

Bortvald på grund av ålder

– åldersdiskriminering vid rekryteringar

Rapport 11

Magnus Carlsson

Stefan Eriksson

DELEGATIONEN FÖR

senior 
arbetskraft

Bortvald på grund av ålder

– åldersdiskriminering vid rekryteringar

Magnus Carlsson
Stefan Eriksson

Rapport 11
Delegationen för senior arbetskraft
S 2018:10



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

Samtliga rapporter i serien finns att ladda ner gratis på www.seniorarbetskraft.se
eller kan beställas från Delegationen för senior arbetskraft.
E-post: s.seniorarbetskraft@regeringskansliet.se

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet
Omslag: Elanders Sverige AB
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2019

ISBN 978-91-985773-0-3

Förord

Delegationen för senior arbetskraft har i uppdrag att verka för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet. Delegationen ska sammanställa och sprida kunskap om forskning om äldres möjligheter och även föreslå åtgärder som motverkar åldersdiskriminering för att bättre tillvarata senior erfarenhet.

Som en viktig del av arbetet med uppdraget har delegationen valt att ta fram en serie underlagsrapporter som på olika sätt behandlar senior arbetskraft. Ambitionen är att bidra till en öppen och kunskapsbaserad debatt där en rad olika perspektiv görs tillgängliga. Författarna ansvarar för innehåll och bedömningar i rapporterna, som utgör ett värdefullt underlag till delegationens arbete.

Den här underlagsrapporten, *Bortvald på grund av ålder – åldersdiskriminering vid rekryteringar*, har utarbetats av Stefan Eriksson, universitetslektor och docent i nationalekonomi vid Uppsala universitet och Magnus Carlsson, docent i nationalekonomi vid Linnéuniversitetet. Rapporten visar på förekomsten av åldersdiskriminering vid rekryteringar och vad som kan förklara denna.

Maria Söderberg, sekreterare i delegationen, har ansvarat för arbetet med underlagsrapporten.

Stockholm i november 2019

Anna Hedborg
Ordförande i Delegationen för senior arbetskraft

Innehåll

Inledning	7
Vad är åldersdiskriminering och hur kan dess omfattning mätas?.....	9
Hur omfattande är åldersdiskriminering vid rekryteringar?.....	15
Varför sker åldersdiskriminering vid rekryteringar på arbetsmarknaden?.....	27
Slutsatser	33
Referenser	37
Bilaga: Exempel på jobbsökan	39

Inledning

Sverige och många andra länder står inför en betydande demografisk utmaning med en åldrande befolkning, vilket kan förväntas sätta hård press på välfärdsystemen och de offentliga finanserna. För att hantera konsekvenserna av denna utveckling krävs en ökning av sysselsättningen bland äldre personer. Under senare år har visserligen sysselsättningen bland äldre ökat, men andelen sysselsatta är fortfarande lägre och den genomsnittliga tiden i arbetslöshet är längre bland äldre personer än i andra grupper. Det finns således en outnyttjad sysselsättningspotential i denna grupp.

Diskussionen om hur äldres sysselsättning ska kunna öka har till stor del handlat om deras arbetsutbud, till exempel om äldre vill fortsätta arbeta, om det finns tillräckligt starka ekonomiska incitament för äldre att arbeta och om äldres utbildning är anpassad till dagens arbetsmarknad. Dessa frågor är förstås viktiga, men för att sysselsättningen bland äldre ska kunna öka krävs också att det finns en vilja hos arbetsgivarna att anställa äldre.

Syftet med denna rapport är att diskutera förekomsten av åldersdiskriminering vid rekrytering på den svenska arbetsmarknaden. De frågor som står i fokus är: Vad innebär åldersdiskriminering vid rekryteringar och hur kan vi undersöka hur omfattande den är? Vad vet vi om förekomsten av åldersdiskriminering vid rekryteringar? Vad kan förklara förekomsten av åldersdiskriminering vid rekryteringar? Dessa frågor diskuteras utifrån en nyligen genomförd experimentell forskningsstudie av förekomsten av åldersdiskriminering vid anställning på den svenska arbetsmarknaden¹.

Om det förekommer åldersdiskriminering på arbetsmarknaden kan det få allvarliga konsekvenser för både samhället i stort och de enskilda personer som drabbas. Den demografiska utmaningen samhället står inför på grund av en åldrande befolkning blir svår att

¹ Carlsson och Eriksson (2019).

hantera om det finns åldersdiskriminering på arbetsmarknaden. Om äldre diskrimineras vid anställningsbeslut blir det svårt att lyckas med att fördröja människors pensionering genom politiska reformer. Åldersdiskriminering kan dessutom leda till minskad rörlighet i arbetskraften, vilket resulterar i sämre matchningar mellan arbetsgivare och arbetstagare och därmed en sämre fungerande arbetsmarknad. På individnivå har åldersdiskriminering dessutom en negativ effekt på välbefinnandet hos de berörda arbetstagarna. Många äldre har en bättre hälsa än tidigare generationer 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 äldre arbetstagare tvingas att antingen stanna kvar hos sin nuvarande arbetsgivare eller lämna arbetsmarknaden.

Det finns relativt få studier av åldersdiskriminering vid rekryteringar, vilket troligen förklaras av att det är svårt att mäta förekomsten av diskriminering. En svensk studie visar att arbetsgivare föredrar en 31-årig manlig jobbsökande framför en 46-årig manlig sökande.² Det finns även ett antal studier från andra länder, främst USA, som visar på omfattande åldersdiskriminering.³ I dessa studier jämförs jobbsökande vid ett fåtal specifika åldrar, vilket gör att det är svårt att dra slutsatser om vid vilken ålder diskrimineringen börjar. De flesta av studierna fokuserar dessutom på antingen enbart manliga eller enbart kvinnliga jobbsökande, vilket gör att slutsatser inte kan dras om hur ålder och kön samverkar vid rekryteringar. I vår studie analyseras effekten av en jobbsökandes ålder i ett brett åldersintervall – 35–70 år – för både kvinnor och män.

Rapporten är disponerad på följande sätt. I nästa avsnitt diskuteras innebörden av åldersdiskriminering och hur den kan mätas. I avsnittet som följer diskuteras vår experimentella studie av åldersdiskriminering vid rekrytering på den svenska arbetsmarknaden, med betoning på de viktigaste resultaten. Därefter diskuteras vilka faktorer som kan förklara våra resultat. Slutligen sammanfattas slutsatserna.

² Ahmed m.fl. (2012).

³ T.ex. Lahey (2008) och Neumark m.fl. (2019).

Vad är åldersdiskriminering och hur kan dess omfattning mätas?

Åldersdiskriminering kan definieras som när en person eller grupp av personer gör åtskillnad mellan olika människor baserat på deras ålder och inte deras meriter, kvalifikationer eller talanger. I detta avsnitt diskuterar vi innebörden av begreppet åldersdiskriminering inom juridik och nationalekonomi samt hur åldersdiskriminering kan mätas.

Vad innebär åldersdiskriminering?

Diskrimineringslagen

I den svenska diskrimineringslagen stadgas: ”Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”.⁴ Ålder är således en av de sju diskrimineringsgrunderna. På arbetsmarknaden innebär lagen att ”en arbetsgivare inte får diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utföra arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft”.⁵

Den otillåtna diskrimineringen kan vara direkt (t.ex. en vägran att anställa äldre) eller indirekt (t.ex. genom användande av kriterier vid rekryteringar som kan framstå som objektiva, men som i praktiken missgynnar äldre). För diskrimineringsgrunden ålder finns det i lagen ett undantag som innebär att ”särbehandling på grund av ålder

⁴ SFS 2008:567, 1 kap 1 §.

⁵ SFS 2008:567, 2 kap 1 §.

får förekomma om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet”.⁶ Arbetsgivare är enligt lagen skyldiga att vidta aktiva åtgärder mot diskriminering.

Den som anser sig ha blivit utsatt för åldersdiskriminering kan driva frågan rättsligt via ett fackförbund eller som enskild person. Om den som anser sig vara diskriminerad visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad är det arbetsgivaren som ska visa att diskriminering inte har förekommit, det vill säga det råder då omvänd bevisbörda.

I lagstiftningen är det således tydligt att en jobbsökandes ålder i de flesta fall inte är ett tillåtet kriterium för en arbetsgivares rekryteringsbeslut. Erfarenheten av lagens tillämpning visar dock att få arbetsgivare har fällt för åldersdiskriminering. Det är svårt att bevisa att åldersdiskriminering har förekommit, vilket är en fråga som vi återkommer till när vi diskuterar hur diskriminering kan mätas.

Olika orsaker till åldersdiskriminering

I nationalekonomi definieras åldersdiskriminering utifrån ekonomiska teorier om orsaker till varför till exempel arbetsgivare diskriminerar snarare än utifrån om ett visst agerande är olagligt eller inte. I nationalekonomisk litteratur diskuteras ett antal skäl till varför en arbetsgivare kan välja att diskriminera med avseende på ålder. Vanligen görs en åtskillnad mellan statistisk diskriminering⁷ och preferensdiskriminering⁸.

Ett skäl till åldersdiskriminering är att arbetsgivare 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 mycket svåra att

⁶ SFS 2008:567, 2 kap 2 §.

⁷ Arrow (1973).

⁸ Becker (1957).

observera innan en person anställs kan ge upphov till statistisk diskriminering på grund av ålder. Statistisk diskriminering innebär att en arbetsgivare väljer bort jobbsökande i en viss ålderskategori i situationer där det är svårt att avgöra de enskilda sökandes produktivitet. I sådana situationer kan det framstå som rationellt att arbetsgivare använder enkelt observerbara egenskaper – som de jobbsökandes ålder – för att sortera sökande. Arbetsgivaren agerar i detta fall utifrån gruppens snarare än individens egenskaper på grund av osäkerhet.

Ett annat skäl till åldersdiskriminering är ett direkt ogillande gentemot äldre på arbetsmarknaden. Det kan vara såväl arbetsgivarens eget som andra anställdas eller kunders ovilja mot äldre som påverkar rekryteringsbesluten till äldres nackdel. Sådan diskriminering brukar benämnas preferensdiskriminering.

Båda dessa typer av åldersdiskriminering kan påverka kvinnor och män på olika sätt. Arbetsgivare kan ha stereotyper om vilka yrken som är ”manliga och kvinnliga jobb”, och sådana 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.⁹ 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 föräldradighet. 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.¹⁰ Det kan medföra att arbetsgivare betraktar äldre kvinnliga arbetstagare som mer produktiva än äldre manliga arbetstagare. Arbetsgivare kan också ha preferenser mot att anställa äldre kvinnor.

Åldersdiskriminering kan således orsakas av både osäkerhet om de jobbsökandes egenskaper vid rekryteringsbeslut och en direkt ovilja gentemot äldre jobbsökande. För att kunna utforma effektiva åtgärder mot åldersdiskriminering är det viktigt att känna till både dess omfattning och vad orsaken är.

⁹ Jfr. Blau m.fl. (2014).

¹⁰ Jfr. OECD (2013).

Hur kan förekomsten av åldersdiskriminering mätas?

Åldersdiskriminering är ofta svår att mäta. Skälet till det är att ett rekryteringsbeslut vanligen påverkas av ett stort antal faktorer och många av dessa kan enbart observeras av arbetsgivaren (t.ex. under anställningsintervjuer). En domstol som ska döma i ett diskrimineringsmål eller en forskare som ska studera diskriminering har mycket sällan tillgång till samma information som arbetsgivaren. Det gör det mycket svårt att avgöra om ett rekryteringsbeslut baserats på legitima skillnader mellan de sökande eller på diskriminering.

Traditionella metoder för att mäta diskriminering

I forskningslitteraturen har ett flertal metoder använts för att mäta förekomsten av diskriminering. Två vanliga metoder är analys av administrativa datamaterial och enkät- och intervjuundersökningar.

Den traditionellt sett vanligaste metoden för att studera diskriminering är att analysera stora datamaterial över olika arbetsmarknadsutfall, till exempel sysselsättning, arbetslöshet eller inkomster. Med denna metod kan åldersdiskriminering vid rekryteringar studeras med individdata över olika arbetsplatsers anställda för att till exempel skatta sannolikheten att äldre personer har anställts under en viss tidsperiod. Sådana datamaterial innehåller vanligen information om ett antal av de anställdas egenskaper, till exempel deras utbildning och yrkeserfarenhet. En eventuell kvarvarande oförklarad skillnad i arbetsmarknadsutfall mellan individer i olika åldrar efter korrigering för skillnader i sådana egenskaper kan tolkas som diskriminering. En svaghet med denna metod är dock att datamaterialen sällan innehåller information om individernas samtliga egenskaper. Det finns således en risk att skillnader i sysselsättning eller andra utfall förklaras av skillnader i sådana icke-observerbara egenskaper snarare än av diskriminering.

En annan metod för att studera diskriminering är att använda enkäter eller intervjuer där personer tillfrågas om de anser sig ha varit utsatta för diskriminering. Svaren på sådana frågor kan sedan användas för att få en uppfattning om förekomsten av diskriminering. En svaghet med denna metod är att det är svårt att veta om det som mäts är faktisk eller upplevd diskriminering, vilka inte alltid överens-

stämmer. Ett annat problem är att det ofta är svårt att få en tillräckligt hög svarsfrekvens i enkätstudier för att kunna dra säkra slutsatser.

De traditionella metoderna för att mäta diskriminering kan således ge oss en uppfattning om det finns oförklarade skillnader i viktiga arbetsmarknadsutfall mellan olika grupper som kan utgöra diskriminering samt om individer själva upplever sig vara utsatta för diskriminering. För att kunna avgöra om det faktiskt förekommer diskriminering behövs dock andra mer direkta metoder.

Fältexperiment för att mäta diskriminering

Fältexperiment är en metod för att studera diskriminering vid rekryteringar på ett direkt sätt. Metoden innebär att fiktiva jobbansökningar utformas och skickas till arbetsgivare med utannonserade lediga jobb. Ansökningarna utformas så att de är identiska i alla andra avseenden förutom den egenskap som ska studeras, till exempel den sökandes ålder. Tanken bakom ett sådant experiment är att kunna mäta ett direkt orsakssamband, dvs. en kausal effekt, av ålder genom att slumpmässigt tilldela denna egenskap till ansökningarna.

Detta tillvägagångssätt står i skarp kontrast till de ovan beskrivna metoderna, vilka sällan innehåller information om alla egenskaper som påverkar de sökandes produktivitet och som observeras av arbetsgivare under rekryteringsprocessen. Metoden – ofta kallad en korrespondensstudie – utvecklades ursprungligen under 1960-talet och har till exempel använts av FN-organet ILO för att studera diskriminering i ett antal länder. Detta angreppssätt får numera anses som en allmänt vedertagen metod bland forskare för att studera diskriminering vid rekryteringar. De flesta studier som använder metoden har studerat etnisk diskriminering¹¹, men den har även använts för att studera andra diskrimineringsgrunder.

Rent konkret innebär metoden i en studie av åldersdiskriminering att representativa jobbansökningar utformas som är identiska i alla andra avseenden förutom den sökandes ålder. Sedan skickas ansökningarna till arbetsgivare med utannonserade lediga jobb och slut-

¹¹ T.ex. Riach och Rich (2002), Bertrand och Mullinathan (2004), Carlsson och Rooth (2007), och Rich (2014).

ligen analyseras arbetsgivarnas svar i form av kallelser till anställningsintervjuer eller andra positiva svar. Metodens styrka är att den entydigt kan mäta effekten av ålder på sannolikheten att bli kallad till en anställningsintervju eller få ett annat positivt svar på en jobbansökan. En begränsning med metoden är dock att den bara kan användas för att analysera den inledande fasen av rekryteringsprocessen. Det kan dock hävdas att det är just i den inledande fasen av rekryteringsprocessen som en arbetsgivare kan förväntas vara mest benägen att använda enkelt observerbara egenskaper som ålder för att sortera bort sökande och därigenom skapa en lista med ett fåtal sökande som kan utvärderas mer noggrant vid anställningsintervjuer.

Hur omfattande är åldersdiskriminering vid rekryteringar?

För att studera förekomsten av åldersdiskriminering vid rekryteringar på den svenska arbetsmarknaden genomförde vi under 2015 och 2016 en experimentell forskningsstudie med korrespondensstudiemetoden. I detta avsnitt beskrivs studiens utformning och resultat.¹²

Studiens utformning

Jobbansökningarna

Den arbetssökandes ålder är den viktigaste experimentella variabeln som tydligt ska framgå av jobbansökan. Vi använder åldrar i intervallet 35–70 år. Valet av detta intervall har flera fördelar: Vi kan studera effekten av ett års åldrande i ett brett åldersintervall i stället för att bara jämföra skillnader mellan sökande i ett fåtal specifika åldrar, vi kan undersöka vid vilken ålder åldersdiskriminering startar och vi kan analysera åldersdiskriminering runt den nuvarande pensionsåldern. Varje jobbansökan tilldelas slumpmässigt en ålder för den arbetssökande i intervallet 35–70 år.

Vi använder både manliga och kvinnliga sökanden. Kön signaleras genom den sökandes namn. Namnet tilldelas slumpmässigt till jobbansökningarna 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

¹² En mer detaljerade beskrivning återfinns i Carlsson och Eriksson (2019).

använda dessa signaler för att bättre förstå skälen till åldersdiskriminering. Vi signalerar sysselsättningsstatus genom att slumpmässigt tilldela jobbansökningarna 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 korttidsarbetslös) i stället för (långtids-) arbetslös höjer kontaktsannolikheten mer för äldre än för yngre jobb-sökande.

Om denna form av statistisk diskriminering är viktig bör äldre och yngre sysselsatta i större utsträckning uppfattas ha liknande yrkesfärdigheter jämfört med äldre och yngre arbetslösa. Sysselsättningsstatus tilldelas slumpmässigt från en fördelning där 1/3 av de sökande är ombytessökande och 2/3 är arbetslösa (jämnt fördelade över intervallet 1–36 månaders arbetslöshet). Vi signalerar flexibilitet/anpassningsbarhet genom att ange att den sökande är positiv till att delta i kurser och annan fortutbildning. 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 och därför kan förväntas ha mer yrkeserfarenhet. Tidigare studier har använt tre sätt 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.¹³ 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 jobb-sökande samma antal år av relevant yrkeserfarenhet och utelämnat övriga erfarenheter,¹⁴ vilket är standardmetoden i fältexperiment av diskriminering på andra grunder, till exempel etnicitet, där jobb-ansökningarna utformas för att vara kvalitativt identiska. När det gäller åldersdiskriminering har denna metod kritiserats för att göra

¹³ Jfr. Riach och Rich (2010).

¹⁴ Jfr. Lahey (2008).

ålderseffekten svårtolkad då arbetsgivare kan förväntas anta att äldre sökande har mer erfarenhet än vad som visas i ansökan.¹⁵

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 arbetsökande 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 ett samband 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 inte beaktas 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.

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, datakunskaper, körkort och, där det är relevant, uppgifter om yrkesspecifika intyg.

Alla jobbansökningar skapades innan experimentet startade. Det första steget för att skapa 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 slumpmässigt tilldelade variablerna samt det yrke och den stad som ansökan avser. De två första slumpmässigt tilldelade variablerna var de sökandes ålder och namn, 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

¹⁵ Jfr. Riach och Rich (2010).

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 anpassningsbar, vilket signaleras med följande mening i det personliga brevet: ”jag tycker om att lära mig nya saker och går gärna fortbildningskurser”.

Vi randomiserade även de tre olika alternativen för yrkeserfarenhet 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 inkluderas 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 jobbansökningar 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 mallar, som skiljer sig vad gäller struktur, layout, typsnitt och allmänna fraser. Valet av mall till en jobbansökan skedde slumpmässigt.

Yrken och vakanser

Vi planerade att skicka runt 6 000 jobbansökningar, som skulle sändas i grupper om tre 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 arbetssökande måste identifiera sig med sitt personnummer och sedan ansöka via ett särskilt formulär. Med fiktiva arbetssökande kan vi därför inte inkludera yrken inom vård och utbildning. 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 utvärdera arbetssökande, till exempel genom att använda LinkedIn. Eftersom de fiktiva arbetssökande naturligtvis inte kan hittas på Internet kan det göra arbetsgivare misstänksamma. Dessutom kräver högkvalificerade yrken ofta mer komplicerade jobbsökningar som är anpassade till en specifik utannonserad tjänst, vilka är svåra att skapa 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 inkludera yrken som är

väldigt olika (då heterogenitet kan försämra precisionen i de empiriska 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).

I slutändan valde vi följande sju yrken: administrativa assistenter, butikssäljare, fordonsförare, företagssäljare, kockar, lokalvårdare och restaurangbiträden.

Genomförandet av studien

Mellan augusti 2015 och mars 2016 skickade vi 6 066 jobbansökningar till 2022 arbetsgivare med en utannonserad vakans på Arbetsförmedlingens webbplats i de sju utvalda yrken i de tre största städerna i Sverige. För varje platsannons skickades tre slumpvis utvalda jobbansökningar i slumpmässig ordning till arbetsgivaren med en dags mellanrum mellan varje ansökan. Arbetsgivarna svarade mestadels via e-post, men också genom att lämna ett röstmeddelande på en av telefonsvararna. Efter att vi registrerat kontakten tackade vi omedelbart nej till alla kallelser till anställningsintervjuer.

Den första kolumnen i tabell 1 visar antalet jobbansökningar som skickats i vart och ett av de sju yrkena. För varje yrke skickade vi mellan 500 och 1 100 jobbansökningar. Den andra kolumnen visar vilken andel av alla ansökningar som det motsvarar. Den sista kolumnen visar sannolikheten att bli kontaktad, det vill säga kontaktsannolikheten, vilken varierar mellan 4 och 17 procent med ett genomsnitt på 8,7 procent. Variationen i antalet ansökningar och kontaktsannolikheten återspeglar sannolikt främst skillnader i efterfrågan på arbetskraft mellan olika yrken.

I den empiriska analysen är den beroende variabeln en indikator som antar värdet ett (1) i de fall ett positivt svar erhålls (dvs. ett svar som kan tolkas som ett visat intresse för den sökande) och noll (0) 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	Kontaktsannolikhet
Administrativ assistent	1 100	18%	5,3%
Butiksförsäljare	918	15%	4,0%
Fordonsförsäljare	495	8%	17,0%
Företagsförsäljare	558	9%	9,1%
Kock	1 059	17%	15,8%
Lokalvårdare	789	13%	9,1%
Restaurangbiträde	1 137	19%	4,8%
Samtliga	6 066	100%	8,7%

Resultat

Huvudresultat

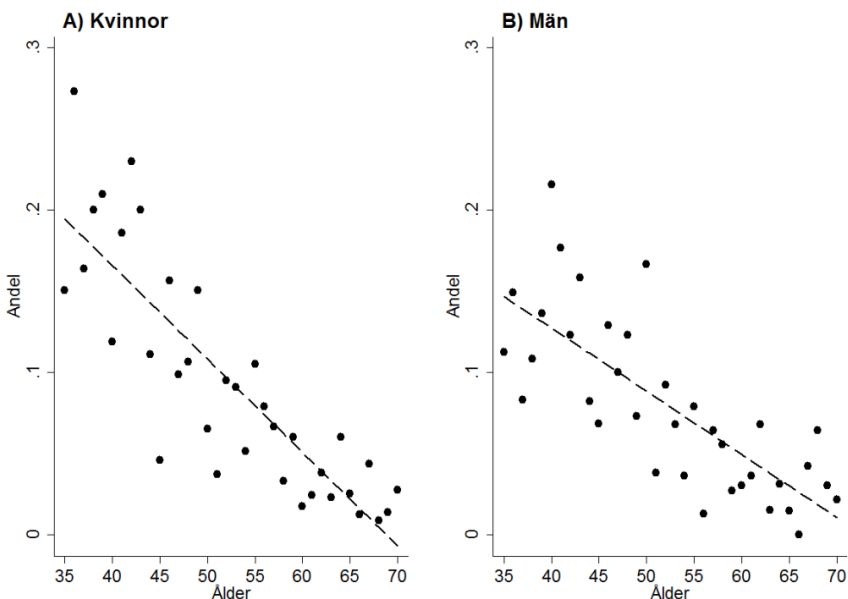
Resultaten visar på förekomsten av omfattande åldersdiskriminering vid rekryteringar på den svenska arbetsmarknaden. Figur 1 illustrerar kontaktsannolikheten för jobbsökande i åldersintervallet 35–70 år för kvinnor och män. Varje punkt i figuren visar sannolikheten vid en viss ålder och en linje har anpassats till punkterna. Av figuren framgår att det finns ett tydligt negativt samband mellan kontaktsannolikhet och ålder. För både kvinnor och män sjunker sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare kraftigt redan i 40-årsåldern och närmare pensionsåldern är sannolikheten mycket låg, bara runt 2–3 procent.

Tabell 2 (den första raden i den första kolumnen) visar storleken på ålderseffekten (dvs. den beräknade lutningskoefficienten för linjen i figur 1). Koefficienten för ålder är runt -0,0049 och är statistiskt signifikant på enprocentsnivån. Det betyder att kontaktsannolikheten faller med cirka fem procentenheter för varje tiotal år av åldrande, vilket visar att den negativa ålderseffekten är betydande. Ålderseffekten är nästintill oförändrad om hänsyn tas till de sökandes övriga egenskaper (den första raden i den andra kolumnen). Det

kan även nämnas att kvinnliga sökande har, i genomsnitt, cirka 1,4 procentenheter högre kontaktsannolikhet än män och denna effekt är statistiskt signifikant (på tioprocentnivån).

För både män och kvinnor faller kontaktsannolikheten tidigt i åldersintervallet och det finns ett tydligt negativt samband mellan kontaktsannolikhet och ålder. Det finns dock två skillnader mellan profilerna för kvinnor och män. Tidigt i åldersintervallet har kvinnor en högre kontaktsannolikhet än män och nedgången är brantare för kvinnor än för män. Storleken på könsskillnaderna redovisas i den nedre delen av tabell 2. För sökande som är 35 år är kontaktsannolikheten 4,8 procentenheter högre för kvinnor än för män (statistiskt signifikant). Vidare är storleken på ålderseffekten cirka 0,0058 för kvinnor och 0,0040 för män, vilket också är en skillnad som är statistiskt signifikant. Resultaten visar därför att den negativa effekten av ålder är starkare för kvinnor än för män.

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



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

Tabell 2 Sannolikhet att bli kontaktad av arbetsgivare

	(1)	(2)
Panel A:		
Ålder	-0,0049*** (0,0004)	-0,0048*** (0,0004)
Panel B:		
Kvinna	0,0494*** (0,0181)	0,0484*** (0,0178)
Ålder*Kvinna	-0,0058*** (0,0005)	-0,0057*** (0,0005)
Ålder*Man	-0,0040*** (0,0005)	-0,0038*** (0,0005)
p-värde (test av lika ålders- koefficienter)	0,0109	0,0071
Andra kontrollvariabler inkluderade	Nej	Ja
Genomsnittlig kontakt- sannolikhet: 0,087		

Anm. Antal observationer 6 066. Regressionerna i kolumn 1 inkluderar inga andra kontrollvariabler medan regressionerna i kolumn 2 inkluderar variabler för kön, 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%-nivån, ** signifikant på 5%-nivån och * signifikant på 10%-nivån.

I tabell 2 är utfallsvariabeln kodad som ett för alla positiva svar. Ett alternativ är att bara koda utfallsvariabeln som ett för explicita kallelser till anställningsintervjuer. Då blir estimaten något mindre i storlek, vilket är naturligt då andelen explicita kallelser till anställningsintervjuer är lägre än andelen positiva svar. Alla resultat är dock kvalitativt oförändrade.

Som nämnts ovan är en omdiskuterad fråga i forskningslitteraturen hur de sökandes yrkeserfarenhet bör utformas i fältexperiment som undersöker åldersdiskriminering. Våra resultat visar att estimatet för ålder inte påverkas av vilket av de tre alternativen för erfarenhet som används.

Övriga resultat

De slumpmässigt tilldelade signalerna sysselsättningsstatus och anpassningsbarhet kan användas för att undersöka om osäkerhet om äldre arbetstagares produktivitet är en viktig kanal för åldersdiskriminering (dvs. om statistiskt diskriminering pga. dessa egenskaper är viktigt). Tanken bakom signalen sysselsättningsstatus är 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 (dvs. arbetslös minst tolv månader) och noll om den sökande är en sysselsatt eller korttidsarbetslös.

Resultaten visar en stark negativ effekt av att vara långtidsarbetslös. För dessa personer är kontaktsannolikheten 2,1 procentenheter lägre (statistiskt signifikant). Resultatet är i linje med tidigare studier.¹⁶ Den starka negativa effekten 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 ålderseffekten är ganska lika för de som är långtidsarbetslösa och de som inte är det (ett så kallat F-test kan inte förkasta hypotesen att ålderskoefficienten är lika).

Vi randomiserade också inkluderandet av den mening i det personliga brevet som är tänkt att signalera att arbetstagaren är anpassningsbar. Resultaten visar att denna signal inte har någon signifikant effekt på kontaktsannolikheten. En tolkning av det är att arbetsgivarna inte har observerat denna signal i jobbansökningarna. 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.

En annan intressant fråga är om den negativa ålderseffekten varierar mellan olika yrken. I tabell 3 visas ålderseffekten för varje yrke. Det kan noteras att ålderseffekten är negativ och statistiskt signifikant i samtliga sju yrken. Det bekräftar att åldersdiskriminering är ett utbredd fenomen som inte är begränsat till ett fåtal yrken. Samtidigt skiljer sig storleken på ålderseffekten mellan

¹⁶ Kroft m.fl. (2013); Eriksson och Rooth (2014).

yrkena (ett så kallat F-test förkastar starkt hypotesen att ålderskoefficienten är lika för alla yrken). Ålderseffekten är störst i de tre yrkena fordonsförare, företagssäljare och kock. Vi har även skattat ålderseffekten separat för kvinnor och män i respektive yrke. För administrativa assistenter och lokalvårdare, de yrken där kvinnor har en högre kontaktsannolikhet, antyder resultaten att detta drivs av att yngre kvinnor har en fördel i dessa yrken.

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

	Adm. assistent	Butiks-säljare	Fordons-förare	Företags-säljare	Kock	Lokal-vårdare	Rest-biträde
Ålder*Yrke	-0,0031*** (0,0006)	-0,0023*** (0,0007)	-0,0081*** (0,0016)	-0,0059*** (0,0013)	-0,0080*** (0,0011)	-0,0049*** (0,0009)	-0,0036*** (0,0007)

Anm: Antal observationer 6 066. Regressionen inkluderar inga ytterligare kontrollvariabler förutom fixa effekter för yrken. Standardfelen är klustrade på företagsnivån. *** signifikant på 1%-nivån, ** signifikant på 5%-nivån och * signifikant på 10%-nivån.

Varför sker åldersdiskriminering vid rekryteringar på arbetsmarknaden?

Resultaten av experimentet visar att det finns en betydande negativ ålderseffekt i samtliga studerade yrken och att den startar så tidigt som i 40-årsåldern. En viktig fråga är vad orsaken är bakom åldersdiskrimineringen.

Osäkerhet om äldres produktivitet eller ovilja mot att anställa äldre

En möjlig förklaring är statistik diskriminering, det vill säga att arbetsgivare på grund av osäkerhet om de sökandes produktivitet sorterar bort äldre jobbsökande. Det faktum att ålderseffekten finns redan i 40-årsåldern gör det dock osannolikt att stereotyper om sämre yrkesfärdigheter, fysisk styrka eller hälsa är viktiga förklaringar till åldersdiskrimineringen. Det är helt enkelt osannolikt att personer redan i 40-årsåldern saknar viktiga yrkesfärdigheter, har låg fysisk styrka eller dålig hälsa.

Det finns dock andra egenskaper som kan ligga till grund för statistisk diskriminering. Inom ramen för vårt forskningsprojekt genomförde Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) en enkätundersökning om hur arbetsgivare uppfattar arbetssökande i olika åldrar.¹⁷ 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 1 336 (34 procent) av dem besvarade enkäten.

¹⁷ Se Andersson (2019), och Carlsson och Eriksson (2019) för en mer utförlig beskrivning av enkätundersökningen.

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 1 (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:

1. självgående,
2. ha lätt att lära,
3. anpassningsbar/flexibel,
4. driven/initiativrik,
5. strukturerad,
6. teknisk yrkesfärdighet,
7. kommunikationsförmåga,
8. lojal/tillförlitlig,
9. samarbetsförmåga och
10. 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. 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. En analys visar att dessa nedgångar är statistiskt signifikanta. Det faktum att den upplevda nedgången börjar vid en så tidig 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 arbetsgivarna upplever att arbetstagarna har dessa egenskaper är antingen ganska konstant eller minskar något i den äldsta åldersgruppen, dvs. vid 60 års ålder). I synnerhet är detta fallet för yrkesfärdigheter, 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.

Enkätsvaren är i linje med resultaten från andra enkätundersökningar riktade till 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.¹⁸ 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 studierna 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 arbetstagaras fysiska styrka och hälsa. En potentiell brist med dessa studier är att de ofta definierar äldre arbetstagare ganska grovt, ofta som arbetstagare över 50 år.

Tre andra frågor i IFAU-enkäten var avsedda att mer direkt mäta arbetsgivarnas attityder till yngre och äldre arbetstagare. Den första frågan 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 frågan handlar om hur yngre och äldre arbetstagare bidrar till arbetsmiljön respektive attityder till yngre och äldre arbetstagare i allmänhet. Dessa frågor är avsedda att mäta betydelsen av preferensdiskriminering.

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 ytterligare fråga i enkäten visar att arbetsgivarna definierar en äldre arbetstagare som någon som är över 54 år.

Resultaten från IFAU-enkäten visar alltså 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

¹⁸ T.ex. Taylor och Walker (1998); AARP (2000); Gray och McGregor (2003); Henkens (2005) och Pensionsmyndigheten (2012).

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 har studerat. En fördel med denna förklaring är att dessa förmågor är allmänna och därför kan vara viktiga i de flesta yrken, om än i olika grad.

En annan potentiell förklaring till åldersdiskriminering är preferensdiskriminering. Det är dock osannolikt att detta är den viktigaste förklaringen. Det är helt enkelt orimligt att arbetsgivare skulle hysa en motvilja mot personer i 40-årsåldern pga. deras ålder. Detta stöds av resultaten från enkätundersökningen där mycket få arbetsgivare gav svar som antyder att detta är en viktig förklaring. Även om preferenser är en osannolik förklaring till att arbetare i 40-årsåldern väljs bort kan denna förklaring fortfarande ha betydelse bland de äldsta (t.ex. de i åldern 55–70 år).

Andra förklaringar

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

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 explicit på ålder är vanliga i vissa europeiska länder, men i Sverige är ålder inte en relevant faktor för arbetstagare i det åldersintervall som vi analyserar i experimentet enligt de kollektivavtal som i stor utsträckning bestämmer lönerna för arbetstagare i låg- och medelkvalificerade yrken. Åldersbaserade löner kan dock också förekomma som ett resultat av långsiktiga implicita kontrakt. De teoretiska argumenten för implicita kontrakt gäller dock befintliga anställda¹⁹ och det är därför inte uppenbart varför dessa argument 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 lönerelaterade kostnader, till exempel pensionspremier, som är högre för äldre arbetstagare.

¹⁹ Jfr. Lazear (1979).

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 jobbsökande i experimentet redan har åtminstone tio år av yrkesspecifik erfarenhet. Dessutom avtar arbetskraftens rörlighet med åldern, vilket betyder att det inte är 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 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 ålderseffekten.

Slutsatser

I denna rapport har vi diskuterat åldersdiskriminering på den svenska arbetsmarknaden utifrån en experimentell forskningsstudie av i vilken utsträckning arbetsgivare använder information om en jobbsökandes ålder i sina rekryteringsbeslut. I studien genomfördes ett experiment, där över 6 000 fiktiva jobbsökningar med slumpmässigt tilldelad information om ålder (i intervallet 35–70 år) skickades till arbetsgivare med utannonserade lediga jobb och arbetsgivarnas svar registrerades.

Resultaten i studien visar att det finns en stark negativ ålders-effekt i samtliga studerade yrken. Kontaktsannolikheten börjar falla redan i 40-årsåldern och vid den nuvarande pensionsåldern är kontaktsannolikheten nära noll. Kontaktsannolikheten faller snabbare med åldern för kvinnor än för män. Den tidiga nedgången i kontaktsannolikheten tyder på att den huvudsakliga förklaringen till åldersdiskriminering på arbetsmarknaden inte handlar om att vara äldre, till exempel över 55 år, utan snarare om att inte vara ung, till exempel under 40–45 år.

Sannolika förklaringar till åldersdiskrimineringen är stereotyper hos arbetsgivare om förmågan att lära sig nya saker, vara anpassningsbar/flexibel och vara driven/initiativrik, medan förväntningar om sämre yrkesfärdigheter hos äldre och direkt motvilja mot äldre på arbetsmarknaden framstår som mindre sannolika förklaringar.

En viktig fråga är i vilken utsträckning resultaten är giltiga utanför den specifika sökkanal och de specifika yrken och städer som vi studerar. Det är välkänt att många vakanser tillsätts genom informella sökanaler, till exempel via personliga nätverk och kontakter. Det finns dock inga uppenbara skäl att förvänta sig att ålder bör spela en mindre roll vid informella rekryteringar. Snarare kan det motsatta hävdas, det vill säga att diskriminering kan förväntas vara vanligare vid rekryteringar som är mindre transparenta.

När det gäller yrkena i experimentet bör de vara representativa för låg- och medelkvalificerade yrken. Om resultaten även är giltiga för högkvalificerade yrken är mer oklart, men sådana yrken är svåra att studera med den metod som 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 även för mer högkvalificerade yrken.

En intressant fråga är om den starka negativa ålderseffekten som vi finner lämnar avtryck i andra ekonomiska data. Registerdata visar att den genomsnittliga arbetslöshetstiden uppvisar en nästan konstant ökning med åldern. Detta mönster är förenligt med våra experimentella resultat. 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.

Resultaten visar att politiker och andra beslutsfattare som arbetar med reformer för att få äldre att stanna kvar 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 pensionering och öka arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningen bland äldre arbetstagare måste både utbudet av arbetskraft bland äldre öka och åldersdiskriminering motverkas.

En viktig fråga är hur samhället med politiska åtgärder kan motverka åldersdiskriminering. En möjlig åtgärd är att göra diskrimineringslagen striktare. Det är dock tveksamt om det är en effektiv åtgärd. Diskrimineringslagen är redan i sin nuvarande utformning tydlig med att ålder inte är ett tillåtet kriterium vid rekryteringsbeslut. Svårigheten är inte lagens tydlighet utan snarare bevisfrågan, där den som anmäls för åldersdiskriminering ofta kan försvara sig med att andra faktorer än den sökandes ålder varit avgörande för anställningsbeslutet.

En annan åtgärd som potentiellt kan motverka åldersdiskriminering är allmänt opinionsskapande arbete. Genom att diskutera hur viktigt det är för samhällsekonomin att fler arbetar högre upp i åldrarna kan förhoppningsvis arbetsgivarnas attityder till äldre arbetskraft förändras. Detta är dock ett långsiktigt arbete och forskningen har i dagsläget få svar på hur ett sådant påverkansarbete bör utformas för att vara effektivt.

Referenser

- AARP (2000), *American business and older workers: A summary of findings*, AARP, Washington.
- Ahmed A.M., Andersson L. och Hammarstedt M. (2012), *Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market*, Applied Economics Letters, 19, 403-406.
- Andersson J. (2019), *Attityder till produktivitet och anställningskostnad över livscykeln*, Rapport 2019:12, IFAU.
- Arrow K.J. (1973), *The theory of discrimination*, i Ashenfelter, O., Rees, A. (red.), *Discrimination in labor markets*, Princeton University Press.
- Becker G. (1957), *The economics of discrimination*, University of Chicago Press.
- Bertrand M. och Mullainathan S. (2004), *Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination*, American Economic Review, 94, 991-1013.
- Blau F.D., Ferber M.A. och Winkler A.W. (2014), *The Economics of Women, Men, and Work*, 7th ed. Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall/Pearson.
- Carlsson M. och Eriksson S. (2019), *Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market*, Labour Economics, 59, 173-183.
- Carlsson M. och Rooth D.O. (2007), *Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data*, Labour Economics, 14, 716-729.
- Eriksson S. och 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.

- Gray L. och McGregor J. (2003), *Human resource development and older workers: Stereotypes in New Zealand*, Asia Pacific Journal of Human Resources, 41, 338-353.
- Henkens K. (2005), *Stereotyping older workers and retirement: The manager's point of view*, Canadian Journal on Aging, 24, 353-66.
- Kroft K., Lange F. och 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, 30-56.
- Lazear E.P. (1979), *Why is there mandatory retirement?*, Journal of Political Economy, 87, 1261-1284.
- Neumark D., Burn I. och Button P. (2019), *Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a field experiment*, Journal of Political Economy, 127, 922-970.
- OECD (2013), *Health at a Glance 2013: OECD Indicators*, OECD Publishing.
- Pensionsmyndigheten (2012), *Arbetsgivares attityder till äldre arbetskraft*, Pensionsmyndigheten analyserar 2012:2, Pensionsmyndigheten.
- 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. och Rich J. (2002), *Field experiments of discrimination in the market place*, Economic Journal, 112, F480-F518.
- Riach P. och 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. och Walker A. (1998), *Employers and older workers: Attitudes and employment practices*, Ageing och Society, 18, 641-658.

Bilaga: Exempel på jobbansökan

Hej,

Det utannonserade jobbet 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 X, 177 36 Järfälla
07XX-XXXXXX
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

PUBLIKATIONER

Delegationen kommer att under den tid arbetet pågår ta fram och publicera ett antal kortare skrifter som berör senior arbetskraft på olika sätt. På vår hemsida kommer vi löpande att lägga upp dessa skrifter.

HITTILLS PUBLICERADE:

Rapport 1:

Kan seniorer arbeta längre?

Rapport 10:

Chefens betydelse för ett längre arbetsliv

Rapport 2:

Att arbeta till 75 – en bra början

Rapport 3:

Tidiga ålderspensionärer
– vilka är de?

Rapport 4:

Hur gamla blir vi?

Rapport 5:

Stanna eller gå?
SwAge-modellen = hållbart
arbetsliv för alla åldrar

Rapport 6:

Hur gamla är de som bestämmer? Om åldersrepresentation i politiska församlingar

Rapport 7:

Hur mycket arbetar seniorer?

Rapport 8:

Vad blir sämre och vad blir bättre när man blir äldre?

Rapport 9:

Att vilja och kunna arbeta längre



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

www.seniorarbetskraft.se



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

www.seniorarbetskraft.se

ISBN 978-91-985773-0-3

Omslag: Elanders Sverige AB
Bild: Agneta S Öberg