mycket hög nivå och inte förrän år 1997 började arbetslösheten att sjunka och sjönk då ner till 5,8 % år 2001.¹⁰ Under 2006–2007 gick den svenska ekonomin framåt. Det var högkonjunktur och företagen behövde mycket arbetskraft. Men hösten 2008 drabbades världen av en finanskris som hade en negativ inverkan även på den svenska ekonomin. Näringslivet försämrades och efterfrågan på arbetskraft minskade. Under 2010 var arbetslösheten 8,6 %, för att sedan på nytt minska mellan 2010–2011. Under perioden 2011–2014 stabiliserades arbetslösheten på cirka 8 % och föll sedan ytterligare. Efter att ha nått den lägsta nivån på 6,8 % år 2018 steg den igen år 2019.¹¹

3. Studiens omfång och begränsningar

3.1 Primärmaterial och avgränsning

Denna uppsats är begränsad vad gäller tid och resurser och det är svårt att dra slutsatser eftersom personer med olika etnisk bakgrund och namn kommer från olika bakgrunder, med olika utbildningsnivåer och yrkeserfarenhet. Diskriminering i arbetslivet är ett brett område och rasdiskriminering kan baseras på flera olika vinklar, såsom hudfärg, språk eller namn. Denna studie fokuserar dock enbart på rekryteringsprocessen och den rasdiskriminering som individer från annan etnisk bakgrund kan stöta på i just det sammanhanget. Studien omfattar inte alla åldersgrupper då målgruppen är 19–46 år och studien dessutom är begränsad till personer som kan svenska. De flesta deltagare är högutbildade och kommer från mindre segregerade områden.

⁹ <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhallets-ekonomi/bnp-i-sverige/>

¹⁰ <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhallets-ekonomi/bnp-i-sverige/>

¹¹ (SCB, 2020).

4. Tidigare forskning

Förutom studier med traditionella fältexperiment har flera studier undersökt rasdiskriminering på andra sätt. Eriksson och Lagerström (2012) använde data från 18 167 arbetssökande från Arbetsmarknadsverkets internetbaserade sök- och matchningskanal "Mitt CV". De visar att sökande med utomnordiska, särskilt arabiska namn, har mycket färre anknnytningar från arbetsgivare än andra sökande och därför färre möjligheter till jobberbjudanden.¹² Eriksson med flera (2013) genomförde ett så kallat hypotetiskt valexperiment bland 426 rekryterare i Stockholm, där rekryterarna först fick i uppdrag att beskriva en anställd som nyligen frivilligt lämnat företaget och därefter behövde de välja mellan två hypotetiska sökande för att ersätta den tidigare anställda. Undersökningar visar att rekryterare bland annat tenderar att välja bort judiska och muslimska sökande. En annan liknande undersökning genomfördes av Åslund och Skans (2012) som utvärderade ett experiment med oidentifierade arbetsansökningar i Göteborgs stad. Datamaterialet omfattar cirka 3 500 ansökningar för över 100 tjänster. Deras studie visar att oidentifierade ansökningar ökar chanserna för kvinnor och personer med icke-västlig bakgrund att bli kallade till intervju. Dessutom visade bedömningen att oidentifierade ansökningar var mer benägna att leda till jobb för kvinnor, dock inte för personer med icke-västlig bakgrund.

En annan viktigt studie om diskriminering på arbetsmarknaden har utförts av Moa Bursell som använde muslimska namn för att söka efter diskriminering bland ansökningsprocessen. Bursells studie ingick i ett större forskningsprojekt som genomfördes i Sverige mot offentliga institutioner. Muslimer skickade in formella klagomål till "Diskrimineringsombudsmannen" 2014. Totalt 116 anmälningar granskades och händelser och scenarion beskrevs där muslimer uppfattades som diskriminerade av de offentliga institutionerna.¹³

En studie utförd av Carlsson och Rooth (2007) har visat i vilken utsträckning etnisk diskriminering utgör ett hinder för individer med utländsk bakgrund att få ett arbete, samt om namn som "Lars" och "Erik" föredrogs framför "Mohammed" och "Ali" på den svenska arbetsmarknaden. Carlsson och Rooth studerade även vilka kännetecken som fanns hos arbetsgivare när de mottog ansökningar.¹⁴ Deras undersökning bestod av correspondence

¹² Eriksson och Lagerström (2012)

¹³ Bursell (2018).

¹⁴ Carlsson & Rooth (2007)

testing (CT) och baserades på data insamlad under perioden maj 2005-februari 2006 i Göteborg- och Stockholmsregionen. Deras resultat visade att en person med svenskt namn tenderar att med 50 % större chans få en intervjutid, jämfört med en sökande med ett arabiskt klingande namn. IFAU:s forskning och rapport avseende diskriminering i arbetslivet behandlar hur omfattande diskriminering är samt varför den uppstår och vilka effekter och typer av åtgärder som finns för att motverka diskriminering.¹⁵ Vernby och Dancygier har liknande resultat. Personer födda i Sverige och Polen skilde sig inte mycket åt i hur ofta de kallades på intervju, medan de födda i Irak och Somalia tillfrågades mer sällan. Det visade sig även vara större chans för utrikes födda kvinnor att få en intervju jämfört med män.¹⁶

Arai m.fl. visade i en undersökning med 436 arbetssökande att personer som upplevdes ha ett typiskt svenskt utseende var mer benägna än andra att rekommenderas till arbetsmarknadsutbildning av manliga arbetssökande som träffat ett datorprogramms fiktiva antal arbetssökande. Manliga förmedlare ger i större utsträckning råd till arbetssökande som anses ha ett typiskt svenskt utseende att få delta i en arbetsmarknadsutbildning.¹⁷ Adman et al. (2020) fann att när fiktiva personer ställde frågor till kommun administratörer om skolor så spelade utländsk bakgrund ingen roll för hur de behandlades. Å andra sidan får högutbildade mer detaljerade och vänliga svar än de med lägre utbildning.

Men det finns också forskning som stödjer preferensbaserad diskrimineringsteori. Baert och De Pauw (2014) genomförde en studie med vinjettexperiment bland studenter vid ett holländskt universitet.¹⁸ Detta experiment testar om observerad rasdiskriminering på arbetsmarknaden är baserad på preferenser eller statistik. Deltagarna fick veta att de skulle ta rollen som rekryterare och fick sedan ett brev med en ansökan från en fiktiv kandidat. Enligt ansökan skulle experimentdeltagarna ange sannolikheten att de skulle bjuda in kandidaten till en anställningsintervju och sannolikheten att de skulle anställa den personen utifrån uppgifterna i ansökan. Den experimentella operationen är att ändra namnet på den sökande kandidaten. Ett av namnen låter flamländska och det andra låter turkiskt. Dessa namn indikerar kandidatens förväntade ras.

¹⁵ Vernby och Dancygier (2018: 21)

¹⁶ <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/diskriminering/>

¹⁷ Arai m. fl (2016: 17)

¹⁸ De Pauw (2014)

5. Teoretiskt ramverk

Det teoretiska ramverk som är av störst relevans för denna uppsats är smakbaserad diskriminering som presenteras av Becker (1957) (även så kallad preferensbaserad teori), samt statistiska diskrimineringsteorin utvecklad av Phelps (1972) och Arrow et al. (1973) som avser analys och studier av ekonomisk diskriminering. Dessa två ramverk föreslår sätt att analysera diskriminering som uppstår på grund av preferenser av vissa grupper.

Beckers modell har varit mycket efterlängtd av det akademiska samfundet, men den har dock inte testats empiriskt på grund av kritiken som har uppstått av bland annat Arrows (1972) där han menar att arbetsgivar-diskriminering driver företag bort från marknaden på grund av konkurrenskrafterna. Denna modell förutsäger tydligen frånvaron av ett fenomen som den planerar att förklara. Undersökningar och historiska dokument bekräftar att fruktansvärt fördomsfulla övertygelser frodades i Amerika under många år. Folk trodde att logiken dikterade att denna diskriminering av minoriteter måste ha något att göra med undertryckandet av rasminoriteter.

En smakbaserad diskrimineringsmodell bygger på premissen att arbetsgivare föredrar medlemmar i en grupp framför medlemmar i en annan.¹⁹ Arbetsgivare tjänar alltså mindre på att anställa individer från den minst önskvärda gruppen. Enligt smakbaserad diskrimineringsteori skulle arbetsgivare med diskriminerande preferenser inte få samma fördelar av att anställa sökande med arabiska namn som de skulle få av att anställa sökande med svenska namn. Till exempel när det gäller i vårt fall, kommer sökande i de minst önskvärda grupperna att behöva kompensera arbetsgivarna genom att ge mer information om sig själva eller genom att öka sin produktivitet.²⁰

Beckers kortsiktiga version i hans diskrimineringsmodell menar att svarta arbetare betraktas som dyrare än vad de verkligen är. Detta beror på att rasfördomar får vissa arbetsgivare att tro att svarta arbetare inte kan utföra jobbet lika bra som vita arbetare. Det får också arbetsgivare att anställa svarta arbetare när de annars kunde ha anställt en vit arbetare²¹. Arbetsgivare som anställer svarta arbetare kommer sannolikt inte att vara särskilt fördomsfulla mot dem.

¹⁹ Becker (1957)

²⁰ Becker (1957)

²¹ <https://www.regeringen.se/contentassets/8abbae5ea9c540f4b8a34bc905bb8752/den-segregerande-integrationen-sou-200673>

Rasliga löneskillnader, enligt Beckers formulering, bestäms av denna marginella persons fördomar, och inte av den genomsnittliga nivån av fördomar bland alla arbetsgivare.²²

5.1 Direkt och indirekt diskriminering

Studien inkluderar direkt och indirekt diskriminering då vi anser att det är viktigt att ha kännedom om båda dessa diskrimineringsformer.²³ I uppsatsen kommer direkt och indirekt diskriminering att användas tillsammans med Beckers diskrimineringsmodell. Begreppet *missgynnande* och dess koppling till en eller flera diskrimineringsgrunder är centralt för båda diskrimineringsformer. Förekomsten av jämförbara omständigheter är en förutsättning för direkt diskriminering. Diskriminering i arbetslivet är förbjudet enligt diskrimineringslagen.²⁴ Skydd mot diskriminering omfattar alla arbetstagare, inklusive de som söker jobb, praktikanter eller anställda. Skyddet mot diskriminering i arbetslivet ska vara heltäckande och omfatta alla åtgärder och beslut från arbetsgivarens sida.²⁵ Det ska inte finnas någon skillnad om det är ett stort eller litet företag, det ska det inte heller vara någon skillnad på arbetstagarens anställningsform. Skydd mot diskriminering gäller alla arbetsrelaterade situationer, exempelvis arbetsplatsevenemang och aktiviteter utanför arbetet, till exempel under tjänsteresor och personalsammankomster.²⁶

²² <https://www.ifau.se/Press/Forsknings-sammanfattningar/diskriminering/>

²³ <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567>

²⁴ <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567>

²⁵ <https://lagen.nu/sou/1997:174>

²⁶ <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e3b/1618941287598/stod-diskrimineringslag-2008-567-faktablad>.

5.2 Smakbaserad diskriminering

Författaren och professorn Gary. S. Becker (1957, [1971]) utvecklade i sin doktorsavhandling *The Economics of Discrimination* en preferensbaserad teori om diskriminering som bygger på arbetsmarknadens och arbetsgivarnas preferenser för diskriminering

.²⁷ Begreppet *diskriminerande smak* är ett sätt som ekonomer översätter partiskhet till ekonomiskt språk.²⁸ När Becker gav ut sin teori och definition om preferensbaserad diskriminering så menade han en individs vilja att betala för att undvika en viss grupp av människor. Denna betalningsvilja kan exempelvis uttryckas om arbetsgivaren föredrar att anställa personer av en viss etnicitet. Alla människor kan vara lika produktiva på jobbet, oavsett ras. Arbetsgivare maximerar inte företagets vinster utan sina egna, med hänsyn till sina preferenser. Detta innebär att personer av arbetsgivaren föredragna ras kommer att få högre lön än personer av andra raser.²⁹ Som ett resultat betalar arbetsgivare högre löner till föredragna grupper för att undvika arbets sökande med annat ursprung. Ett av huvudargumenten mot Beckers teori är att diskriminerande arbetsgivare på sikt kommer att elimineras, åtminstone på en perfekt konkurrensutsatt marknad. Företag som diskriminerar enligt Beckers smakbaserade teori kommer att vara mindre lönsamma på kort sikt än icke-diskriminerande företag. Anledningen till detta är att företag och arbetsgivare diskriminerar utifrån diskrimineringsmodellen där arbetsgivare föredrar och till och med betalar högre löner till vissa grupper av människor för att undvika andra grupper, även om dessa är lika produktiva. Beckers smakbaserade teori gäller inte bara arbetsgivare, det är också tänkbart att arbetsgivare tar hänsyn till andra anställdas, medborgares eller konsumenters preferenser i anställningsprocessen.³⁰

5.3 Statistisk diskriminering

Begreppet *statistisk diskriminering* har funnits sedan Phelps (1972) och Arrow et al. (1973) för analys och studier av ekonomisk diskriminering. Statistisk diskrimineringsteori bygger på tanken att arbetsgivare kan behandla vissa grupper olika på grund av bristande information om en individs faktiska produktivitet. Arbetsgivare kan vara ovilliga att anställa

²⁷ Chicago University Press, 1971 (2nd edition). Pp. 167)

²⁸ (Ahmed & Hammarstedt, 2010).

²⁹ Chicago University Press, 1971 (2nd edition)

³⁰ *The Economics of Discrimination*, Gary. S. Becker (1957, [1971])

utomeuropeiska invandrare om utomeuropeiska invandrargrupper i genomsnitt upplevs som mindre produktiva eller olämpliga för relevanta jobb, om arbetsgivare saknar information och tror att ras och/eller kön har samband med produktivitet och kompetens. I detta fall beror arbetsgivarens löneerbjudande på individens produktivitet och den genomsnittliga produktiviteten i den grupp som individen tillhör. Således fokuserar statistisk diskrimineringsteori mer på fördomar mot vissa grupper än på individuella preferenser och attityder.³¹

Användningen av fiktiva namn på sökande i vår uppsats kan orsaka statistisk diskriminering eftersom arbetsgivare drar subjektiva slutsatser baserade på gruppattribut. Enligt statistisk diskrimineringsteori kommer arbetsgivare att agera baserat på gruppstatistiska produktivitetsegenskaper, förutsatt att dessa egenskaper är lättillgängliga. Därför baseras arbetsgivarens beslut om återbesök på en generell fördom mot de observerbara egenskaper som den sökande antyder, såsom dennes namn. Därför kan sökande som anger tillhörighet till olika grupper få olika svar, även om de i övrigt speglar en observationsmässigt likvärdig ansökan.³²

Till skillnad från ovanstående modell som antar att individer diskriminerar avsiktligt, har Bertrand et al. (2005) hänvisat till olika psykologiska bevis för att argumentera att diskriminering kan vara oavsiktlig. Ouppmärksamhet, kognitiv belastning och oklarheter i information är tillstånd som kan leda till implicit diskriminering. Ytterligare förklaringar kommer från psykologiområdet.³³ Tajfel (1974) utvecklade teorin om social identitet, som förklarar hur individer värderar människor inom en grupp framför de utanför en grupp, vilket innebär att individer föredrar det de är bekanta med. Namnen i denna studie indikerar grupptillhörighet. Starka känslomässiga associationer till arbetssökandes namn kan leda till partiskhet inom gruppen och få arbetssökande att svara olika på sina ansökningar, även om de återspeglar samma observerbara egenskaper. I denna studie var det svårt att beskriva hur mycket diskriminering som berodde på in-group bias, smakbaserad, statistisk eller implicit diskriminering. Den möjliga diskrimineringen kan förmodligen förklaras av en mängd olika faktorer.³⁴

³¹ Phelps (1972) och Arrow et al. (1973)

³² *The Economics of Discrimination*, Gary. S. Becker (1957, [1971])

³³ <https://www.jstor.org/stable/4132797?seq=4>

³⁴ Tajfel (1974)

Enligt Arai et al. (2016) gäller stereotyper vissa grupper, främst män i den gruppen, vilket innebär att icke-europeiska manliga invandrare kan uppleva mer diskriminering än kvinnliga. I vår studie kan statistisk diskriminering användas som en alternativ förklaring till sysselsättningsgapet mellan invandrare och infödda om resultaten inte visar något samband mellan negativa attityder och anställningssannolikhet för icke-europeiska invandrare, medan sysselsättningsklyftorna kvarstår. Sysselsättningsklyftor mellan invandrare och infödda kan också uppstå på grund av både statistisk och smakbaserad diskriminering, och det kan vara svårt att skilja de två effekterna åt.

Teoretiska konsekvenser av mänskligt kapital, det vill säga "humankapital" definieras som "den kunskap, färdigheter och hälsa som människor ackumulerar under sin livstid, vilket gör det möjligt för dem att förverkliga sin potential som produktiva samhällsmedlemmar".³⁵ De teoretiska implikationerna av humankapitalinvesteringar som föreslagits av Becker (1962) förutspår att en individs investering i olika typer av humankapital korrelererar starkt med en individs arbetsmarknadsförhållanden. Både utbildningsnivå och ålder är kända faktorer som ökar inkomst och anställbarhet.³⁶

5.4 Åldersinkomsprofil och sysselsättningsskillnad

Åldersinkomsprofilen innebär att inkomsten antas öka med åldern på grund av tidigare investeringar i humankapital, såsom utbildning och arbetsmarknadserfarenhet. När en individ investerar i utbildning ökar dessutom individens förmågor och kunskaper, vilket i sin tur ökar individens anställningsbarhet. Humankapital som inte fullt ut kan överföras mellan länder kallas *världlandsspecifikt kapital*. På grund av den ofullständiga överförbarheten av språkkunskaper, relevant arbetslivserfarenhet och arbetsmarknadskunskap är anställningsintegration särskilt problematisk för icke-europeiska migranter som är språkligt och kulturellt långt från den svenska arbetsmarknaden.³⁷

Sysselsättningsskillnader mellan invandrare och inrikes födda kan också variera beroende på kön. På grund av kulturella förväntningar kan invandrarkvinnor ha färre utbildnings-

³⁵ (Världsbanken, 2021)

³⁶ Becker (1962)

³⁷ (Chiswick, 1978)

och/eller arbetsmarknadsmöjligheter från sitt ursprungsland, vilket innebär att det är svårare för invandrarkvinnor att anpassa sig till värdlandets arbetsmarknad. Kulturella förväntningar på kvinnors deltagande på arbetsmarknaden kan också skilja sig åt mellan ursprungs-och värdländer. Det antas dock att sysselsättningsgraden för icke-europeiska invandrare (oavsett kön) ökar i takt med att invandraren förvärvar mer värdlandsspecifikt humankapital med ålder och tid i värdlandet.³⁸

Om resultaten i vår studie inte visar ett samband mellan negativa attityder till invandrare och sysselsättningsklyftan mellan invandrare och inrikesfödda och sysselsättningsklyftan kvarstår, kan skillnader i humankapitalinvesteringar mellan icke-europeiska invandrare och inrikes födda fungera som en alternativ förklaring. Humankapital kan dock bidra till att förklara sysselsättningsklyftan mellan invandrare och inrikes födda, även om det finns ett samband mellan negativa attityder till invandrare och sysselsättningsklyftan mellan invandrare och inrikes födda.

³⁸ (Chiswick et al.1997).

6. Metod

Studien använder correspondence testing som metod för att studera och se om det uppstod någon form av diskriminering på arbetsmarknaden i Sverige. Vi skickade ut fiktiva CV:n och brev till rekryterande företag. Ansökningarna varierade i namn, arbetslivserfarenhet och ursprung. I samband med att ansökningarna skickades ut antecknade vi om den sökande kallades till intervju. Om en sökande kallades till intervju tackade vi snabbt nej, med hänvisning till att den sökande redan erbjudits ett annat jobb. Vi valde en grupp med endast män och endast arbetande ekonomiassistenter för att minimera risken för att arbetsgivare skulle förvänta sig stora skillnader i icke observerbara egenskaper, till exempel utländska och inhemska språk eller utbildningens kvalitet.

6.1 Data och etiska avvägningar

I detta avsnitt presenteras studiens etiska avvägningar, material samt insamlingens tillvägagångssätt, inklusive regressionsmodeller. Uppsatsen använder sig av ett experimentellt tillvägagångssätt med slumpmässigt utskickade CV:n som kan säkerställa ett orsakssamband mellan etnicitet och diskriminering.

6.2 Tillvägagångssätt

Correspondent test är en experimentell metod för att identifiera direkt diskriminering och det är CT som använts för denna undersökning. CT var det första steget i "situation test-metoden", men har över tid blivit en fristående metod. Metoden används för att kartlägga diskriminering relaterad till arbetssökandes namn, ålder, kön eller andra specifika kriterier i anställningsprocessen, men används främst för att analysera rasdiskriminering på arbetsmarknaden. CT kan tillämpas på många områden där diskriminering kan förekomma, såsom i anställningsprocesser och urval av anställda, på bostadsmarknaden eller för låneansökningar. Genom att slumpmässigt skicka ut likvärdiga intresseanmälningar som bygger på en metod anpassad till den svenska arbetsmarknadens skickades 417 fiktiva personliga brev och CV till arbetsgivare i Stockholm för tjänster som "ekonomiassistent" som utannonserats via LinkedIn. Utsicknen gjordes under tolv dagar, 14–25 februari 2022, Stockholm (Bartos et al. (2016).

En e-postadress och ett LinkedIn konto skapades till samtliga fiktiva karaktärer. Ett e-postmeddelande skickades därefter ut från fiktiva sökande till arbetsgivare. Dessa meddelanden innehöll en hälsning tillsammans med sökandes intresse för tjänsten, en hyperlänk till en personlig webbplats, bifogat personligt brev samt en meritförteckning. Redan befintliga profiler publicerade på LinkedIn låg till grund för skapandet av det fiktiva CV:t. Alla våra sökande angav tydliga språkkunskaper i sina CV:n där de skrev att de pratar flytande svenska och engelska. Visserligen är skapade CV:n och följebrev inte helt representativa för den genomsnittlige arbetssökaren, utan blir mer en uppskattning av hur en standardansökning skulle kunna se ut.

För att övervaka informationsinhämtning har arbetsgivarna klickat på hyperlänkar för att få tillgång till meritförteckningar eller för att få ytterligare information om sökande. På LinkedIn har vi även valt att inte använda någon profilbild och är väl medvetna om hur detta kan ha påverkat resultatet. Vi vill med denna handling låta arbetsgivaren skapa en uppfattning av sökande med namnen som den enda egentliga skillnaden. Från arbetsgivarens vy visades inget annat än namn, e-postadress och en tom profilbild. Antalet vänner, foton eller inlägg på LinkedIn var inte tillgängliga för arbetsgivarna. Vidare har vi även använt oss av liknande fraser där bakgrund, intressen och språk var likvärdiga och skrivna på samma sätt. Denna metod utgår från att karaktärerna framställs som likvärdiga i alla scenarion där enbart namn skiljer sig åt för att på så sätt kunna säga någonting om diskriminering i relation till namn.

Samtliga beskrivande variabler som ålder och utbildning har i intresseanmälningarna hållits samman i vår analys, medan enbart namnen skiljer sig åt och signalerar fyra olika etniska ursprung. Vi valde att göra spontanansökningar då vi hade begränsat med tid och saknade möjlighet att vänta på att annonser skulle komma ut.

6.3 Våra fiktiva karaktärer

I denna uppsats har vi skapat fyra fiktiva manliga karaktärer på plattformen LinkedIn: Amanda Kowalskis med ett polskt ursprung, Erik Larsson med ett svenskt ursprung, Li Kang med ett kinesiskt ursprung och Mohammed Abdul med ett arabiskt ursprung. För att försöka hänvisa till de sökandes härkomst har vi utgått ifrån namn som enligt olika källor är vanliga för- och efternamn i de olika länderna som karaktärerna representerar. Namnen till de svensk- och arabisk klingande karaktärerna togs fram med hjälp av data från Statistiska Centralbyrån (SCB). Där presenteras årligen en lista på insamlad statistik av de vanligaste för- och efternamnen i Sverige. Listan som presenteras på Statistiska Centralbyråns hemsida behöver inte vara etnisk eller ha historiskt svenska namn, men för att säkerställa namnens ursprung har vi använt oss av flera källor.

6.4 Fördelar och nackdelar med CT-metoden

CT-metoden har den stora fördelen att den är ett levande experiment eftersom den används i en verklig situation. Detta ger tillförlitliga resultat och metoden ger ett svar på vad som faktiskt hände snarare än vad som kunde ha hänt. Liksom alla andra metoder har CT en nackdel. Denna metod avgör om diskriminering har förekommit i rekryteringsprocessen, men den ger inte kunskap om orsakerna till diskriminering. Detta kan försvåra möjliga åtgärder, men med hjälp av andra metoder kan ämnet utredas ytterligare eftersom CT endast används för att identifiera om diskriminering har förekommit under en viss rekryteringsprocess. En annan nackdel med detta tillvägagångssätt är att det bara kan ge svar för den specifika situation där diskriminering förekommer.

7. Data och analys

Syftet med detta examensarbete var att undersöka om diskriminering sker bland arbetsgivare beroende på vilka ansökningar dem får och om ett arabklingande namn får samma svar eller blir kallad till en andra intervju i jämförelse med de andra karaktärerna.

Vid insamlandet av data fokuserade vi på två huvudsakliga punkter, nämligen om arbetsgivare läste eller inte läste meddelanden samt hur stort intresset för intervjuan från arbetsgivarens sida var. Genom LinkedIn hade vi även möjlighet att se om en annonsör ignorerade någon av de fiktiva karaktärerna. Detta sker genom att ett meddelande blir läst men att annonsören väljer att inte svara. Vidare observerade vi även de olika svar vi faktiskt fick och delade upp dessa i olika svars-kategorier. Vi skickade ut förfrågningarna slumpmässigt i olika sekvenser och beslöt att skriva ett personligt utskick för samtliga karaktärer. Vi förstod att det fanns en risk att en arbetsgivare skulle få ett eller fler meddelanden ifrån oss när vi genomförde undersökningen genom att en annons kan bli återpublicerad. Det som skiljde sig åt mellan sökandes svar på annonser var endast deras namn eller etnicitet. Avslutningsvis bevakade vi våra fiktiva sökandes e-postkonton och noterade om arbetsgivarna avfärdade eller välkomnade ansökan och önskade ytterligare information.

7.1 Respons och variabler- beskrivning av dummy variabler

Variabelnamn	Beskrivning
--------------	-------------

Huvudvariabler

Ej Läst	Annonsör har läst
Ignorerad (läst men ej besvarat)	Arbetsgivare har läst men inte svarat

Svar	svar från arbetsgivare
Positivt svar	Annonsör har gett ett positivt svar
Neutralt svar	Annonsör begär mer information (frågade en fråga eller svarade mer allmänt)
Negativt svar	Annonsör har gett ett negativt svar (meddelat att jobbet inte längre är tillgänglig eller annat som indikerar negativ utgång)
Sent svar	Annonsör har lämnat ett sent svar (Senare)
personligt-brev sidbesök	Räkna-personligt brev sidbesök
CV-Sidbesök	Räkna CV sidbesök

7.2 Analys av resultatet

I detta avsnitt analyseras de resultat vi fått efter att ha experimenterat med motsvarande tester. Syftet med denna uppsats var att undersöka och se om det uppstår någon form av diskriminering av personer med utländsk bakgrund till att bli kallade till en rekryteringsprocess i jämförelse med kandidater med svenskt ursprung och namn. Dessutom är syftet med denna artikel att beskriva den diskriminering som dessa individer upplever. Med hjälp av korrespondenstestmetoden genomfördes ett experiment där flera virtuella personer med samma kompetens, kunskap och kvalifikationer sökte samma rekryteringstjänst samtidigt, med olika namn och ursprung. Syftet med experimentet var att räkna hur många och vilka av dessa arbetssökande som fick svar från alla arbetsgivare, och vilka som kallades till intervjuer.

7.3 Resultat av insamlad data

Vi kommer här att presentera resultatet av insamlade data med tillhörande tabeller och diagram och därefter redovisa våra regressionsmodeller med tillhörande tabeller. Bland våra 417 utskickade förfrågningar blev 38 % lästa och 29 % besvarade. Det lämnar ett utrymme på cirka 7 % som ignorerades. I tabellerna nedan presenteras den deskriptiva statistiken. Tidsintervallet begränsade antalet utskickade förfrågningar, men huvudsakligt fokus var dock att samtliga karaktärer skulle ha ungefär lika många utskick. I tabell 1 presenteras inhämtade data. Procent är angivet i parentes och som en del av observationen.

Tabell och diagram 1 presenterar den genomsnittliga svarsfrekvensen och andelen ansökningar för respektive karaktär av de totala utskicken från alla karaktärer samlat svar till att inkomma med ytterligare information om jobbet.

I samband med vår preferensbaserad teori så kan vi se att etnisk diskriminering existerar på den svenska arbetsmarknaden, eftersom det är stora skillnader mellan våra sökande gällande sannolikheten att bli inbjuden till intervju. Arbetsgivaren här föredrar en viss "typ" framför en annan.

I tabell 1 presenteras antal och procent i parentes. Procenten utgör del av de totala utskicken, utskicken per person och som en del av svaren. Precis som den tidigare studien gjord av Bartoš et al. (2017) har karaktären med det arabiskt klingande namnet svårare att bli erbjuden jobb, jämförelsevis med en person som har ett svenskklingande namn. Här kan vi sammankoppla den smakbaserade teorin där arbetsgivaren föredrar en viss kandidat framför en annan trots att båda har lika egenskaper.

Svaren redovisar respektive karaktär av det vi samlat in från kandidaterna.

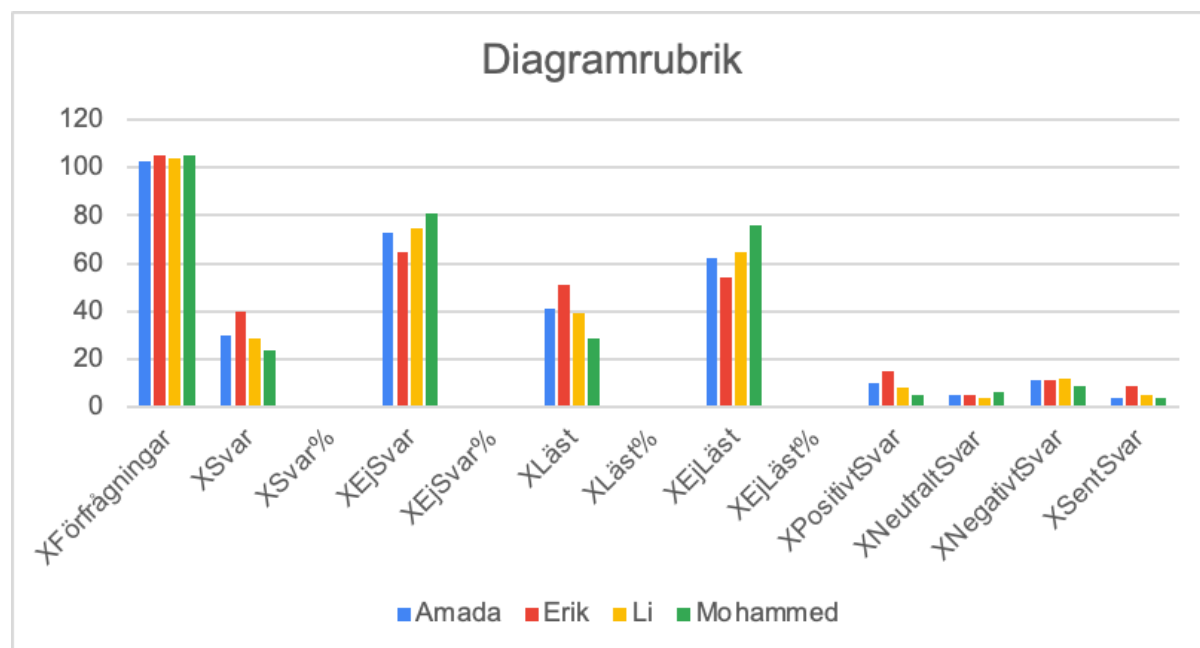
7.4 Tabeller och insamlad data

Tabell-1 - Utfall av insamlade data

Namn:	Amada	Erik	Li	Mohammed	Totalt
Ej Läst	62 (60%)	54 (54%)	65 (65%)	76 (76%)	257 (62%)
Ignorerade (läst men ej besvarat)	11 (11%)	11 (11%)	10 (10%)	5 (5%)	37 (9%)
Antal svar	<u>30</u> (29%)	<u>40</u> (38%)	<u>29</u> (28%)	<u>24</u> (22%)	<u>123</u> (29%)
Positiva svar	10 (33%)	15 (38.5%)	8 (27.5%)	5 (20%)	38 (31%)
Neutrala svar	5 (17%)	5 (12%)	4 (13.5%)	6 (25%)	20 (16%)
Negativa svar	11 (33%)	11 (28%)	12 (41, %)	9 (42%)	43 (35%)
Sena svar (efter)	4 (14%)	9 (22.5, %)	5 (17%)	4 (17%)	22 (18%)

Diagram 1 - Utfall av insamlade data

Diagram visar en grafisk framställning av siffermässiga samband eller funktionssamband mellan olika variabler. Diagrammet visar information som den statistiska diskrimineringen grundar sig på samt den animositet som den preferensbaserade diskrimineringen grundar sig på.



7.5 Regressioner

Här visas regressionen som användes för att mäta Amandas, Lis och Mohammeds sannolikhet att få svar på en arbetsannons eller bli kallade till intervju i förhållande till Erik. Detta sker genom en regressionsekvation. Varje karaktärs utskick är helt oberoende av de andra. På så sätt kan vi grunda margineffekten och sannolikheten att få svar på våra 417 observationer. Sannolikheten förändras för individerna att bli erbjudna ett jobb beroende på vem de konkurrerar med. Här presenteras regressionsavsnittet som används för att analysera sannolikheten att ens ansökan och meddelande blir läst eller att man får ett positivt svar. Genom att addera variabler finns det möjlighet att studera om diskriminering föreligger bakom en variabels egenskaper. Genom att addera variabler finns det möjlighet att studera om diskriminering föreligger bakom en variabels egenskaper.

I tabell 2 presenterar vår modell sannolikheten att bli läst eller ej bli läst. Kolumn 1 visar hur samtliga karaktärer förhåller sig till att deras meddelande inte ska bli läst av arbetsgivare/annonsör jämfört med vår referenskategori Erik. Resultaten understryker att etnisk diskriminering förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Arbetsgivare diskriminerar de med typiskt arabiska namn till förmån för de med typiskt svenska namn. Precis som Bartoš et al. (2016) studie visar så tenderar minoriteter att diskrimineras, trots att informationen i ansökningarna är identisk.

Tabell 2. Sannolikheten att ansökningen blir läst eller ej läst.

Variabler	(1) Ej Läst
Amada	,087* (,0669)
Li	,110* (,0667)
Mohammed	,209 (,0666)
Konstant	,512*** (,0471)
Observationer	417
R ²	0,0237
Adj R ²	0,0166

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Standardfel inom parentes

I tabell 3 presenteras sannolikheten att överhuvudtaget få ett svar. Kolumn 1 visar att samtliga karaktärer har svårare att erhålla svar i förhållande till våra referens kategorier. I kolumn 2 kan vi se den största skillnaden finns mellan personer med ett svenskt- och ett arabiskt klingande namn. Våra resultat visar att vår karaktär med arabiskt namn, Mohammed, möter diskriminering när han söker jobbet. Mohammed fick långt färre positiva svar och erbjudanden till jobbet än vår sökande kandidat Erik, karaktären med det typiskt svenska namnet. LinkedIn har möjliggjort funktionen att se om annonsören läser meddelandet, svarar eller inte svarar. Precis som Bartoš et al. (2016) studie med preferens och smakbaserad teori så kan vi tydligt även se här på resultaten att arbetsgivare föredrar Erik före Mohammed.v

Tabell 3- Sannolikheten att få ett svar /positivt Svar

Variabler	(1) XSvar	(2) Positivt Svar
Amada	,-.089* (,0630)	-.045* (,0398)
Li	-.102* (,0629)	-.065* (,0397)
Mohammed	-.152 (,0627)	-.095 (,0396)
Konstant	,380*** (,0443)	,142*** (,0280)
Observationer	417	417
R ²	0.0146	0.0146
Adj R ²	0.0075	0.0074

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Standardfel inom parentes

I tabell 4 kan vi se sannolikheten att få ett av flera olika svarsalternativ. Precis som i Bartoš et al. (2016) studie så kan vi se den största skillnaden mellan personerna med svenskt och arabiskt klingande namn. Resultat från experimentet visar ytterligare en dimension av integrationsproblem i Sverige. Resultatet visar hur stor andel av ansökningarna som lett till svar från arbetsgivare (positivt, neutralt, negativt, sent) det vill säga att arbetsgivare överhuvudtaget svarat på ansökan visar sannolikheten att få svar jämfört med de svar Erik fått och hur olika egenskaper hos arbetsgivare och jobbet påverkar sannolikheten för

respektive karaktär att få svar. Vidare har Erik, Li och Amanda större sannolikhet att gå vidare till nästa intervju i rekryteringsprocessen jämfört med Mohammed.

Tabell 4. Sannolikhet att få ett svar mellan olika alternativa svar.

Variabler	(1) PositivSvar	(2) NeutralSvar	(3) NegativSvar	(4) Sentsvar
Amada	-.045* (,0398)	,000 (,0297)	,002 (,0423)	-,046* (,0310)
LI	-.065* (,0397)	-.009 (,0296)	,010 (,0422)	-,037* (,0309)
Mohammed	-.095 (,0396)	,009 (,0296)	-.019 (,0421)	-,047* (,0308)
Konstant	,142*** (,0280)	,047** (,0209)	,104*** (,0298)	,085*** (,0218)
Observationer	417	417	417	417
R ²	0,0146	0,0010	0,0013	0,0076
Adj R ²	0,0074	-0,0063	-0,0060	0,0004

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Standardfel inom parentes

I tabell 5 kan vi se sannolikheten att få ett klick på länken med ens CV/Personligt brev. Med detta menas att arbetsgivarna har möjlighet att klicka på hyperlänkar för att få tillgång till meritförteckning och personligt brev eller få ytterligare information om en kandidat.

Den största skillnaden gällande hur många som klickar på hyperlänkarna var mellan personerna med svenskt och arabiskt klingande namn, u vårt fall Erik och Mohammed. Med andra ord fick Erik (svenskt klingande namn) störst chans att bli kallad till intervju, Amanda

och Li har något sämre möjlighet medan Mohammed (arabiskt klingande namn) har minst chans att bli kallad till intervju. Intressant nog lägger arbetsgivare inom området ekonomiassistent mer ansträngningar på att skaffa kompletterande material till CV:t om sökanden har ett arabiskt klingande namn jämfört med sökande med svenskt klingande namn eller annan etnicitet. Detta kan kopplas till smakbaserad teori där arbetsgivaren föredrar en viss kandidat framför en annan trots att båda har samma meriter och kunskaper.

Tabell 5. Sannolikheten att få ett sidbesök eller att arbetsgivaren går in och klickar på ens personliga länk som finns i CV:t.

Variabler	(1) CV-Sidbesök	(2) personligt brev sidbesök
Amada	-,108* (,0767)	-,034 (,0814)
Li	-,087* (,0765)	-.041 (,0812)
Mohammed	-,314*** (,0763)	-.276** (,0810)
Konstant	,914*** (,0539)	,733*** (,0573)
Observationer	417	417
R ²	0.0422	0.0343
Adj R ²	0.0353	0.0273

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Standardfel inom parentes

I tabell 6 här nedan, kolumn 1 och 2 kan vi se sannolikheten att få ett svar/positivt svar mellan Erik och Mohammed. Resultatet ovan visar att sannolikheten att få svar gällande samma jobb förändras beroende på vem som skickar jobbansökan. Resultatet visar stor skillnad mellan karaktärer med ett svenskt och ett arabiskt klingande namn.

Tabell 6. - Sannolikheten att få ett svar / positivt svar för Erik och Mohammed.

<u>Variabler</u>	(1) Svar	(2)positivt Svar
Erik	,095* (,0544)	,055* (,0343)
Mohammed	-,056 (,0544)	-,039 (,0343)
Konstant	,285*** (,0315)	,086*** (,0199)
Observationer	417	417
R ²	0.0145	0.0140
Adj R ²	0.0098	0.0092

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Standardfel inom parentes

Tabell 7 - Annat svar och positivt svar.

I tabell 7 nedan kan vi återigen se faktiska data på hur många positiva svar respektive karaktär fick under experimentet. Det visar sig att Erik fick flest erbjudanden om jobb och har i jämförelse med Mohammed väldigt lätt till att bli kallad på intervju. Amanda hade lättare jämfört med Li, men svårast hade Mohammed. Precis som Bartoš et al. (2016) visar så tenderar minoritetsgrupper att ha svårare än majoritetsgruppen vad gäller både respons och inbjudan till vidare kontakt. Detta ser vi genom andelen svar och positiva svar i tabellerna.

	<u>Amanda</u>	<u>Erik</u>	<u>Li</u>	<u>Mohammed</u>
Annat svar	20 (66, %)	25 (62, %)	21 (72, %)	19 (80, %)
Positivt Svar	10 (34, %)	15 (38%)	8 (28, %)	5 (20%)
Total	30	40	29	24

Statistisk diskriminering har bottnat i att det erhålls ofullständig information och att val av arbetsgivare grundar sig på den information som finns tillgänglig. Problematiken kring integrationen av utrikes födda i Sverige har ofta varit i fokus för den politiska debatten under det senaste årtiondet. I dag råder i hög grad samstämmighet kring att vägen till en långsiktig lyckosam integration går via tillgång till ett arbete och det finns en omfattande forskning som dokumenterar det besvärliga arbetsmarknadsläget bland framför allt senare års invandrare med utomeuropeisk bakgrund.³⁹ Vidare är samsynen bland politiker och forskare idag att invandrarnas missgynnade ställning på arbetsmarknaden till stor del drivs av diskriminering.⁴⁰ I det här fallet kan arbetsgivaren diskriminera Mohammad, Amanda och Lee baserat på eventuell ofullständig information, vilket gör det omöjligt att utesluta statistisk diskriminering.

³⁹ https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/jwodit_utrikesfoddas_arbetsmarknadsdeltagande_webbpdf_1004426.html/BINAR Y/Utrikesfoddas_arbetsmarknadsdelta

⁴⁰ <http://wimnell.com/omr36-39zzzzzt.pdf>

8. Resultat

Syftet med denna uppsats var att undersöka om utländskt klingande namn erhåller samma respons som svenskt klingande namn på svensk arbetsmarknad. Diskriminering leder till en samhällsekonomisk ineffektivitet och tar sig uttryck både på individ- och samhällsnivå.

Syftet med de namn som valdes till scenarierna var att de skulle signalera etnicitet och på ett tydligt men samtidigt neutralt sätt ange associationer (dock varken positiva eller negativa) som skulle kunna kopplas till karaktärerna. För att undersöka om diskriminering förekommer har vi genomfört ett fältexperiment på LinkedIn med 417 utskickade förfrågningar från fyra fiktiva karaktärer. Vi har kategoriserat responsen från arbetsgivare som läst, ignorerat eller svarat på ansökningarna. Svaren har i sin tur kategoriserats utifrån hur arbetsgivare väljer att svara, antingen positivt eller på annat sätt.

Det mest intressanta resultatet av vår studie är att diskrimineringens karaktär är en kombination av statistisk diskriminering och preferensbaserad diskriminering, till skillnad från tidigare studier som inte tydligt kunnat påvisa diskrimineringens karaktär. Vissa studier ger stöd för preferensbaserade diskrimineringsteorier, medan andra ger stöd för statistiska diskrimineringsteorier. Ingen forskning vi känner till stödjer båda teorierna om diskriminering på samma diskrimineringsgrund samtidigt.

Resultatet visar precis som Ahmed et al. (2007) studie att det finns en signifikant skillnad i andelen positiva svar givna till ett svenskt jämfört med arabiskt klingande namn. Det finns också en skillnad i svaren för den polska och den kinesiska fiktiva karaktären då de inte heller får lika många positiva svar jämfört med den svenska fiktiva karaktären, men resultaten för dessa båda är inte lika signifikanta som svaren för karaktären med ett arabiskt klingande namn. Det kan utifrån teorierna verka tvetydigt vad som orsakar diskriminering i samhället. Att inte läsa och svara är ett sätt att ge en respons som kan tolkas på många olika sätt. Precis som Bartoš et al. (2016) studie så visar vårt resultat att minoriteter har svårare att erhålla en respons. En anledning kan vara att annonsören finner det kostsamt att gå igenom samtliga ansökningar.

Våra resultat visar att den arabiska/muslimska mannen, Mohammed, utsattes för diskriminering när han sökte jobb, jämfört med Amanda eller Erik. Mohammad fick betydligt färre positiva svar. Den näst mest diskriminerade fiktiva karaktären var den med det kinesiskt klingande namnet Li. Den fiktiva karaktären Amanda med det polskt klingande efternamnet Kowalskis hade näst bäst möjligheter att få ett positivt svar. Tidigare forskning har visat att personer med utländska namn diskrimineras på arbetsmarknaden men denna diskriminering förklaras ofta av arbetsgivares osäkerhet om utlandsföddas produktivitet och arbetsgivarens svårighet att bedöma värdet av utländska kandidater.

Våra karaktärers konton på LinkedIn kan uppfattas som relativt vaga eftersom de saknar profilbild eller referenser, vilket kan ha påverkat resultatet. Denna uppsats kan dock ge en metodisk mall för framtida arbete, där det skulle vara av intresse att utöka analysen till andra yrkeskategorier som studerats under en längre tidsperiod, eventuellt med hjälp av matchande par av sökande. Slutligen visar vår studie att det förekommer diskriminering som ger upphov till en minskad grad av generositet och tillit, vilket kan bidra till minskat socialt kapital i samhället.

Sammanfattningsvis innebär detta att arbetssökande med arabiskt klingande namn får lägre återuppringningsfrekvens till intervjuer jämfört med arbetssökande med svenskt klingande namn. Negativt stereotypa namn får mindre uppmärksamhet från arbetsgivare i yrken med en relativt hög selektivitet och något mer uppmärksamhet i ett yrke med relativt låg selektivitet. Vidare finner vi att statistisk diskriminering uppvisas genom att de utskickade förfrågningarna innehar identiska egenskaper men erhåller olika respons som en följd av annonsörens förutfattade meningar om grupptillhörighet.

9 Slutsats och diskussion

Finns det mer diskriminering i Sverige än i andra länder? Eftersom liknande fältexperiment har genomförts i många andra länder är det frestande att göra jämförelser mellan länder. Men för att jämföra måste man föreslå totala diskrimineringsfrekvenser för hela arbetsmarknader. Och som redan har diskuterats, är det problematiskt. Det är också problematiskt av en rad andra skäl. Alla fältexperiment som testar etnisk diskriminering på arbetsmarknaden har bekräftat förekomsten av diskriminering. Det faktum att experimentet har utförts på en blomstrande arbetsmarknad gör den höga diskrimineringsfrekvensen relativt alarmerande.

Även om experimentet har gett tydliga bevis för förekomsten av etnisk diskriminering, har det varit svårare att förklara varför denna diskriminering förekommer. Statistisk diskriminering framhålls ofta som den mest rationella orsaken till diskriminerande beteende. När allt kommer omkring talar sökande med ett utländskt klingande namn i genomsnitt svenska inte lika flytande som sökande med svenskt klingande namn och kvinnor tar i genomsnitt större ansvar för familjen än män. Relevanta språkkunskaper och jobbenngagemang är produktivetsrelevanta egenskaper. Men män fick inte högre återuppringsfrekvens än kvinnor och yrken där flytande svenska är särskilt viktigt hade ännu lägre diskrimineringsfrekvens än andra yrken. I Sverige är det olagligt att diskriminera människor utifrån deras etnicitet, vare sig det är smakbaserat eller genom att göra antaganden om individens egenskaper utifrån antagna gruppskillnader i produktivitet. Vårt resultat indikerar att arbetsgivares diskriminering av arbetssökande med arabklingande namn sker i större utsträckning i jämförelse med de andra individerna i denna studie.

Inom den statistiska preferensramen har det funnits arbetsgivare som inte svarat alls till vår arbetstagare Mohammed som har det arabklingande namnet, men de har svarat Erik, Li och Amanda, vilket kan indikera till att arbetsgivaren inte har brytt sig om av de resterande tre kandidaterna men valt att utesluta Mohammed.

Det kan även vara delvis ett stort samhällsproblem då det ofta slutar med att de ger jobb med sökandet av arbete och hamnar i det arbetslösa stadiet. Arbetsgivare bör sträva att utbilda sina arbetare i vikten av att alltid svara alla medborgare och inte diskriminera. Skillnad i behandling visar att etniska grupper, i det här fallet araber, inte har samma möjlighet att få arbete jämfört med svenskar. Vidare kan detta leda till integrationssvårigheter, vilket i längden är negativt för ett land och kan skapa polarisering mellan grupper.

Källförteckning och referenser

Ahmed, A.M and M. Hamarsted (2008). *Discrimination in the rental housingmarket A field Experiment on the internet*. Journal Of Urban Economics, 64, (2) sid:362-372

Ahmed, A.M, Andersson, L. and Hammarstedt, M. *Can Discrimination in the Housing Market Be Reduced by Increasing the Information about the Applicants?*
Land Economics vol. 86, No. 1. sid:79-90

Ahmed, A.M (2010). *Muslim discrimination: Evidence from two lost-letter experiment*.
Journal of Applied social psychology 40(4). sid:888-898

Ahmed, A., & Hammarstedt, M. (2007). *Diskriminering på bostadsmarknaden: Effekten av att Heta Mohammed*. Ekonomisk Debatt. 35(34-41)

Ahmed & Ekberg (2009)

<https://books.google.se/books?id=weoCAGAAQBAJ&pg=PA189&lpg=PA189&dq=Ahmed+%26+Ekberg,+2009&source=bl&ots=qS5B3WGJbo&sig=ACfU3U2tSiL40LOuOZaVtko1kNOgHJzn5Q&hl=sv&sa=X&ved=2ahUKEwiooKWiyPr3AhVtoosKHVMJDX4Q6AF6BAGREAM#v=onepage&q=Ahmed%20%26%20Ekberg%2C%202009&f=false>

Arrow, Kenneth J. 1973. *The Theory of Discrimination. Discrimination in Labor Markets*, Industrial Relations Sector, Princeton University Press, nr 30A, Princeton

Bartoš, V., M. Bauer, J Chytilová, and F. Matějka (2016). *Attention Discrimination: Theory and Field Experiments with Monitoring Information Acquisition Dataset*. American Economic Review. 106(6), 1437-75.

Becker, Gary S. 1971. *The Economics of Discrimination*. 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press.

Babynames. Chinese surnames

<https://www.babynames.net/boy/chinese?page=7> (hämtad: 2022-02-04)

Centrala studiestödsnämnden - bidrag och lån (studiestöd/studiemedel)

<https://www.csn.se/bidrag-och-lan/studiestod/studiemedel.html> (hämtad: 2022-03-25)

Is ethnic discrimination due to distaste or statistics?

https://econpapers.repec.org/article/eeeecolet/v_3a125_3ay_3a2014_3ai_3a2_3ap_3a270-273.htm

Digg - the most common last names in every country mapped

<https://digg.com/2019/the-most-common-last-names-in-every-country-mapped> (hämtad: 2022-02-08)

Diskrimineringsombudsmannen, vad är diskriminering?

<https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/> (hämtad: 2020-04-02)

Diskrimineringsombudsmannen, sex former av diskriminering.

<https://www.do.se/lattlast/vad-ar-diskriminering/sex-former-av-diskriminering/>

(hämtad: 2022-04-02)

[https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/Utrikes-foddas-eta-pa-arbetsmarknaden-/](https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/Utrikes-foddas-eta-pa-arbetsmarknaden/)

(hämtad: 2022-04-02)

Marianne Bertrand, Dolly Chugh and Sendhil Mullainathan

The American Economic Review

Vol. 95, No. 2, Papers and Proceedings of the One Hundred Seventeenth Annual Meeting of the American Economic Association, Philadelphia, PA, January 7-9, 2005 (May, 2005), pp. 94-98 (5 pages)

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering. *Diskriminering på den svenska bostadsmarknaden*. DO:s rapportserie 2008:3

Phelps, Edmund S. (1972). *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. The American Economic Review, vol. 62 (4), sid:659–661.

Regeringens webbplats om mänskliga rättigheter. Mänskliga rättigheter
<http://www.regeringen.se/> (hämtad: 2022-03-02)

Rhawi, C. och Molla, H.(2017) *Kostnaden av att heta Ali på svensk bostadsmarknad*. Göteborg Universitet. Handelshögskolan

Statistiska Centralbyrån (SCB) Namnsök. Sök på namn - hur många heter...?
<http://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/namnsok/> (hämtad: 2022-02-03)

Statistiska Centralbyrån (SCB) Namnstatistik
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/amnesovergripande-statistik/namnstatistik/> (hämtad: 2022-02-04)

https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/jwodit_utrikesfoddas_arbetsmarknadsdeltagande_webbpdf_1004426.html/BINARY/Utrikesfoddas_arbetsmarknadsdeltagande_webb.pdf

<https://www.solnaledigajobb.se/yrke/administration-ekonomi-juridik/ekonomiassistenter-m-fl>

<http://wimnell.com/omr36-39zzzzzzt.pdf>

<https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e1f/1618941269673/rapport-upplevelser-diskriminering.pdf>

Bilagor

Meddelanden

Ansökningarna innehöll samtliga sex delar: Hälsningsfras, personlig presentation, behov, beskrivning av ekonomisk situation, ordningsamhet och avslutningsfras. Nedan följer två exempel på de meddelanden vi skickade ut under datainsamlingen.

Exempel på brev och ansökan som skickades ut till arbetsgivaren.

Hej.

Jag är 25 år har blivit antagen till Stockholms Universitet inom Företagsekonomi för att studera under den kommande våren. Med stort intresse har jag läst er annons på internet som ekonomiassistent för studenter som vill jobba extra.

Kände direkt att jag skulle passa mycket bra för denna tjänst som hos er.

Att arbeta vid sidan om skulle passa utmärkt för mig med mina studier som student.

Kontaktuppgifter hittar ni i mitt CV, och referenser lämnas på begäran.

Hör gärna av er!

Mvh

Erik

Hej.

Mitt namn är Mohammed 25 år gammal Jag studerar för tillfället på Stockholms Universitet Inom Företagsekonomi och har som mål att hitta extrajobb.

Med stort intresse har jag läst er annons på Linkedin som Ekonomiassistent för studenter som vill jobba extra.

Under mina dagar ägnar jag mycket tid åt mina studier men jag söker mig nu vidare för nya möjligheter och utmaningar.

Kontaktuppgifter hittar ni i mitt CV,och referenser lämnas på begäran.

Hör gärna av dig.

Mvh/Mohammed

Nedan följer arbetsgivarnas svar

Hej Mohammed!

Tjänsten som ekonomiassistent med Ref: (Nord 23685.) har nu tyvärr blivit tillsatt.

Stort tack för visat intresse och för tiden du lagt ned på din ansökan! Vi hoppas att du vill fortsätta hålla utkik efter andra lediga tjänster hos oss framöver. Du hittar alla annonser under "Lediga jobb" på vår hemsida.

Välkommen att söka igen!

Med vänlig hälsning /Sofia

Hej Erik,

Tack för din ansökan och vad roligt att du fann så stort intresse för tjänsten som ekonomiassistent med ref nr: 2022/803.

Vi vill gärna kalla dig för en intervju då vi vill veta mer om dig. HUr ser nästa tisdag kl 10.00 ut för dig? OM tiden inte passar så är det bara att återkomma så finner vi en ny tid.

Med vänlig hälsning/ Per

Hej Amanda,

Vad roligt att du är intresserad av att jobba hos oss.

Vi har fått in flera kvalificerade ansökningar till jobbet som ekonomiassistent av företag och privatpersoner, ref nr 2022/66 och gjort ett första urval. Utifrån de kvalifikationer och kompetenser som beskrivs i annonsen har vi valt att gå vidare med de sökande som bäst uppfyller kraven. Du är tyvärr inte en av dem.

Vi uppskattar att du har tagit dig tid att söka jobb hos oss.

Du kommer att få ett formellt besked när rekryteringsprocessen är avslutad.

Med vänliga hälsningar,

Hej Li!

För en tid sedan sökte du jobbet som Norrmalms ekonomiassistent, med ref nr: 2021/7408.

Du har en intressant profil, där många av dina kvalifikationer passar för tjänsten. Vi har dock valt att gå vidare med några andra sökande som uppfyller kraven i ännu större utsträckning.

Vi tackar dig för visat intresse denna gång, och för den tid du lagt ner på din ansökan. Besök gärna vår webbplats ledigajobb.stockholm för att söka andra jobb du tycker är intressanta.

Med vänlig hälsning,

Bo.



Hej Li!

Tack för din ansökan till tjänsten med inriktning mot ekonomiassistent med-Ref nr 2022/1220). Jag har nu haft avstämning med alla intressanta sökande och kan meddela att jag i ett första skede valt att gå vidare med andra sökande. Jag behåller gärna dina uppgifter och återkommer till dig inom två veckor om det skulle bli aktuellt att kalla fler sökande till intervju. Hör gärna av dig om du skulle ha några frågor, annars hörs vi vidare inom några veckor om hur rekryteringsprocessen fortlöper.

Ha en fortsatt fin dag!

Hej Mohammed

Vi har beslutat att inte tillsätta tjänsten ekonomiassistent med inriktning med ref nr: VP-2022-0166 och i och med det avsluta ärendet. Beslutet går inte att överklaga.

Vi tackar dig för visat intresse!

Med vänlig hälsning

Hej Mohamed,

Tack för din ansökan till tjänsten som ekonomiassistent. Vi har kommit framåt i rekryteringsprocessen och denna gång valt att gå vidare med en annan sökande.

Vi hoppas få se dig som sökande till oss igen och önskar dig en fortsatt trevlig dag!

Med vänlig hälsning

Meritförteckning-CV

Mohammed Abdul

Kontaktuppgifter Kungsholmsgatan 10 112 27 Stockholm	
Mål Mina mål med livet och mitt arbete är att dessa ska harmonisera med varandra. Arbete ska utveckla mig som person och medarbetare. Livet är ett spännande äventyr med många möjligheter.	
Yrkeserfarenhet 2020/2021 Coop Sverige	Kundservice.
Utbildning 01/2021 Stockholms Universitet Inom Företagsekonomi	
Språkkunskaper Svenska Tal och Skrift Engelska Tal och Skrift	
Datorkunskaper Word, Excel, PowerPoint och övriga Officepaketet bra kunskaper	
Referenser Lämnas På Begäran	

Personligt Brev

Jag anmäler mig härmed till tjänsten som Ekonomiassistent med ref nr: 2022/452

Mitt namn är Mohammed, 25 år gammal. Jag studerar för tillfället på Stockholms Universitet inom Företagsekonomi och har som mål att hitta extrajobb.

Med stort intresse har jag läst er annons på internet. Kände direkt att jag skulle passa mycket bra för denna tjänst.

Entusiastisk, kreativ och flerspråkig person som aldrig tvekar att kavla upp ärmarna och arbeta hårt för att nå resultat. Organiserad, noggrann, målinriktad.

En problemlösare som alltid är ute efter att förbättra sina arbetsmetoder för att uppnå maximal effektivitet.

Nu känner jag att det är dags för en ny spännande utmaning och att få vidareutvecklas. Som framgår av mitt CV har jag arbetat hos Coop Sverige inom Kundservice.

Sammanfattningsvis ser jag mig själv som en öppen, flexibel och kreativ person med initiativ- och handlingskraft. Jag trivs när mitt privata liv och mitt arbetsliv fungerar ihop. Jag ser fram emot ett personligt möte där jag kan berätta mer om mig själv och även få lära känna er bättre.

Med vänlig hälsning / Regards

Mohammed Abdull

Exempel på en arbetsannons som ekonomiassistent:

Studerar du ekonomi och vill få mer erfarenhet inom ekonomi? Då kan det vara dig vi söker!

Information om uppdraget:

Vi söker nu för kunds räkning en ekonomiassistent med start omgående. Arbetsuppgifterna kommer främst att vara inkassohantering men kommer även bestå av olika typer av fakturahantering i AP. För rätt person finns det stora möjligheter att få utökade arbetsuppgifter.

Uppdraget innebär att du är anställd av oss på StudentConsulting men arbetar hos vår kund på deras fina kontor i Solna. Uppdraget är på deltid med arbete minst 2 dagar i veckan men flexibla tider, med start omgående.

Detta söker vi:

Vi söker dig som studerar ekonomi på universitet eller högskola som person är du kommunikativ, noggrann och kan snabbt sätta dig in i nya arbetsuppgifter. Vidare är du prestigelös och självständig samtidigt som du har en god samarbetsförmåga. Du har goda kunskaper i Officepaketet. Vill Du bygga på Ditt CV inför framtida utmaningar? Ta då chansen och sök tjänsten redan idag!

Sökord: ekonomiassistent, studerande, sommarjobb, deltid, ekonomi