



**IFAU**

Institutet för arbetsmarknads- och  
utbildningspolitisk utvärdering

**Påverkar arbetssökandes  
ålder och kön chansen  
att få svar på jobbansökan?  
Resultat från ett fältexperiment**

Magnus Carlsson  
Stefan Eriksson

**RAPPORT 2017:8**

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift.

Tryckta rapporter kan beställas från IFAU. Kontaktuppgifter och mer information om IFAU och våra rapportserier finns på webbplatsen [www.ifau.se](http://www.ifau.se)

# Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på en jobbsökning? Resultat från ett fältexperiment <sup>a</sup>

av

Magnus Carlsson <sup>b</sup> och Stefan Eriksson <sup>c</sup>

2017-05-24

## Sammanfattning

I de flesta länder finns det systematiska ålders- och könsskillnader på arbetsmarknaden. I denna studie undersöker vi om diskriminering kan förklara sådana skillnader. Vi har genomfört ett fältexperiment, där över 6 000 fiktiva jobbsökningar med slumpmässigt tilldelad information om ålder (i intervallet 35–70 år) och kön skickats till arbetsgivare med en utannonserad vakans. Vi finner att sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare faller kraftigt redan från 40-årsåldern. Sannolikheten att bli kontaktad faller snabbare med åldern för kvinnor än för män. Vi finner inget stöd för könsdiskriminering mot kvinnor i genomsnitt, men effekten av kön varierar mellan olika yrken och typer av arbetsgivare. Kvinnor har en högre svarsfrekvens i kvinnodominerade yrken och företag samt då rekryteraren är en kvinna. Detta kan bidra till att bevara könsuppdelningen på arbetsmarknaden.

---

<sup>a</sup> Rapporten är en sammanfattning av IFAU Working paper 2017:8 ”The Effect of Age and Gender on Labor Demand: Evidence from a Field Experiment”. Vi vill tacka Josefine Andersson för hennes arbete med enkäten samt Per Johansson och deltagarna vid ett antal seminarier och konferenser för värdefulla synpunkter. Vi är tacksamma för finansiellt stöd från Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte).

<sup>b</sup> Centre for Labor Market and Discrimination Studies, Linnéuniversitetet, Kalmar, magnus.carlsson@lnu.se

<sup>c</sup> Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet, stefan.eriksson@nek.uu.se

## Innehållsförteckning

1	Introduktion .....	3
2	Beskrivning av fältexperimentet.....	7
2.1	Ålder, kön och andra egenskaper hos de sökande .....	7
2.2	Utformning av jobbansökningar .....	9
2.3	Insamling av vakanser .....	10
2.4	Genomförande av experimentet.....	11
3	Resultat från fältexperimentet .....	12
3.1	Effekten av ålder och kön på svarsfrekvensen .....	12
4	Vad förklarar diskrimineringen?.....	15
4.1	Signaler om produktivitet: sysselsättningsstatus och flexibilitet.....	15
4.2	Varierar ålderseffekten beroende på ålder? .....	16
4.3	Skillnader mellan yrken och företag .....	16
4.4	Vad säger arbetsgivarna i enkäten? .....	20
4.5	Tolkning av resultaten .....	22
5	Slutsatser.....	24
	Referenser .....	27
	Appendix: Exempel på en jobbansökan.....	30

# 1 Introduktion

I de flesta länder finns det systematiska ålders- och könsskillnader i viktiga arbetsmarknadsutfall. Äldre och kvinnor har ofta lägre sysselsättningsgrad och inkomster från arbete. Dessutom stiger tiden i arbetslöshet tydligt med åldern. Att förstå orsakerna bakom dessa observationer är en viktig samhällsfråga. Skillnaderna kan avspegla antingen efterfråge- (det vill säga diskriminering) eller utbudseffekter. I denna studie undersöker vi i vilken utsträckning arbets-sökandes ålder och kön påverkar arbetsgivarnas anställningsbeslut, om effekten av ålder varierar mellan kvinnliga och manliga arbetssökande, och vilka mekanismer som kan förklara varför arbetsgivare eventuellt diskriminerar. Vi har genomfört ett fältexperiment på arbetsmarknadens efterfrågesida, där över 6 000 fiktiva jobbansökningar med slumpmässigt tilldelad information om ålder (i intervallet 35–70 år) och kön skickades till arbetsgivare med en utannonserad vakans. Vi registrerade arbetsgivarnas svar och använder denna information för att skatta efterfrågan på kvinnliga och manliga arbetssökande i olika åldrar. Vi har även genomfört en arbetsgivarenkät för att tolka resultaten från experimentet.

Ålders- och könsdiskriminering på arbetsmarknaden kan få allvarliga konsekvenser för både samhället i stort och de enskilda individer som drabbas. Den demografiska utmaning som många länder står inför på grund av en åldrande befolkning kommer att sätta hård press på de offentliga finanserna med ökade utgifter och kan förmodligen bara hanteras om det sker en ökning av arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningen bland äldre, särskilt bland kvinnor (jfr OECD 2006). Om det finns diskriminering på arbetsmarknaden blir det svårt att lyckas med att fördröja människors pensionering genom politiska reformer. Om diskriminering dessutom leder till minskad rörlighet i arbetskraften är det sannolikt att detta resulterar i sämre matchningar mellan arbetsgivare och arbetstagare och därmed en sämre fungerande arbetsmarknad. Könsdiskriminering kan också förstärka den befintliga könsuppdelningen på arbetsmarknaden. På individnivå har diskriminering en negativ effekt på välbefinnandet hos de berörda arbetstagarna. Många äldre arbetstagare har en bättre hälsa än tidigare generationer (jfr OECD 2013) och kan därmed förväntas vara både villiga och kapabla att stanna längre på arbetsmarknaden. Det kan dock kräva att de ges möjlighet att arbeta under andra villkor under de sista åren av sitt yrkesliv, till exempel genom att byta jobb eller yrke. Detta är svårt att uppnå om det finns åldersdiskriminering vid rekryteringar. I stället kan de tvingas att antingen stanna hos sin nuvarande arbetsgivare eller lämna arbetsmarknaden. Även könsdiskriminering kan orsaka allvarliga negativa

effekter för enskilda arbetstagare, till exempel genom att göra det svårt för kvinnor eller män att få jobb i vissa yrken.

Det finns flera skäl till varför arbetsgivare skulle kunna diskriminera med avseende på ålder (jfr Becker 1957; Arrow 1973). De kan uppfatta äldre arbetstagare som mindre produktiva än yngre arbetstagare. Till exempel kan de tro att äldre arbetstagare inte har samma förmåga att lära sig nya arbetsuppgifter, inte har samma yrkesfärdigheter, är mindre flexibla eller är mindre villiga att anpassa sig till förändringar på arbetsplatsen. Arbetsgivare kan också tro att äldre arbetstagare är mindre ambitiösa och villiga att arbeta hårt. Samtidigt kan arbetsgivare föredra äldre arbetstagare eftersom de ofta har mer yrkeserfarenhet. Det faktum att flera av dessa faktorer är svåra att observera innan en person anställs kan ge upphov till statistisk diskriminering på grund av ålder (det vill säga att arbetsgivare väljer bort sökande i en viss ålderskategori när det är svårt att avgöra en enskild sökandes produktivitet). Arbetsgivare kan dessutom diskriminera på grund av ålderism (det vill säga fördomar gentemot äldre).

Det finns också flera skäl till att arbetsgivare kan diskriminera kvinnor och varför åldersdiskriminering kan påverka kvinnor och män på olika sätt. Arbetsgivare kan ha stereotyper om vilka yrken som är ”manliga” och ”kvinnliga” jobb, och dessa uppfattningar kan variera med arbetstagarens ålder. För yngre arbetstagare kan arbetsgivare dessutom tro att kvinnor är mer produktiva än män, särskilt i västvärlden där kvinnor numera, i genomsnitt, har längre utbildning och bättre betyg än män (jfr Blau m.fl. 2014). Å andra sidan kan arbetsgivare uppfatta yngre kvinnliga arbetstagare som mindre produktiva än yngre manliga arbetstagare eftersom yngre kvinnor, i genomsnitt, tenderar att ha fler avbrott från arbetsmarknaden på grund av till exempel föräldraledighet. Det kan också finnas skillnader i hur arbetsgivare uppfattar äldre kvinnliga och manliga arbetstagare. Kvinnor har en högre medellivslängd och, i genomsnitt, bättre hälsa än män i samma ålder (jfr OECD 2013). Det kan medföra att arbetsgivarna betraktar äldre kvinnliga arbetstagare som mer produktiva än äldre manliga arbetstagare. Slutligen kan arbetsgivaren ha preferenser mot att anställa kvinnor och/eller äldre kvinnor.

Under 2015 och 2016 genomförde vi ett fältexperiment, där mer än 6 000 fiktiva jobbansökningar för kvinnliga och manliga sökande i åldrarna 35–70 år skickades till arbetsgivare med en utannonserad vakans. Vi mätte sedan arbetsgivarnas svar, till exempel kallelser till anställningsintervjuer. Tanken bakom ett sådant experiment är att kunna mäta en kausal effekt av ålder och kön genom att slumpmässigt tilldela dessa egenskaper till jobbansökningarna. Detta tillvägagångssätt står i skarp kontrast till studier som använder data från

enkäter eller administrativa register, vilka sällan innehåller information om alla egenskaper som påverkar de sökandes produktivitet och som observeras av rekryterande arbetsgivare under rekryteringsprocessen. Om dessa egenskaper är korrelerade med ålder eller kön uppstår ett svårlöst problem med utelämnade variabler. Fältexperiment av diskriminering utvecklades för att hantera sådana problem och har ofta använts för att studera etnisk diskriminering (t.ex. Riach och Rich 2002, Bertrand och Mullinathan 2004, Carlsson och Rooth 2007, Rich 2014), men i mindre omfattning för att studera ålders- och könsdiskriminering.

Vårt huvudresultat för ålder är slående. Sannolikheten att kontaktas av en arbetsgivare – svarsfrekvensen – faller kraftigt redan från 40-årsåldern. I genomsnitt medför ett års åldrande en minskad svarsfrekvens med runt 0,5 procentenheter. Det innebär att tio års åldrande leder till ungefär 5 procentenheter lägre svarsfrekvens, vilket är en betydande effekt. Våra resultat tyder på att åldersdiskriminering är ett utbrett fenomen som påverkar arbetssökande vid en betydligt lägre ålder än den ålder då arbetsgivare vanligen börjar betrakta en person som äldre på arbetsmarknaden (vilket enligt vår arbetsgivarenkät inträffar vid 54 års ålder).

Våra huvudresultat för kön samt samspelet mellan ålder och kön är också slående. Kvinnor som är 35 år har en cirka 5 procentenheter högre svarsfrekvens än män i samma ålder, men den faller snabbare med åldern för kvinnor. Nära pensionsåldern har män och kvinnor en liknande – och mycket låg – svarsfrekvens. I övrigt är svarsfrekvensens åldersmönster ganska lika för kvinnor och män. Vi finner således ingen evidens för könsdiskriminering mot kvinnor i genomsnitt. Kvinnor förefaller dock vara mer utsatta för åldersdiskriminering än män.

Vi undersöker också mekanismerna bakom diskrimineringen på flera olika sätt. För det första analyserar vi betydelsen av upplevda produktivitetsskillnader mellan arbetstagare med olika egenskaper genom att slumpmässigt variera information om sysselsättningsstatus och flexibilitet/anpassningsförmåga, men här finner vi inga entydiga resultat. För det andra undersöker vi om effekten av ålder skiljer sig åt mellan olika åldersgrupper på ett icke-linjärt sätt. Analysen visar att den negativa ålderseffekten är starkast i början av det åldersintervall som vi studerar. För det tredje studerar vi skillnader mellan yrken och företag med olika egenskaper. Vi finner att ålderseffekten är mycket homogen medan könseffekten är heterogen. Resultaten för kön tyder på att rekryterare använder grupp tänkande i sina rekryteringar. Rekryterare i kvinnodominerade yrken och företag samt företag med en kvinnlig rekryterare tycks föredra kvinnliga sökande. För det fjärde genomförde vi, som nämnts ovan, en enkätundersökning riktad till ett representativt urval av svenska arbetsgivare

som tillfrågades om hur de uppfattar att olika färdigheter hos arbetstagare varierar med åldern och vilka deras attityder är gentemot äldre arbetstagare. Denna analys tyder på att ålderism och förlust av yrkeskunskap på grund av åldrande inte är huvudförklaringen till åldersdiskrimineringen. Istället tycks stereotyper bland arbetsgivare kring förmågan att lära sig nya saker, anpassningsbarhet/flexibilitet och driven/initiativrik vara viktigare. Svaren på enkäten tyder på att arbetsgivare oroar sig för att arbetstagare redan i 40-årsåldern börjat förlora dessa färdigheter, vilket kan medföra statistisk diskriminering.

Litteraturen om ålders- och könsdiskriminering med hjälp av fältexperiment är ganska begränsad. Två av de senaste storskaliga fältexperimenten av åldersdiskriminering på arbetsmarknaden är Lahey (2008) och Neumark m.fl. (2015) som båda avser USA. Lahey (2008) finner att kvinnliga sökanden som är 62 år i lägre grad kallas till en anställningsintervju än kvinnliga sökanden som är 35 år. Neumark et al. (2015) finner att sökanden runt 50 år och 65 år i lägre grad kallas till en anställningsintervju än de runt 30 år och skillnaden är större för de runt 65 år. Andra relevanta studier är Bendick m.fl. (1996, 1999), Riach och Rich (2010), Albert m.fl. (2011), Ahmed m.fl. (2012), och Baert m.fl. (2016). Könsdiskriminering studeras med hjälp av fältexperiment i till exempel Neumark m.fl. (1996), Riach och Rich (1987, 2006), Weichselbaumer (2004), Petit (2007), Carlsson (2011) och Baert et al. (2016). Resultaten i denna litteratur är blandade. Ofta finner studierna små könsskillnader i genomsnitt, men ibland större skillnader för vissa yrken eller sökande med vissa egenskaper.

Vårt första bidrag är att vi inkluderar ålder som en kontinuerlig variabel medan de tidigare studierna jämför grupper av arbetssökande i olika åldersgrupper, vanligtvis två eller tre grupper (t.ex. Lahey 2008 och Neumark m.fl. 2015). Fördelen med att inkludera ålder som en kontinuerlig variabel är att det tillåter oss att studera åldersdiskrimineringens dynamik, det vill säga vi kan mäta effekten av ett års åldrande i ett brett åldersintervall och undersöka vid vilken ålder diskrimineringen startar. Vårt andra bidrag är att vi analyserar könsdimensionen av åldersdiskriminering. Det är viktigt eftersom det finns flera skäl till varför åldersdiskrimineringen kan variera med kön. De tidigare studierna av åldersdiskriminering har antingen fokuserat på endast ett kön (Lahey 2008) eller har inte använt både kvinnliga och manliga sökande i samma yrken (Neumark m.fl., 2015).<sup>1</sup> Vårt tredje bidrag är att vi studerar könsdiskriminering i ett brett åldersintervall, inklusive äldre arbetstagare. Tidigare

---

<sup>1</sup> Ett par studier av åldersdiskriminering använder både kvinnliga och manliga sökanden i specifika ålderskategorier (t.ex. Baert et al. 2016). För att fullt ut kunna analysera samspelet mellan ålder och kön måste dock ålder inkluderas som en kontinuerlig variabel. De tidigare experimenten är dessutom små, vilket ytterligare begränsar möjligheten att dra slutsatser kring ålder-köns-interaktionen.



fältexperiment av könsdiskriminering fokuserar ofta på relativt unga sökande, vanligen i åldersintervallet 25–35 år (t.ex. Weichselbaumer 2004 och Carlsson 2011).

Resten av rapporten är disponerad på följande sätt. I avsnitt 2 beskriver vi utformningen av vårt fältexperiment och hur det genomfördes. I avsnitt 3 presenterar vi de viktigaste resultaten. I avsnitt 4 undersöker vi möjliga mekanismer som kan förklara de ålders- och könsskillnader som vi finner i experimentet. Slutligen, i avsnitt 5, sammanfattas studiens slutsatser.

## 2 Beskrivning av fältexperimentet

### 2.1 Ålder, kön och andra egenskaper hos de sökande

Det två viktigaste experimentvariablerna är ålder och kön. Ålder inkluderas som en kontinuerlig variabel i intervallet 35–70 år. Detta har flera fördelar: vi kan studera effekten av ett års åldrande i ett brett åldersintervall istället för att bara jämföra skillnader mellan enstaka åldersgrupper, vi kan undersöka vid vilken ålder åldersdiskriminering startar och vi kan undersöka åldersdiskriminering runt den nuvarande pensionsåldern. Varje jobbsökande tilldelas slumpmässigt en ålder för den arbetsökande i intervallet 35–70 år.

Kön signaleras genom den sökandes namn. Namnet tilldelas slumpmässigt till jobbsökningarna och hälften har typiska kvinnliga respektive manliga namn. Vi valde tre av de vanligaste kvinnliga och manliga namnen för personer i åldersintervallet 35–70 år från SCB:s namnregister.

Utöver ålder och kön använder vi två slumpmässigt tilldelade egenskaper för att signalera produktivitet, de sökandes sysselsättningsstatus och om de är flexibla/anpassningsbara. Syftet är att använda dessa signaler för att bättre förstå skälen till framförallt åldersdiskriminering.<sup>2</sup>

Vi signalerar sysselsättningsstatus genom att slumpmässigt tilldela jobbsökningarna en period av arbetslöshet i intervallet 0–36 månader. Tanken är att undersöka om äldre arbetstagare statistiskt diskrimineras på grund av att arbetsgivarna oroar sig för att de har sämre icke-observerade egenskaper, till exempel i form av bristande yrkesfärdigheter. Vi gör detta genom att analysera om att vara sysselsatt (eller korttidsarbetslösa) istället för (långtids-) arbetslös höjer svarsfrekvensen mer för äldre än för yngre jobbsökande.<sup>3</sup> Om denna typ av statistisk diskriminering är viktig bör äldre och yngre sysselsatta i större

---

<sup>2</sup> Potentiellt kan detta även säga något om skälen till könsdiskriminering om dessa faktorer påverkar arbetsgivarens osäkerhet om de sökandes produktivitet olika för kvinnor och män.

<sup>3</sup> Tidigare studier har visat att arbetsgivare väljer bort att långtidsarbetslösa sökande (t.ex. Kroft m.fl. 2013 och Eriksson och Rooth 2014).

utsträckning uppfattas ha liknande yrkesfärdigheter jämfört med äldre och yngre arbetslösa. Sysselsättningsstatus tilldelas slumpmässigt från en fördelning där en tredjedel av de sökande är ombytessökande och två tredjedelar är arbetslösa (jämnt fördelade över intervallet 1–36 månaders arbetslöshet).

Den andra egenskapen som vi använder för att signalera den sökandes produktivitet är att vara flexibel/anpassningsbar. Det signaleras som att vara positiv till att delta i kurser och annan fortutbildning på arbetet. Syftet är att testa om arbetsgivare diskriminerar äldre arbetstagare på grund av att de uppfattas som mindre flexibla, anpassningsbara eller ovilliga att lära sig nya saker. Flera enkätstudier indikerar att dessa faktorer är bland de viktigaste egenskaperna som arbetsgivare oroar sig för att äldre arbetstagare saknar (se avsnitt 4.4). Hälften av ansökningarna tilldelas slumpmässigt denna signal.

Ett fältexperiment av åldersdiskriminering måste oundvikligen hantera det faktum att äldre arbetstagare har levt fler år än yngre arbetstagare. Tidigare fältexperiment har använt tre olika alternativ för att hantera detta faktum.

Det första alternativet är att fylla meritförteckningen med en fullständig historik över tidigare relevant yrkeserfarenhet. Det kan hävdas att detta är den mest rimliga jämförelsen, då de flesta äldre sökande har mer relevant yrkeserfarenhet än yngre sökande (jfr Riach och Rich 2010). Ett argument mot detta alternativ är dock att det inte fångar den rena ålderseffekten eftersom yrkeserfarenheten inte hålls konstant mellan yngre och äldre sökande.

Det andra alternativet är att tilldela både yngre och äldre jobbsökande samma antal år av relevant yrkeserfarenhet och utelämna övriga erfarenheter (t.ex. Lahey 2008), vilket är standardmetoden i fältexperiment av diskriminering på andra grunder, till exempel etnicitet, där jobbsökningarna utformas för att vara kvalitativt identiska. När det gäller åldersdiskriminering har denna metod kritiserats för att göra ålderseffekten svårtolkad då arbetsgivare kan förväntas anta att äldre sökande har mer erfarenhet än vad som visas i ansökan (jfr Riach och Rich 2010).

Det tredje alternativet är att hålla erfarenheten konstant genom att uttryckligen ange att äldre arbetssökande inte har mer relevant yrkeserfarenhet. Det görs ofta genom att ange att den äldre arbetssökande har ägnat sig åt en tidigare aktivitet som inte bör påverka produktiviteten i nuvarande yrke, till exempel att ha arbetat i ett annat (okvalificerat) yrke eller ha varit hemma med sina barn. Ett potentiellt problem med detta alternativ är dock att det skapar en korrelation mellan att vara äldre och ha en viss tidigare erfarenhet. Denna strategi fungerar därför bara om den tidigare erfarenheten inte är viktig för produktiviteten i det nuvarande yrket och därför ignoreras av arbetsgivarna.

Vi använder samtliga dessa tre alternativ. Vi tilldelar alla jobbansökningar tio års relevant yrkeserfarenhet, vilket är realistiskt för personer i det åldersintervall som vi studerar. Därutöver fyller vi ut med mer relevant erfarenhet, anger ingen ytterligare erfarenhet eller fyller ut med okvalificerad erfarenhet. En fördel med att inkludera alla tre alternativen är att vi kan undersöka om de argument som har framförts mot var och en av dessa alternativ faktiskt är viktiga i praktiken.

Vårt tillvägagångssätt liknar det som används i Neumark et al. (2015). De använder de två första alternativen genom att inkludera både äldre och yngre arbetssökande med samma tidigare yrkeserfarenhet samt äldre arbetssökande som har en komplett historik i sitt CV (det vill säga mer erfarenhet än de yngre sökande). Neumark et al. (2015) finner, precis som vi, att valet av design inte påverkar resultaten för åldersdiskriminering.

## 2.2 Utformning av jobbansökningar

För att skapa realistiska jobbansökningar utgick vi från verkliga jobbansökningar som finns tillgängliga hos Arbetsförmedlingen. Varje jobbansökan består av två delar – ett personligt brev och ett CV (se bilagan för ett exempel). Brevet inleds med en kort presentation av den sökande som innehåller namn och ålder, en beskrivning av tidigare yrkeserfarenhet och några rader om fritidsintressen. CV innehåller den sökandes namn, födelsedatum, kontaktuppgifter, yrkeserfarenhet, utbildning, datorvana, körkort och, där det är aktuellt, vissa yrkesspecifika intyg.

Alla jobbansökningar genererades innan experimentet startade. Det första steget för att generera jobbansökningarna var att skapa ansökningsmallar, det vill säga skelett som anger struktur, layout och typsnitt och innehåller några allmänna fraser och information. Vi använde en specifik mall för varje yrke. I det andra steget fylldes mallarna med innehåll som beror av de randomiserade variablerna samt det yrke och den stad som ansökan avser. De två första slumpmässigt tilldelade variablerna var de sökandes namn och ålder, vilka anges både i det personliga brevet och i CV. En genomgång av jobbsökandes profiler i en databas hos Arbetsförmedlingen visar att det är mycket vanligt att de sökande skriver ut sin ålder. Den tredje slumpmässigt tilldelade variabeln var sysselsättningsstatus (arbetslöshetens längd), vilken signaleras i den del av CV som listar tidigare arbeten, där en arbetslös person har en lucka i sin arbetshistorik. Den fjärde slumpmässigt tilldelade variabeln var signalen om att vara flexibel/anpassningsbar, vilket signaleras med en mening i det personliga brevet som säger att ”jag tycker om att lära mig nya saker och går gärna fortbildningskurser” Vi randomiserade även de tre olika alternativen för

erfarenhet som beskrivits ovan. Yrke bestämmer inte bara vilken mall som används utan återspeglas också i utbildning och erfarenhet för den sökande. Alla sökande ges en för yrket relevant gymnasieutbildning och åtminstone tio år av yrkesspecifik erfarenhet. En postadress anges i CV och tilldelas beroende på stad. Vi använder fiktiva adresser som ligger i likartade stadsdelar (med avseende på socioekonomiska egenskaper) i en av de tre städer som vi studerar (adresserna är belägna i förorter inte alltför långt från stadskärnorna).

För att göra det möjligt för arbetsgivare att kontakta de arbetsökande inkluderades ett telefonnummer och en e-postadress i varje ansökan. E-postadresser och telefonnummer (inklusive en automatisk telefonsvarare) registrerades hos en stor internetleverantör och ett stort telekomföretag.

Vi skickade tre jobbsökningar till varje arbetsgivare. Antalet är en avvägning mellan att få fler observationer med givna resurser och risken att arbetsgivare kan bli misstänksamma. För att skicka tre ansökningar till samma arbetsgivare behövde vi tre typer av mallar, som skiljer sig vad gäller struktur, layout, typsnitt och allmänna fraser. Typen av ansökan tilldelades slumpmässigt till varje fiktiv jobbsökande.

### **2.3 Insamling av vakanser**

Vi planerade att skicka runt 6 000 jobbsökningar, som skulle sändas i tripplar till cirka 2 000 arbetsgivare. Vakanserna valdes ut i de tre största städerna i Sverige – Stockholm, Göteborg och Malmö – som tillsammans täcker en klar majoritet av alla lediga jobb. I dessa städer valde vi slumpmässigt annonser på Arbetsförmedlingens webbplats i sju yrken.

När vi valde yrken ville vi inkludera ett tillräckligt antal av de vanligaste yrkena för att få ett resultat som är representativt för den svenska arbetsmarknaden. För att uppnå detta startade vi med en lista över alla yrken i Sverige. Listan sorterades med avseende på antalet arbetstagare som är anställda i varje yrke. Vi valde sedan de yrken som uppfyllde tre kriterier.

Det första kriteriet är att det måste vara möjligt att ansöka via e-post. Detta är fallet för många arbetsgivare i den privata sektorn. Arbetsgivare i den offentliga sektorn använder dock i de flesta fall specifika rekryteringssystem, där arbetsökande måste identifiera sig med sitt personnummer och sedan ansöka via ett särskilt formulär. Med fiktiva arbetsökande kan vi därför inte inkludera yrken inom vård och undervisning. Tio yrken på topp 25-listan över de vanligaste yrkena exkluderades när detta kriterium tillämpades.

Det andra kriteriet är att yrket inte kräver en universitetsutbildning. För sådana jobb är det troligt att många arbetsgivare använder internet för att screena arbetsökande, till exempel genom att använda webbtjänsten LinkedIn.

De fiktiva arbetssökande kommer naturligtvis inte att hittas på internet, vilket kan göra arbetsgivare misstänksamma. Dessutom kräver högkvalificerade yrken ofta mer komplicerade jobbsökningar som är anpassade till en specifik utannonserad tjänst, vilka är svåra att generera på ett automatiserat sätt. Ytterligare två yrken på topp 25-listan exkluderades när detta kriterium tillämpades.

Det tredje kriteriet är att antalet annonser i ett yrke på webbplatsen vi använder är tillräckligt stort för att tillåta en separat analys av yrket. Vi kontrollerade detta genom att räkna antalet nya annonser per dag i varje yrke. Detta kriterium exkluderade inte några ytterligare yrken.

Efter att dessa tre kriterier tillämpats återstod 13 möjliga yrken. Vi bestämde oss dock för att det är rimligt att betrakta administrativa assistenter, bokförings- och redovisningsassistenter samt övrig kontorspersonal som ett yrke då arbetsuppgifterna är likartade och samma ansökan kan användas. Vi kallar detta yrke administrativa assistenter. Av samma skäl betraktar vi försäljare i fack- och dagligvaruhandel som ett yrke som vi kallar butikssäljare. Därmed återstod tio möjliga yrken.

Slutligen ville vi undvika att inkludera yrken som är extremt mans- eller kvinnodominerade för att inte introducera för mycket heterogenitet (vilket kan försämra precisionen i skattningarna). För mansdominerade yrken finns det fyra yrken på vår lista där omkring 80 procent eller fler av de anställda är män. Vi behöll bara det största av dessa yrken, vilket är fordonsförare och uteslöt de andra tre (lagerarbetare, vaktmästare och byggnadsarbetare). När det gäller kvinnodominerade yrken finns det bara ett yrke på listan där 80 procent eller fler anställda är kvinnor, vilket vi behöll (administrativa assistenter).

Följande sju yrken ingick i experimentet: administrativa assistenter, kockar, lokalvårdare, restaurangbiträden, butikssäljare, företagssäljare och fordonsförare. Samtliga dessa yrken är vanliga i såväl Sverige som de flesta andra västländer.

## **2.4 Genomförande av experimentet**

Mellan augusti 2015 och mars 2016 skickade vi 6 066 jobbsökningar till 2 022 arbetsgivare med en utannonserad vakans på Arbetsförmedlingens webbplats i de sju utvalda yrken i de tre största städerna i Sverige. För varje plats-annons skickades tre slumpvis utvalda jobbsökningar i slumpmässig ordning till arbetsgivaren med en dags fördröjning emellan. Arbetsgivarna svarade mestadels via e-post eller i vissa fall genom att lämna ett röstmeddelande på telefonsvararen. Efter att vi registrerat kontakten tackade vi omedelbart nej till alla kallelser till anställningsintervjuer. Den första kolumnen i Tabell 1 visar antalet jobbsökningar som skickats i vart och ett av de sju yrkena. För varje

yrke skickade vi mellan 500 och 1 100 jobbsökningar. Den andra kolumnen visar vilken andel av alla ansökningar som det motsvarar. Den sista kolumnen visar sannolikheten att bli kontaktad, det vill säga svarsfrekvensen, vilken varierar mellan 4 och 17 procent med ett genomsnitt på 8,7 procent. Variationen i antalet ansökningar och svarsfrekvensen bör, åtminstone delvis, återspegla skillnader i efterfrågan på arbetskraft mellan olika yrken.

I den empiriska analysen är den beroende variabeln en indikator som antar värdet ett i de fall ett positivt svar erhålls (det vill säga ett svar som kan tolkas som ett visat intresse för den sökande) och noll i fall med inget eller ett negativt svar. Ett alternativ är att använda en indikator som antar värdet ett endast för explicita kallelser till en anställningsintervju. Det är dock troligt att många arbetsgivare inte kallar till intervjuer via e-post (eller genom att lämna ett meddelande på en telefonsvarare). Därför är positiva svar, som i ett senare steg kan leda till en intervju, en bättre utfallsvariabel.

Tabell 1 Deskriptiv statistik

Yrke	Antal ansökningar	Andel ansökningar, procent	Kontaktsannolikhet, procent
Administrativ assistent	1 110	18	5,3
Kock	1 059	17	15,8
Lokalvårdare	789	13	9,1
Restaurangbiträde	1 137	19	4,8
Butiksäljare	918	15	4,0
Företagssäljare	558	9	9,1
Fordonsförare	495	8	17,0
Alla	6 066	100	8,7

### 3 Resultat från fältexperimentet

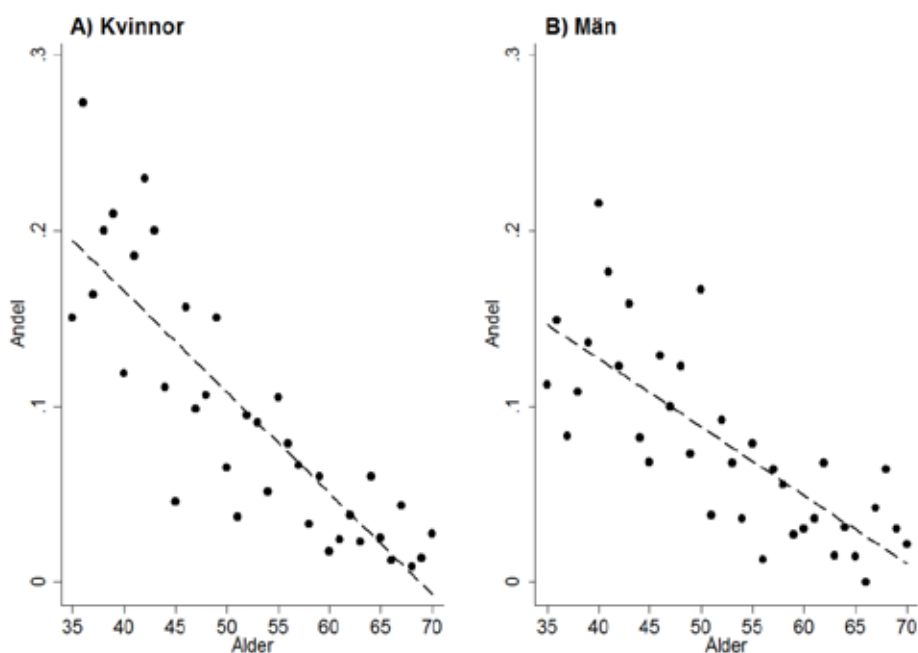
#### 3.1 Effekten av ålder och kön på svarsfrekvensen

Resultaten för effekten av den sökandes ålder är slående. För både kvinnor och män sjunker sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare kraftigt redan i 40-årsåldern, vilket Figur 1 visar, och det finns ett tydligt negativt samband mellan svarsfrekvens och ålder. Närmare pensionsåldern är svarsfrekvensen väldigt låg, bara runt 2–3 procent. Tabell 2 (den första raden i den första kolumnen) visar storleken på ålderseffekten, det vill säga den beräknade lutningskoefficienten för linjen i Figur 1. Koefficienten för ålder är runt -0,0048 och är statistiskt signifikant på 1-procentsnivån. Svarsfrekvensen faller

alltså med cirka 5 procentenheter för varje tiotal år av åldrande, vilket visar att den negativa ålderseffekten är avsevärd. Dessa resultat visar att den sökandes ålder är en negativ faktor i rekryteringsprocessen och tyder på att åldersdiskriminering är ett viktigt fenomen på arbetsmarknaden.

Resultaten för effekten av kön och samspelet mellan ålder och kön är också intressanta. Ålderseffekten varierar med den sökandes kön. Kvinnliga sökande har, i genomsnitt, en runt 1,4 procentenheter högre svarsfrekvens än män och denna effekt är statistiskt signifikant (på 10-procentsnivån, andra raden i den första kolumnen). För både män och kvinnor faller svarsfrekvensen tidigt i åldersintervallet och det finns ett tydligt negativt samband mellan svarsfrekvens och ålder. Det finns dock två mycket tydliga skillnader mellan profilerna för kvinnor och män. Tidigt i åldersintervallet har kvinnor en högre svarsfrekvens än män och nedgången är brantare för kvinnor än för män. Storleken på könsskillnaderna redovisas i den andra kolumnen i Tabell 2. För sökande i åldern 35 år har kvinnor en 4,8 procentenheter högre (statistiskt signifikant) svarsfrekvens än män. Dessutom är storleken på ålderseffekten cirka 0,0057 för kvinnor och 0,0038 för män, vilket är en skillnad som är statistiskt signifikant. Dessa resultat visar att, i genomsnitt, behandlas inte kvinnor negativt vid rekryteringar, vilket tyder på att könsdiskriminering av kvinnor inte är viktigt i genomsnitt. Istället tyder resultaten på en viss diskriminering av män. Resultaten visar dock att den negativa effekten av ålder är starkare för kvinnor.

Figur 1 Sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare vid olika åldrar



Anm: Svarefrekvensen vid varje ålder är beräknad utifrån i genomsnitt 85 jobbsökningar.

Tabell 2 Sannolikhet att bli kontaktad av en arbetsgivare

	(1)	(2)
Ålder	-0,0048*** (0,0004)	
Kvinna	0,0144* (0,0076)	0,0484*** (0,0178)
Ålder x kvinna		-0,0057*** (0,0005)
Ålder x man		-0,0038*** (0,0005)
Konstant	0,2651*** (0,0283)	0,2461*** (0,0294)
p-värde (test av samma ålderskoeff.)		0,0071

Anm: Antal observationer 6 066. Alla regressioner inkluderar variabler för sysselsättningsstatus, flexibel, typ av anställningshistorik, typ av ansökan, ordning på ansökan och fixa effekter för yrken och städer. Standardfelen är klustrade på företagsnivån. \*\*\* signifikant på 1-procentnivån, \*\* signifikant på 5-procentnivån och \* signifikant på 10-procentnivån.



I Tabell 2 använder vi alla positiva svar som utfallsvariabel. Som diskuterades ovan är ett alternativ att bara använda kallelser till anställningsintervjuer som utfallsvariabel. Då blir estimaten något mindre i storlek, vilket är naturligt då den genomsnittliga svarsfrekvensen är lägre för detta utfall. Alla resultat är dock kvalitativt oförändrade.

Som nämndes ovan är en omdiskuterad fråga i litteraturen hur de sökandes yrkeserfarenhet bör utformas i fältexperiment av åldersdiskriminering. Våra resultat visar att estimatet för ålder inte tycks påverkas av vilket av de tre alternativen vi använder. Av det drar vi slutsatsen att detta val inte är speciellt viktigt i fältexperiment av åldersdiskriminering. Denna slutsats är av betydelse både för tolkningen av befintliga studier och för utformningen av framtida studier. Som nämnts ovan finner Neumark m.fl. (2015) ett liknande resultat.

## **4 Vad förklarar diskrimineringen?**

### **4.1 Signaler om produktivitet: sysselsättningsstatus och flexibilitet**

I experimentet ingår två signaler som kan användas för att undersöka om osäkerhet om äldre arbetstagares produktivitet är en viktig kanal för åldersdiskriminering. För det första så randomiserade vi de jobsökandes sysselsättningsstatus. Som förklarats ovan är tanken bakom denna variabel att det är mer sannolikt att arbetsgivare uppfattar att äldre och yngre sysselsatta (eller korttidsarbetslösa) arbetssökande har liknande yrkesfärdigheter jämfört med äldre och yngre (långtids)arbetslösa. För att undersöka om så är fallet konstruerar vi först en variabel som antar värdet ett om den sökande är långtidsarbetslös (det vill säga arbetslös minst tolv månader) och noll om den sökande är en sysselsatt eller korttidsarbetslös. Resultaten av denna analys visar att det finns en stark negativ effekt av att vara långtidsarbetslös. Svarsfrekvensen minskar med 1,8 procentenheter (statistiskt signifikant). Resultatet är i linje med tidigare studier (Kroft m.fl. 2013 och Eriksson och Rooth 2014). Det bekräftar också att arbetsgivarna har observerat denna signal i jobbansökningarna. Vi undersöker därefter om den negativa effekten av ålder varierar med sysselsättningsstatus. Resultaten visar att ålderskoefficienten är ganska lika för dem som är långtidsarbetslösa och dem som inte är (ett så kallat F-test kan inte förkasta hypotesen att ålderskoefficienten är lika).

För det andra så randomiserar vi inkluderandet av den mening i det personliga brevet som är tänkt att signalera att arbetstagaren är flexibel och anpassningsbar. Resultaten visar att denna signal inte har någon signifikant effekt i sig självt på svarsfrekvensen. En tolkning av det är att arbetsgivarna inte har

observerat denna signal i jobbsökningarna. Ytterligare analys på samma sätt som för sysselsättningsstatus visar att det inte finns något som tyder på att effekten av denna signal samspelar med åldern på den sökande.

## 4.2 Varierar ålderseffekten beroende på ålder?

En viktig fråga för tolkningen av resultaten är i vilken del av åldersintervallet den negativa ålderseffekten är som starkast. Ett sätt att undersöka det är att inkludera dummyvariabler för olika ålderskategorier istället för den kontinuerliga åldersvariabeln. Vi delar därför in åldersintervallet 35–70 i fyra lika stora grupper: 35–43, 44–52, 53–61 och 62–70 år.

Resultaten visar att förändringen i svarsfrekvensen är som störst när vi går från 35–43 till 44–52 år. Här är nedgången 7,6 procentenheter. I jämförelse är effekterna av att gå från 44–52 till 53–61 år och 53–61 till 62–70 år mindre än hälften så stora (ett så kallat F-test förkastar hypotesen att ålderseffekten är konstant). Vi skattar också motsvarande modell separat för kvinnliga och manliga sökande. Resultaten visar att alla estimat för ålderskategorierna är större för kvinnor, vilket är väntat då ålderseffekten i Tabell 2 är starkare för kvinnliga sökande. Ålderseffekten är dock även mer icke-linjär för kvinnor än för män.

## 4.3 Skillnader mellan yrken och företag

En intressant fråga är vad som karakteriserar de yrken och företag där ålders- och könseffekterna är starka. Vi undersöker därför skillnader med avseende på yrke, andel kvinnor bland de anställda och rekryterarens kön.

I den övre delen (panel A) av Tabell 3 visas effekterna för ålder och kön för varje yrke. Den första raden visar ålderseffekten och det finns åtminstone två saker som är värda att notera. Å ena sidan är ålderseffekten negativ och statistiskt signifikant i samtliga sju yrken. Det bekräftar att åldersdiskriminering är ett utbrett fenomen som inte är begränsat till ett fåtal yrken. Å andra sidan skiljer sig storleken på ålderseffekten mellan yrkena (ett så kallat F-test förkastar starkt hypotesen att ålderskoefficienten är lika för alla yrken). Ålderseffekten är störst i de tre yrkena fordonsförare, kock och företagssäljare.

Den andra raden visar könseffekten. Tidigare konstaterade vi att det endast finns en liten skillnad mellan könen i genomsnitt, men när vi tittar på effekten på yrkesnivå ser vi större skillnader. För administrativa assistenter och lokalvårdare visar resultaten att kvinnor har en högre svarsfrekvens än män. Dessa två yrken är de mest kvinnodominerade i experimentet. I de tre mest mansdominerade yrkena fordonsförare, kock och företagssäljare visar resultaten att

kvinnor har en något lägre svarsfrekvens, men bara för kockar är skillnaden statistiskt signifikant.

I den nedre delen (panel B) av Tabell 3 skattar vi ålderseffekten separat för manliga och kvinnliga sökande i respektive yrke. För administrativa assistenter och lokalvårdare, de yrken där kvinnor har en högre svarsfrekvens, antyder resultaten att detta drivs av att yngre kvinnliga sökande har en fördel.

Tabell 3 Sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare för respektive yrke

	Adm. assistent	Kock	Lokal- vårdare	Restaurang- biträde	Butiks- säljare	Företags- säljare	Fordons- förare	p-värde (test av samma koef.)
Panel A:								
Ålder x yrke	-0,0029*** (0,0006)	-0,0078*** (0,0011)	-0,0046*** (0,0009)	-0,0037*** (0,0007)	-0,0022*** (0,0007)	-0,0059*** (0,0012)	-0,0083*** (0,0016)	0,000
Kvinna x yrke	0,0541*** (0,0142)	-0,0486** (0,0246)	0,0944*** (0,0211)	0,0190 (0,0136)	0,0113 (0,0139)	-0,0052 (0,0226)	-0,0443 (0,0349)	0,000
Panel B:								
Kvinna x yrke	0,1177*** (0,0343)	-0,0125 (0,0500)	0,1673*** (0,0448)	0,0283 (0,0410)	0,0445 (0,0318)	-0,0425 (0,0609)	-0,0483 (0,0865)	
Ålder x kvinna x yrke	-0,0045*** (0,0010)	-0,0088*** (0,0014)	-0,0065*** (0,0014)	-0,0040*** (0,0012)	-0,0031*** (0,0011)	-0,0049*** (0,0016)	-0,0082*** (0,0021)	
Ålder x man x yrke	-0,0010 (0,0008)	-0,0066*** (0,0017)	-0,0022** (0,0010)	-0,0035*** (0,0010)	-0,0012 (0,0009)	-0,0070*** (0,0018)	-0,0084*** (0,0026)	
p-värde (test av samma koef.)	0,009	0,311	0,014	0,761	0,142	0,391	0,948	

Anm: Panel A och B är vardera en enda regression. Ingen av de två regressionerna innehåller dummyvariabler för ålder och kvinna. Båda inkluderar variabler för sysselsättningsstatus, flexibel, typ av anställningshistorik, typ av ansökan, ordning på ansökan och fixa effekter för yrken och städer. Standardfelen är klustrade på företagsnivån. \*\*\* signifikant på 1-procentnivån, \*\* signifikant på 5-procentnivån och \* signifikant på 10-procentnivån.

Tabell 4 Sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare, könsfördelning och rekryterarens kön

	(1)	(2)
Panel A: Könsfördelning		
Ålder x Kvinna 50–100 %	-0,0051*** (0,0006)	
Ålder x Kvinna 0–50%	-0,0049*** (0,0006)	
Kvinna x Kvinna 50–100%		0,0480*** (0,0125)
Kvinna x Kvinna 0–50%		-0,0212* (0,0122)
p-värde (test av samma ålderskoeff.)	0,845	
p-värde (test av samma könskoeff.)		0,000
Antal observationer	4 607	4 607
Panel B: Rekryterarens kön		
Ålder x kvinnlig rekryterare	-0,0053*** (0,0009)	
Ålder x manlig rekryterare	-0,0048*** (0,0006)	
Kvinna x kvinnlig rekryterare		0,0474** (0,0190)
Kvinna x manlig rekryterare		-0,0155 (0,0139)
p-värde (test av samma ålderskoeff.)	0,659	
p-värde (test av samma könskoeff.)		0,008
Antal observationer	3 204	3 204

Anm: Regressionen i kolumn 1 innehåller ingen variabel för ålder men en dummy för kvinna. Det omvända gäller för kolumn 2. Alla regressioner inkluderar variabler för sysselsättningsstatus, flexibel, typ av anställningshistorik, typ av ansökan, ordning på ansökan och fixa effekter för yrken och städer. Standardfele är klustrade på företagsnivån. \*\*\* signifikant på 1-procentnivån, \*\* signifikant på 5-procentnivån och \* signifikant på 10-procentnivån.

I den övre delen (panel A) av Tabell 4 visas resultaten för de drygt 4 600 fall där könsfördelningen bland de anställda finns tillgänglig i registerdata. Vi skattar separata ålderseffekter för företag som är mansdominerade (0–50 procent kvinnor) respektive kvinnodominerade (50–100 procent kvinnor). Ålderskoefficienten är mycket likartad i de två grupperna. Vi skattar även separata könseffekter för samma två grupper. Här ser vi att könskoefficienten skiljer sig betydligt (ett så kallat F-test visar att skillnaden är statistiskt signifikant). Kvinnor har en fördel i företag som är kvinnodominerade och en nackdel i företag som är mansdominerade. Då denna analys inkluderar så kallade fixa effekter för de sju snävt definierade yrkena görs jämförelsen inom yrken och därmed kan resultaten inte påverkas av yrkesspecifika egenskaper (till exempel stereotyper om vilka yrken som är ”kvinnliga” respektive ”manliga” jobb).

I den nedre delen (panel B) av Tabell 4 undersöker vi skillnader med avseende på rekryterarens kön. Vi får informationen om rekryterarens kön från det namn på kontaktpersonen som anges i annonsen. Denna kontaktperson är med stor sannolikhet rekryteraren eller åtminstone en person involverad i rekryteringsprocessen. En kontaktperson anges i lite mer än hälften av annonserna, vilket motsvarar drygt 3 200 fall. När vi skattar separata ålders-effekter för företag som har en kvinnlig respektive en manlig rekryterare ser vi att ålderseffekten är mycket likartad i de två grupperna. Vi skattar även separata könseffekter för företag med kvinnliga och manliga rekryterare. Könseffekten varierar mer beroende på rekryterarens kön. Kvinnor föredras av kvinnliga rekryterare, medan manliga rekryterare verkar betrakta kvinnliga och manliga sökande som likvärdiga. Återigen inkluderar regressionerna så kallade fixa effekter för yrken, vilket innebär att resultaten ska tolkas inom yrken.

#### **4.4 Vad säger arbetsgivarna i enkäten?**

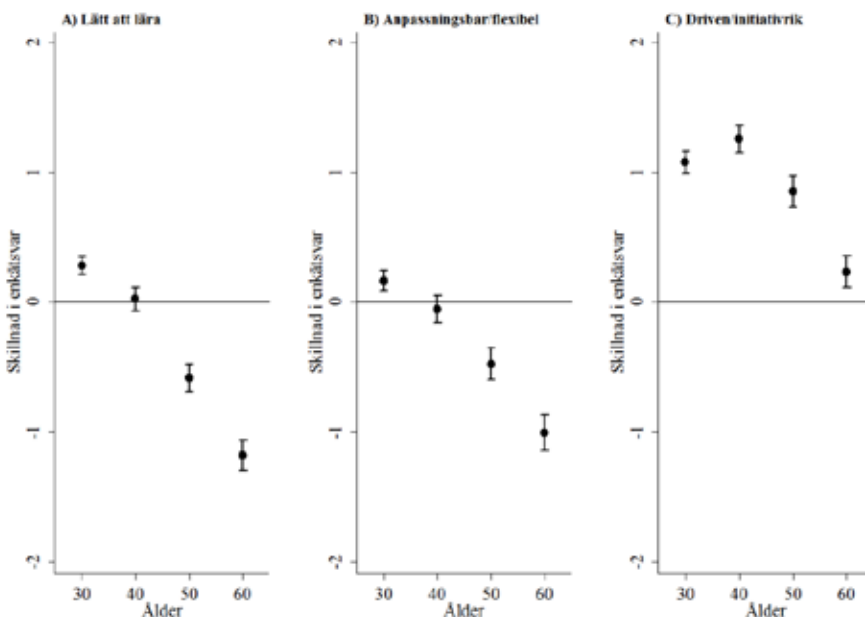
För att bättre förstå varför arbetsgivare diskriminerar genomförde vi en enkätundersökning, där arbetsgivare ställdes inför ett antal frågor om hur de uppfattar anställda i olika åldrar. Enkäten var en del i ett större forskningsprojekt om åldrande så frågorna berör enbart olika aspekter på åldrande. Under våren 2016 kontaktades ett representativt urval av svenska arbetsgivare via telefon för att hitta en person som arbetar med rekrytering som kunde svara på en webbaserad enkät. För 3 937 arbetsgivare hittades en sådan person och 1 344 (34 procent) av dem besvarade enkäten.

En fråga i enkäten handlade om ett antal egenskaper hos arbetstagare i olika åldrar. Frågan var: "Tänk dig att ni ska anställa en ny medarbetare till en typisk anställning på er arbetsplats. Hur väl tror du att en genomsnittlig sökande i respektive ålder nedan skulle uppfylla egenskaperna, på en skala från (i mycket liten utsträckning) till 10 (i mycket stor utsträckning)?" De angivna åldrarna var 20, 30, 40, 50 och 60 år. De uppräknade egenskaperna var: i) självgående, ii) ha lätt att lära, iii) anpassningsbar/flexibel, iv) driven/initiativrik, v) strukturerad, vi) teknisk yrkesfärdighet, vii) kommunikationsförmåga, viii) lojal/tillförlitlig, ix) samarbetsförmåga och x) ledarförmåga.

Det visar sig att det finns tre egenskaper som arbetsgivare svarade att de tror tydligt försämras med åldern: lätt att lära, att vara anpassningsbar/flexibel och att vara driven/initiativrik. Resultaten för dessa frågor illustreras i Figur 2 för arbetstagare i åldrarna 30, 40, 50 och 60 år, där den genomsnittliga skillnaden i värdering jämfört med en arbetstagare i åldern 20 visas (det vill säga i förhållande till den horisontella linjen vid noll). De två första egenskaperna har en topp vid 30 års ålder och minskar därefter, medan den sista egenskapen har

en topp vid 40 års ålder och sedan avtar. Ett 95 procents konfidensintervall visar att samtliga tre nedgångar är statistiskt signifikanta. Det faktum att den upplevda nedgången börjar vid denna tidiga ålder antyder att en anledning till att arbetsgivare diskriminerar relativt unga jobbsökande kan vara att de statistiskt diskriminerar på grund av sina uppfattningar om hur dessa egenskaper utvecklas med åldern. För de övriga sju egenskaperna i enkäten tyder arbetsgivarnas svar inte på att de tror att dessa faktorer försämras markant med åldern; den grad i vilken man upplever att arbetstagarna har dessa egenskaper är antingen ganska konstant eller minskar något endast i den äldsta åldersgruppen (det vill säga vid 60 års ålder). I synnerhet är detta fallet för yrkesfärdigheterna, vilket kan förklara varför vi inte hittar en interaktionseffekt mellan ålder och sysselsättningsstatus i experimentet. Signalen om långtidsarbetslöshet är sannolikt främst ett test på arbetsgivarnas uppfattning om yrkesfärdigheter. Om deras uppfattning är att denna färdighet inte sjunker med åldern så bör vi inte finna någon interaktionseffekt.

Figur 2 Skillnad i arbetsgivarnas uppfattning om olika egenskaper relativt en 20-årig arbetstagare



Anm: Graferna är konstruerade utifrån svaren på följande enkätfråga: "Tänk dig att ni ska anställa en ny medarbetare till en typisk anställning på er arbetsplats. Hur väl tror du att en genomsnittlig sökande i respektive ålder nedan skulle uppfylla egenskaperna, på en skala från (i mycket liten utsträckning) till 10 (i mycket stor utsträckning)". De angivna åldrarna var 20, 30, 40, 50 och 60 år. Graferna visar den genomsnittliga skillnaden i arbetsgivarnas uppfattningar jämfört med en arbetare vid åldern 20 år (den horisontella linjen vid noll). Konfidensintervallen är 95-procentiga.

Enkätsvaren är i linje med resultaten från andra enkätundersökningar med arbetsgivare. De flesta av dessa studier ställer frågor om huruvida arbetsgivaren anser att äldre arbetstagare har mindre av vissa färdigheter och förmågor än yngre arbetstagare (t.ex. Taylor och Walker 1998, AARP 2000, Grey och McGregor 2003, Henkens 2005 och Pensionsmyndigheten 2012).

Resultaten visar vanligen att arbetsgivare oroar sig för att äldre arbetstagare har sämre förmåga att lära sig nya saker, är mindre anpassningsbara/flexibla och mindre ambitiösa. Dessutom finner man ofta inga tydliga tecken på att arbetsgivare tror att äldre arbetstagare har mindre yrkesfärdigheter eller är mindre produktiva. Vissa studier indikerar också att arbetsgivare oroar sig för äldre arbetstagares fysiska styrka och hälsa. En potentiell brist med dessa studier är att de ofta definierar äldre arbetstagare ganska grovt, till exempel som arbetstagare över 50 år.

Tre andra frågor i enkäten var avsedda att mäta arbetsgivarnas attityder till yngre och äldre arbetstagare. Den första av dessa frågor frågar om effektivitet och är avsedd att mäta betydelsen av statistisk diskriminering. Svaren visar att de flesta arbetsgivare anger att både yngre och äldre arbetstagare bidrar till en effektiv produktion i ungefär samma omfattning. Den andra och tredje av dessa frågor handlar om hur yngre och äldre arbetstagare bidrar till arbetsmiljön och attityder till yngre och äldre arbetstagare i allmänhet. Dessa frågor är avsedda för att mäta betydelsen av ålderism. Återigen svarar de flesta tillfrågade att både yngre och äldre arbetstagare bidrar till en god arbetsmiljö och att ingen av grupperna tar upp för mycket plats i samhället i allmänhet. Ett potentiellt problem med dessa ganska allmänna formulerande frågor är att arbetsgivarna kan ge de svar som de uppfattar är ”politiskt korrekta”. En annan fråga visar att arbetsgivarna definierar en äldre arbetstagare som någon som är över 54 år.

## **4.5 Tolkning av resultaten**

### *Förklaringar av åldersdiskriminering*

Ett av våra mest slående resultat är att den negativa ålderseffekten börjar så tidigt i det åldersintervall som vi studerar. Vår analys visar att marginaleffekten av ålder är starkast långt tidigare än den ålder där arbetstagare vanligen betraktas som äldre av arbetsgivare. Därmed är det osannolikt att ålderism är den huvudsakliga förklaringen till åldersdiskrimineringen då det är osannolikt att ålderism påverkar arbetstagare redan i 40-årsåldern. Denna slutsats stämmer väl överens med enkätsvaren som inte visar några tecken på att arbetsgivare har preferenser mot äldre arbetstagare. Den tidiga ålderseffekten gör det också osannolikt att stereotyper om sämre yrkesfärdighet, fysisk styrka och hälsa är viktiga förklaringar till åldersdiskrimineringen. Även i detta fall är det osanno-



likt att personer redan i 40-årsåldern saknar viktiga yrkesfärdigheter, har låg fysisk styrka eller dålig hälsa. Återigen stödjer enkätsvaren detta då arbetsgivarna verkar anse att yrkesfärdigheterna faktiskt förbättras med åldern åtminstone upp tills 50-årsåldern.

Den uppenbara frågan är därför vilka mekanismer som potentiellt kan förklara merparten av den betydande negativa ålderseffekten. En sådan mekanism bör både vara relevant för en arbetare i 40-årsåldern, där den negativa ålderseffekten startar, och vara oberoende av yrke, då det finns en stark ålderseffekt i alla yrken som vi studerar. Detta är en svår fråga att besvara fullt ut, men vår analys pekar ut några kandidater som mer sannolika än andra.

Enkäten visar att det finns tre egenskaper som arbetsgivare svarar är viktiga och som de oroar sig för att arbetstagare över 40 år har börjat förlora: Förmågan att lära sig nya saker, vara anpassningsbar/flexibel och vara driven/initiativrik. En potentiell förklaring till åldersdiskrimineringen är således att arbetsgivare statistiskt diskriminerar då de tror att arbetstagare förlorar dessa förmågor relativt tidigt i det åldersintervall som vi studerar. En fördel med denna förklaring är att dessa förmågor är allmänna och kan därför vara viktiga i de flesta yrken, om än i olika grad.

Även om våra resultat tyder på att några förklaringar av åldersdiskriminering är mer sannolika kan vi inte helt utesluta någon förklaring. Till exempel visar våra resultat att svarsfrekvensen fortsätter att falla för de äldsta arbetstagarna (till exempel bland dem i åldern 55–70 år), om än i avtagande takt. Även om ålderism, stereotyper om förlorade yrkesfärdigheter, låg fysisk styrka eller dålig hälsa är osannolika förklaringar till att arbetare i 40-årsåldern väljs bort kan dessa faktorer fortfarande ha betydelse bland de äldsta.

### *Alternativa efterfrågebaserade förklaringar av ålderseffekterna*

En viktig fråga är om det finns andra alternativa förklaringar på efterfrågesidan än åldersdiskriminering som skulle kunna förklara ålderseffekterna.

En potentiell förklaring är att det kan vara dyrare att anställa äldre än yngre arbetstagare. Det skulle kunna vara fallet om lönesättningen är baserad på ålder så att arbetsgivare alltid måste betala äldre en högre lön oavsett hur produktiva de är. Löner baserade på ålder är vanliga i vissa europeiska länder, men i Sverige är ålder inte en relevant faktor för arbetare över 35 år i de kollektivavtal som i stor utsträckning bestämmer löner för arbetstagare i låg- och medelkvalificerade yrken. Dessutom bygger de flesta av de teoretiska argumenten för åldersbaserade löner på långsiktiga implicita kontrakt med befintliga anställda (jfr Lazear 1979). Det är därför inte uppenbart varför dessa överväganden skulle vara viktigt för ingångslönerna för nyanställda. Ett annat skäl till varför

det kan vara dyrare att anställa äldre arbetstagare är om det finns andra löne-relaterade kostnader, till exempel pensionspremier, som är högre för äldre arbetstagare. I Sverige är tjänstepensionspremierna för arbetaryrken dock inte åldersberoende. Ett tredje skäl till varför det kan vara dyrare att anställa äldre arbetstagare är om arbetsgivaren betalar stora utbildningskostnader för sina nyanställda. Då kan det hävdas att arbetsgivaren har incitament att undvika äldre eftersom de kan förväntas förbli anställda under en kortare tidsperiod. För de yrken som vi studerar förväntar vi oss dock inte att utbildningskostnader är viktiga, särskilt inte med tanke på att alla arbetssökande i experimentet redan har åtminstone tio år av yrkesspecifik erfarenhet. Dessutom avtar arbetskraftens rörlighet med åldern, vilket medför att det är långt ifrån självklart att den förväntade anställningstiden är kortare för äldre arbetstagare. Vi kan förstås inte utesluta möjligheten att vissa arbetsgivare *upplever* äldre arbetstagare som dyrare att anställa. Men om dessa uppfattningar är felaktiga så är det bara ytterligare ett exempel på statistisk diskriminering. Sammantaget drar vi slutsatsen att det är osannolikt att andra överväganden på efterfrågesidan än diskriminering är den huvudsakliga förklaringen till ålderseffekterna.

#### *Skillnaderna i könseffekten mellan yrken och företag*

En annan intressant fråga är hur vi ska tolka skillnaderna i könseffekten. En ganska enhetlig bild framträder av hur svarsfrekvensen för kvinnliga sökande varierar över yrken, med könsfördelningen i företagen och med rekryterarens kön. Kvinnliga sökande föredras i kvinnodominerade yrken, i företag med en hög andel kvinnliga anställda och i företag där rekryteraren är en kvinna. Det bör noteras att de två sistnämnda resultaten gäller inom snävt definierade yrken (det vill säga i en regression där så kallade fixa effekter för yrken ingår). Dessa resultat kan därmed inte förklaras av stereotyper om vilka yrken som betraktas som ”kvinnliga” respektive ”manliga” jobb. Istället antyder våra resultat att grupptänkande påverkar rekryteringsarna, där framförallt kvinnor verkar föredra kvinnliga sökande. Ett sådant beteende kan bidra till att förstärka den omfattande könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Att kvinnor har en fördel i kvinnodominerade yrken liknar resultaten i en del tidigare studier som Carlsson (2011), Riach och Rich (2006), och Weichselbaumer (2004).

## **5 Slutsatser**

I de flesta länder existerar systematiska ålders- och könsskillnader i viktiga arbetsmarknadsutfall. Dessa skillnader kan avspegla antingen efterfråge- (det vill säga diskriminering) eller utbudseffekter. I denna studie undersöker vi

betydelsen av efterfrågeeffekter genom att analysera i vilken utsträckning arbetsgivare använder information om en arbetssökandes ålder och kön i sina rekryteringsbeslut. Vi genomförde ett fältexperiment, där över 6 000 fiktiva jobbansökningar med slumpmässigt tilldelad information om ålder (i intervallet 35–70 år) och kön skickades till arbetsgivare med en utannonserad vakans och arbetsgivarnas svar registrerades.

Vi finner att det finns en stark negativ ålderseffekt i samtliga yrken som vi undersöker. Svarsfrekvensen börjar falla redan tidigt i det åldersintervall som vi studerar och vid pensionsåldern är svarsfrekvensen nära noll. Den tidiga nedgången i svarsfrekvensen tyder på att den huvudsakliga förklaringen till åldersdiskriminering på arbetsmarknaden inte handlar om att vara äldre, säg över 55 år, utan snarare om att inte vara ung, säg under 40–45 år. Sannolika förklaringar till diskrimineringen är åldersstereotyper hos arbetsgivare om förmågan att lära sig nya saker, vara anpassningsbar/flexibel och vara driven/initiativrik, medan ålderism och förväntningar om sämre yrkesfärdigheter framstår som mindre sannolika.

Vi finner inga tecken på könsdiskriminering mot kvinnor i genomsnitt, men könseffekten är heterogen med avseende på yrke och företag; kvinnor har en högre svarsfrekvens i kvinnodominerade yrken, kvinnodominerade företag och företag där rekryteraren är en kvinna. Dessa resultat tyder på att grupptänkande påverkar anställningsmönstret, vilket kan förstärka den befintliga könsuppdelningen på arbetsmarknaden.

En viktig fråga är i vilken grad våra resultat är giltiga utanför den specifika sökkanal och de specifika yrken och städer som vi studerar. Det är välkänt att många vakanser i både Sverige och i andra länder tillsätts genom informella sökkanalet. Det finns dock inga uppenbara skäl att förvänta sig att ålder och kön bör spela en mindre roll vid informella rekryteringar. Snarare kan det motsatta hävdas, dvs. att diskriminering kan vara vanligare vid rekryteringar som är mindre transparenta. När det gäller yrkena i experimentet bör de vara representativa för låg- och medelkvalificerade yrken både i Sverige och i de flesta andra västländer. Om resultaten även är giltiga för högkvalificerade yrken är mer oklart, men sådana yrken är svåra att studera med den metod vi använder. Att yrkeserfarenhet kan vara viktigare i högkvalificerade yrken talar för mindre åldersdiskriminering. Dock talar det faktum att åldersprofilerna för sysselsättning och arbetslöshetens varaktighet är mycket lika för arbetsmarknaden som helhet och för lågutbildade yrken för att våra resultat kan vara representativa.

Ytterligare en aspekt på extern validitet är om våra resultat är specifika för Sverige eller är giltiga även för andra länder. I en internationell jämförelse är

det svenska arbetskraftsdeltagandet bland äldre och kvinnor högt (år 2015 var sysselsättningsgraden 74,6 procent för arbetstagare i åldrarna 55–64 år och 75,1 procent för kvinnor i åldrarna 16–64 år). Det innebär att det är mer troligt att våra resultat är representativa för andra länder med ett högt arbetskraftsdeltagande i dessa grupper. För länder med ett lägre arbetskraftsdeltagande bland äldre och kvinnor kan de negativa effekterna vara ännu större eftersom arbetsgivare i dessa länder förmodligen har mindre erfarenhet av att anställa sådana arbetstagare.

En intressant fråga är om den starka negativa efterfrågeeffekten av ålder vi finner lämnar avtryck i andra ekonomiska data. Registerdata visar att arbetslöshetstiden uppvisar en nästan konstant ökning med åldern. Detta mönster är förenligt med våra experimentella resultat. Profilen mellan svarsfrekvens och ålder i experimentet är nästan inversen av profilerna för arbetslöshetstid. Vi kan dock inte bortse från att utbudseffekter rimligtvis också är viktiga i den övre delen av det åldersintervall som vi studerar, där det finns en faktisk möjlighet att lämna arbetskraften. Arbetskraftens rörlighet avtar också med ålder på ett sätt som är förenligt med resultaten i experimentet. Även om den främsta anledningen till att rörligheten på arbetsmarknaden är lägre bland äldre troligen är att många av dem är välmatchade kan den lägre rörligheten också återspegla diskriminering. En del arbetstagare kan förvänta sig diskriminering, och därför inte söka efter ett nytt jobb, eller inte finna ett nytt jobb på grund av diskriminering.

Våra resultat visar att beslutsfattare som arbetar med reformer för att få äldre att stanna längre på arbetsmarknaden står inför en dubbel utmaning. Den negativa efterfrågeeffekten är starkast för de äldsta arbetstagarna och dessutom finns det troligen en negativ utbudseffekt bland dem. Om samhället ska lyckas med att senarelägga människors pension och öka arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningen bland äldre arbetstagare måste både utbudet av arbetskraft bland äldre öka och åldersdiskrimineringen motverkas.

## Referenser

- AARP (2000), American business and older workers: A summary of findings, AARP, Washington.
- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2012), Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market, *Applied Economics Letters*, 19(4), 403–406.
- Albert, R., Escot, L., & Fernandez-Cornejo, J. A. (2011), A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market, *International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 351–375.
- Arrow, K. J. (1973), The theory of discrimination, in Ashenfelter, O., Rees, A. (eds.), *Discrimination in labor markets*, Princeton University Press.
- Baert, S., Norga, J., Thuy, Y. & Van Hecke, M. (2016), Getting Grey Hairs in the Labour Market. A Realistic Experiment on Age Discrimination, *Journal of Economic Psychology*, 57, 86–101.
- Baert, S., De Pauw, A.-S. & Deschacht, N. (2016), Do employer preferences contribute to sticky floors?, *Industrial & Labor Relations Review*, 69, 714–736.
- Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004), Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination, *American Economic Review*, 94(4), 991–1013.
- Bendick Jr, M., Jackson, C. W., & Romero, J. H. (1997), Employment discrimination against older workers: An experimental study of hiring practices, *Journal of Aging & Social Policy*, 8(4), 25–46.
- Bendick Jr, M., Brown, L. E., & Wall, K. (1999), No foot in the door: An experimental study of employment discrimination against older workers, *Journal of Aging & Social Policy*, 10(4), 5–23.
- Blau, F. D., Ferber, M. A. & Winkler, A. W. (2014), *The Economics of Women, Men, and Work*, 7th ed. Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall/Pearson.
- Carlsson, M., & Rooth, D. O. (2007), Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data, *Labour Economics*, 14, 716–729.
- Carlsson, M. (2011), Does hiring discrimination cause gender segregation in the Swedish labor market?, *Feminist Economics*, 7, 71–102.

- Eriksson, S. & Rooth, D.O. (2014), Do employers use unemployment as a sorting criterion when hiring? Evidence from a field experiment, *American Economic Review*, 104, 1014–1039.
- Kroft, K., Lange, F., & Notowidigdo, M. J. (2013), Duration dependence and labor market conditions: Theory and evidence from a field experiment, *Quarterly Journal of Economics*, 128, 1123–1167.
- Lahey, J. N. (2008), Age, women, and hiring an experimental study, *Journal of Human Resources*, 43(1), 30–56.
- Lazear, E. P. (1979), Why is there mandatory retirement?, *Journal of Political Economy*, 87, 1261–1284.
- Neumark, D., Bank, R., & Van Nort, K. (1996), Sex discrimination in restaurant hiring: An audit study, *Quarterly Journal of Economics*, 111, 915–941.
- Neumark, D., Burn, I. & Button, P. (2015), Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a field experiment, NBER Working Paper No. 21669.
- OECD (2006), *Live Longer, Work Longer*, OECD Publishing.
- OECD (2013), *Health at a Glance 2013: OECD Indicators*, OECD Publishing.
- OECD (2016), *Employment Outlook*, OECD Publishing.
- Pensionsmyndigheten (2012), *Arbetsgivares attityder till äldre arbetskraft, Pensionsmyndigheten analyserar 2012:2*, Pensionsmyndigheten.
- Petit, P. (2007), The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector, *Labour Economics*, 14, 371–391.
- Rich, J. (2014), What do field experiments of discrimination in markets tell us? A meta analysis of studies conducted since 2000, IZA Discussion Papers No. 8584, IZA.
- Riach, P., & Rich, J. (1987), Testing for sexual discrimination in the labour market, *Australian Economic Papers*, 26, 165–178.
- Riach, P., & Rich, J. (1995), Testing for sexual discrimination in the labour market, *Australian Economic Papers*, 26, 165–178.
- Riach, P. & Rich J. (2002), Field experiments of discrimination in the market place, *Economic Journal*, 112, F480-F518.

- Riach, P. & Rich, J. (2006), An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labor market, *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 6(2).
- Riach, P. A., & Rich, J. (2010), An experimental investigation of age discrimination in the English labor market, *Annals of Economics and Statistics/Annales d'Économie et de Statistique*, 99/100, 169–185.
- Taylor, P. & Walker, A. (1998), Employers and older workers: Attitudes and employment practices, *Ageing & Society*, 18, 641–658.
- Weichselbaumer, D. (2004), Is it sex or personality? The impact of sex- stereotypes on discrimination in applicant selection, *Eastern Economic Journal*, 30, 159–186.

## Appendix: Exempel på en jobbsökan

Hej,

Det utannonserade jobbet (annons [annons1] på Platsbanken) låter mycket intressant och passar precis vad jag skulle vilja jobba med framöver.

Om jag ska berätta lite om mig själv så heter jag Anna Eriksson och är 38 år. Sedan tidigare har jag lång erfarenhet av att jobba som administratör. Mitt senaste jobb var på Adecco där mina arbetsuppgifter var bokföring och bokslut, kund- och leverantörsreskontra och allmänna kontorsuppgifter hos de olika kundföretagen.

Som person är jag social, samarbetsvillig, noggrann och van vid en hög arbetstakt. Tillsammans med min sambo ägnar jag gärna fritiden åt att motionera och umgås med våra många vänner.

Jag kommer gärna och presenterar mig närmare vid en intervju. Då tar jag givetvis med mina betyg och referenser från tidigare jobb.

Vänlig hälsning

Anna Eriksson



## Meritförteckning

### *Personlig information:*

Anna Eriksson  
Nibblevägen 3, 177 36 Järfälla  
0737-847914  
anna.ia.eriksson@gmail.com  
1976-12-03

### *Arbetslivserfarenhet*

mars 2008 – mars 2015	Adecco Sweden AB. Bokföring och bokslut, kund- och leverantörsreskontra, allmänna kontorsuppgifter
2005 – 2008	TeliaSonera Sverige AB. Ekonomiadministration

### *Skola*

1992 – 1994	Distributions- och kontorslinje, Stockholm
1983 – 1992	Grundskola, Stockholm

### *Språk*

Svenska	Modersmål
Engelska	Bra

### *Datakunskaper*

Word, Excel, mail och Internet. Erfarenhet av program för löner och bokföring.

### *Körkort*

Personbil.