

## **Ruotsissa työnantajat syrjivät työnhakijoita, joiden nimi kuulostaa ulkomaalaiselta – syrjinnästä sukupuolen tai vanhemmuuden perusteella ei merkkejä yleisesti**

### **Tutkimuksen päähavainnot**

- Ruotsissa työnhakijat, joilla on ulkomaalaiselta kuulostava nimi, saavat huomattavasti vähemmän myönteisiä vastauksia työhakemuksiinsa kuin hakijat, joilla on tyypillinen ruotsalainen nimi.
- Miehet, joilla on ulkomaalaiselta kuulostava nimi, saavat harvemmin myönteisen vastauksen työhakemukseensa kuin naiset, joilla on ulkomaalaiselta kuulostava nimi.
- Tutkimuksessa ei havaittu systemaattista syrjintää työnhakijan sukupuolen tai vanhemmuuden perusteella.

### **Tausta**

Ruotsia pidetään usein esimerkillisenä maana tasa-arvon edistämisessä. Kansainvälisesti katsoen asenteet ja normit ovat Ruotsissa sukupuolten välistä tasa-arvoa vahvasti tukevia (Edlund & Öun, 2016) ja sukupuolten välinen ero palkattomassa (koti)työssä on melko pieni (European Institute for Gender Equality, 2017). Lisäksi naisten työllisyysaste on suhteellisen korkea (OECD, 2017), mikä johtunee osittain perhepolitiikasta sekä valtion tukeman päivähoiton saatavuudesta ja edullisuudesta. Vanhempainvapaapolitiikka on vapaan pituuden, tukitason ja joustavuuden suhteen anteliasta ja kannustaa myös isää pitämään vapaata (Duvander & Johansson, 2012). Vakituudessa työsuhteessa olevilla vanhemmilla on pääsääntöisesti oikeus säilyttää työpaikkansa vanhempainvapaalla ja tehdä lyhennettyä työaikaan siihen asti, kunnes lapsi suorittaa koulun ensimmäisen luokan tai täyttää 8 vuotta.

Silti Ruotsissakin äidit käyttävät edelleen suurimman osan vanhempainvapaapäivistä (Swedish Social Insurance Agency, 2018), miesten ja naisten välinen palkkaero on melko suuri (European Institute for Gender Equality, 2017) ja sukupuolten välinen ero johtoasemissa kasvaa vanhemmuuden myötä (Bygren & Gähler, 2012). Näin ollen voitaisiin odottaa, että äitien tai hedelmällisessä iässä olevien naisten syrjintää työmarkkinoilla tapahtuisi erityisesti Ruotsin kaltaisessa laajan perhepolitiikan yhteiskunnassa. Toisaalta voisi olettaa päinvastaista, koska myös isien odotetaan pitävän perhevapaita ja kahden palkansaajan kotitaloudet ovat normi.

Ulkomailla syntyneet muodostavat viidenneksen Ruotsin väestöstä (Statistics Sweden, 2021), ja vielä suuremmalla osalla ruotsalaisista on vähintään yksi ulkomailla syntynyt vanhempi.

Ruotsalaissyntyisten ja maahanmuuttajien väliset työllisyserot ovat OECD:n suurimpia (OECD, 2014). Myös näistä syistä on erityisen mielenkiintoista tutkia etniseen alkuperään, sukupuoleen ja vanhemmuuteen sekä näiden yhdistelmiin perustuvaa työmarkkinasyrjintää Ruotsissa.

Vaikka työntekijöiltä voi kysyä heidän omakohtaisia ja subjektiivisia kokemuksiaan, työmarkkinoilla tapahtuvan syrjinnän laaja havainnointi on vaikeaa kysely- tai rekisteriaineistojen avulla. Niinpä vakiintunut menetelmä rekrytointisyrjinnän tutkimiseksi on kenttäkoe, jossa lähetetään kirjallisia työhakemuksia avoimiin työpaikkoihin ja dokumentoidaan työnantajien vastaukset niihin. Työhakemuksissa tiettyjä kuvitteellisten työnhakijoiden ominaisuuksia, kuten sukupuolta ja etnistä alkuperää, vaihdellaan sattumanvaraisesti, mutta hakijoiden koulutus ja työkokemus pidetään samoina. Hakijoiden nimiä käytetään signaaleina heidän sukupuolestaan ja etnisestä taustastaan.

### **Työnhakijoita syrjitään etnisen taustan perusteella**

Tätä menetelmää käyttävässä tutkimuksessamme emme löydä Ruotsissa viitteitä työnhakijoiden järjestelmällisestä syrjinnästä sukupuolen tai vanhemmuuden perusteella (Bygren et al., 2017). Tämä

koskee sekä korkeaa että alhaisempaa koulutusta vaativia ammatteja. Kuitenkin miespuoliset rekrytoijat näyttävät suosivan jonkin verran mieshakijoita, etenkin tasa-ammateissa, joissa on suhteellisen tasainen sukupuolijakauma (Erlandsson, 2019).

Sen sijaan etnistä syrjintää näyttää tapahtuvan. Hakijat, joilla on ulkomaalaiselta kuulostava nimi, saavat työhakemuksiinsa huomattavasti vähemmän myönteisiä vastauksia kuin hakijat, joilla on tyypillinen ruotsalaiselta kuulostava nimi (Erlandsson, 2022). Näin on huolimatta rekrytoijan sukupuolesta. Lisäksi työnantajat ottavat harvemmin yhteyttä miehiin, joilla on ns. ulkomaalainen nimi kuin naisiin, joilla on ulkomaalainen nimi. Tämä on huomattavaa erityisesti siksi, että kuvitteellisilla työnhakijoilla on identtinen ammattiin sopiva ruotsalainen koulutus- ja ammattitausta.

Nämä tulokset ovat pääosin linjassa viimeaikaisten eurooppalaisten tutkimusten kanssa. Vaikka aikaisemmat tutkimustulokset sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vaihtelevat jonkin verran (Baert, 2018) riippuen esimerkiksi maasta ja ammatillisesta kontekstista, monien viimeaikaisten eurooppalaisten tutkimusten perusteella naisia ei syrjitä yleisesti työhaussa (Albert et al., 2011; Baert, 2015; Birkelund et al., 2022; Bygren & Gähler, 2021). Löytyy myös hieman näyttöä naisten suosimisesta rekrytoinnissa (Birkelund et al., 2022).

Nimensä perusteella ulkomaalaisilta kuulostavien työnhakijoiden syrjinnästä on laajalti tutkittua näyttöä (Baert, 2018; Riach & Rich, 2002; Bursell, 2014; Di Stasio & Larsen, 2020). Moni pohjoismainen tutkimus osoittaa, että miehet, joilla on ulkomaalainen nimi, kohtaavat enemmän syrjintää rekrytoinnissa kuin naiset, joilla on ulkomaalainen nimi (Arai et al., 2016; Dahl & Krog, 2018; Liebkind et al., 2016; Midtbøen, 2016). Tähän löytyy myös poikkeuksia Euroopasta (Blommaert et al., 2014), ja syrjintä voi vaihdella ammatin sukupuolikoostumuksen (Bursell, 2014) sekä hakijan etnisen taustan tai rodun mukaan (Di Stasio & Larsen, 2020). Rekrytoijan sukupuolta ja sen yhteyttä syrjintään on tutkittu huomattavasti vähemmän kenttäkokeissa, ja tutkimustieto vaihtelee jonkin verran.

### **Syrjintää voi tapahtua myös muilla työelämän osa-alueilla**

On tärkeää pitää mielessä, että tällä tutkimusmenetelmällä tutkitaan vain muodollisen rekrytointiprosessin ensiastetta, eikä lopullisia palkkauspäätöksiä. Syrjintää voi tapahtua myös muilla työelämän osa-alueilla, kuten ylennyksissä, sisäisissä koulutusmahdollisuuksissa, palkoissa, irtisanomisissa ja epävirallisissa rekrytointiprosesseissa. Tutkimustuloksemme viittaavat siihen, että Ruotsin työmarkkinoilla sukupuolten välistä epätasa-arvoa aiheuttavat ensisijaisesti muut mekanismit kuin rekrytoinnissa tapahtuva syrjintä.

Samalla tulokset antavat viitteitä siitä, että nimensä perusteella ulkomaalaisilta kuulostavien työnhakijoiden syrjintä lisää etnistä eriarvoisuutta työmarkkinoilla. Erityisesti syrjintä kohdistuu miehiin, joilla on ulkomaalaiselta kuulostava nimi. Jos (mies)työntekijät, joilla on ulkomaalainen nimi, saavat yleisesti vähemmän vastauksia työhakemuksiinsa, voidaan olettaa, että he myös todennäköisesti päätyvät harvemmin palkatuiksi kuin työntekijät, joilla on etniselle valtaväestölle tyypillinen nimi.

### **Aineisto ja tutkimusmenetelmä**

Tutkimuksessa on mukana 5 641 työhakemusta, jotka lähetettiin vastauksena avoimiin työpaikkailmoituksiin Ruotsissa vuosina 2013–2020. (Osassa tutkimuksia on käytössä pienempi otos aineistosta.) Ilmoitukset kattoivat 20 eri ammattia. Yksi työhakemus lähetettiin jokaista työpaikkailmoitusta kohti ja työntajien vastaukset kirjattiin. Kuvitteellisten työnhakijoiden nimiä käytettiin signaaleina hakijoiden sukupuolesta ja etnisyydestä. Nimiä vaihdeltiin hakemuksissa sattumanvaraisesti. Hakijat olivat yhtä päteviä eli heillä oli sama ammattiin liittyvä koulutus ja työkokemus. Kuvitteellisten työnhakijoiden ikä oli 31 vuotta. Tieto rekrytoijan tai yhteyshenkilön sukupuolesta perustui työnantajien vastauksiin ja työpaikkailmoituksiin.

## Lisätietoja

Erikoistutkija Anni Erlandsson, Turun yliopisto, etunimi.sukunimi@utu.fi

## Lähteet

- Albert, R., Escot, L., & Fernández-Cornejo, J. A. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(02), 351-375.
- Arai, M., Bursell, M., & Nekby, L. (2016). The reverse gender gap in ethnic discrimination: Employer stereotypes of men and women with Arabic names. *International Migration Review*, 50(2), 385-412.
- Baert, S. (2015). Field Experimental Evidence on Gender Discrimination in Hiring: Biased as Heckman and Siegelman Predicted? *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 9(25), 1-11.
- Baert, S. (2018). Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005. In Gaddis, S. M. (Ed.), *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance* (pp. 63–77). Cham, Switzerland: Springer.
- Birkelund, G. E., Lancee, B., Larsen, E. N., Polavieja, J. G., Radl, J., & Yemane, R. (2022). Gender Discrimination in Hiring: Evidence from a Cross-National Harmonized Field Experiment. *European Sociological Review*, 38(3), 337-354.
- Blommaert L., Coenders M., & van Tubergen F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: an internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92, 957–982.
- Bursell, M. (2014). The multiple burdens of foreign-named men—evidence from a field experiment on gendered ethnic hiring discrimination in Sweden. *European Sociological Review*, 30(3), 399-409.
- Bygren, M., Erlandsson, A., & Gähler, M. (2017). Do employers prefer fathers? Evidence from a field experiment testing the gender by parenthood interaction effect on callbacks to job applications. *European Sociological Review*, 33(3), 337-348.
- Bygren, M., & Gähler, M. (2012). Family formation and men's and women's attainment of workplace authority. *Social Forces*, 90, 795-816.
- Dahl, M., & Krog, N. (2018). Experimental evidence of discrimination in the labour market: Intersections between ethnicity, gender, and socio-economic status. *European Sociological Review*, 34(4), 402-417.
- Di Stasio, V., & Larsen, E. N. (2020). The racialized and gendered workplace: applying an intersectional lens to a field experiment on hiring discrimination in five European labor markets. *Social Psychology Quarterly*, 83(3), 229-250.
- Duvander, A. Z., & Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319-330.

Edlund, J., & Öun, I. (2016). Who should work and who should care? Attitudes towards the desirable division of labour between mothers and fathers in five European countries. *Acta Sociologica*, 59(2), 151-169

Erlandsson, A. (2019). Do men favor men in recruitment? A field experiment in the Swedish labor market. *Work and Occupations*, 46(3), 239-264.

Erlandsson, A. (2022). *Gender, Parenthood, Ethnicity and Discrimination in the Labor Market: Experimental Studies on Discrimination in Recruitment in Sweden*. Doctoral dissertation, Department of Sociology, Stockholm University.

European Institute for Gender Equality. (2017). Gender Equality Index 2017. Measuring Gender Equality in the European Union 2005–2015. Vilnius: European Institute for Gender Equality

Liebkind K., Larja L., & Brylka A. (2016). Ethnic and gender discrimination in recruitment: experimental evidence from Finland. *Journal of Social and Political Psychology*, 4: 403–426.

Midtbøen A. H. (2016). Discrimination of the second generation: evidence from a field experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration*, 17, 253–272.

OECD. (2014). Finding the way: A discussion of the Swedish migrant integration system. Paris: OECD publishing.

OECD. (2017). OECD employment outlook 2017. Paris, France: OECD Publishing.  
[https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2017-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en)

Riach, P. A., & Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the market place. *The economic journal*, 112(483), F480-F518.

Statistics Sweden. (2021). Utrikes födda i Sverige [The foreign-born in Sweden].  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/utrikes-fodda/>

Swedish Social Insurance Agency. (2018). Social Insurance in Figures 2018. Stockholm: Swedish Social Insurance Agency.

## **Employers discriminate against foreign-named job applicants in Sweden – no signs of discrimination based on gender or parenthood in general**

### **Main findings of the dissertation**

- Job applicants with a foreign-sounding name receive far fewer positive responses to their applications than applicants with a typical Swedish-sounding name
- Men with a foreign-sounding name receive fewer positive responses than foreign-named women
- The study shows no signs of systematic employer discrimination based on gender or parenthood in the labor market at large

### **Background**

Sweden is often considered as exemplary in promoting gender equality. In an international comparison, norms of gender equality are widespread among Swedes (Edlund & Öun, 2016) and the gender gap in unpaid (household) work is rather thin (European Institute for Gender Equality, 2017). In addition, female labor market participation is relatively high (OECD, 2017), which is probably partly due to extensive family policies and the availability of state-subsidized daycare at a low cost. The parental leave policies are generous in terms of leave length, benefit level and flexibility, encouraging also fathers to take leave (Duvander & Johansson, 2012). A parent with a permanent employment (contract) generally has the right to keep one's job while on parental leave and to work shorter hours until the child has finished the first grade or turns 8 years.

Yet, mothers still take up the majority of the parental leave days even in Sweden (Swedish Social Insurance Agency, 2018), the gender difference in wages between men and women is rather large (European Institute for Gender Equality, 2017), and the gender gap in authority positions increases after entry into parenthood (Bygren & Gähler, 2012). On the one hand, one may expect mothers or women of fertile age to be discriminated against especially in a society like Sweden with extensive family policies. On the other hand, one may expect the opposite as fathers are also expected to be on parental leave and dual-earner households represent the norm.

Foreign-born make up one fifth of the Swedish population (Statistics Sweden, 2021), and an even higher share of Swedes have at least one foreign-born parent. Gaps in employment between foreign-born and natives in Sweden are among the largest in the OECD (OECD, 2014). For these reasons, it is of particular interest to study labor market discrimination based on ethnicity, gender and parenthood in Sweden.

While one may ask employees about the personal and subjective experiences, observing labor market discrimination at large is problematic using survey or register data. Therefore, a well-established method to study hiring discrimination is a field experiment, i.e., a correspondence audit, in which written job applications are sent to advertised vacancies and employers' responses to these are documented. Certain characteristics, such as gender and ethnicity, of the fictitious job candidates are varied whereas education and work experience are equal within occupations. Thus, distinct female and male names as well as native and foreign-sounding names are generally used to signal the gender and ethnic background, respectively, of the candidates.

### **Discrimination of job applicants based on ethnicity**

Using this approach, we find no evidence of systematic discrimination of job applicants based on gender or parenthood status in Sweden at large (Bygren et al., 2017). This applies both to jobs

requiring higher education and less education. Yet, male recruiters appear to favor male applicants, especially in gender-balanced occupations (Erlandsson, 2019).

The results do show however, that ethnic discrimination takes place. Job applicants with foreign-sounding names receive substantially fewer positive responses to their job applications than applicants with typical Swedish-sounding names (Erlandsson, 2022). This is regardless of recruiter gender. Moreover, men with foreign-sounding names are contacted less often by employers than women with foreign-sounding names. This is notable particularly because the fictitious applicants have identical Swedish educational and occupational backgrounds, within occupations.

These results are largely in line with recent research from Europe. While previous findings on gender discrimination are somewhat diverse (Baert, 2018), e.g., depending on the country and occupational context, many recent European studies do not show discrimination against women in general (Albert et al., 2011; Baert, 2015; Birkelund et al., 2022; Bygren & Gähler, 2021). In fact, there is some evidence of hiring discrimination in favor of women (Birkelund et al., 2022).

Yet, discrimination against job applicants with foreign-sounding names is well documented in research (Baert, 2018; Riach & Rich, 2002; Bursell, 2014; Di Stasio & Larsen, 2020). Several Nordic studies show foreign-named men to encounter more hiring discrimination than foreign-named women (Arai et al., 2016; Dahl & Krog, 2018; Liebkind et al., 2016; Midtbøen, 2016). But there are exceptions to this in Europe (Blommaert et al., 2014), and discrimination patterns can vary depending on the gender composition of the occupation (Bursell, 2014) and ethnic or racial background (Di Stasio & Larsen, 2020). Recruiter gender and its role for discrimination has been studied much less in field experiments and the research findings are somewhat varying.

### **Discrimination can occur in other dimensions related to employment**

It is important to keep in mind that this method only studies the early stage of the formal hiring process, and not the final hiring decisions. Discrimination can also take place in other phases related to employment, such as promotions, training opportunities, wages, firings and informal recruitment processes. Our findings point to other mechanisms than gender discrimination in the hiring process as more important for gender equalities in the Swedish labor market. Yet, the results imply that discrimination against job applicants with foreign-sounding names contributes to ethnic inequality in the labor market, and especially so for men with foreign-sounding names. If foreign-named (male) workers, in general, receive fewer responses to their job applications, they can be assumed to be less likely to end up in an interview and to be hired than workers with typical native names.

### **Data and research method**

The study comprises (up to) 5 641 applications that were sent in response to job advertisements in Sweden during 2013-2020. (Some of the studies use a smaller sample of the data.) Applications were sent to 20 occupations. One job application per vacancy was submitted, and employers' responses were documented. The names of the fictitious job applicants were used to indicate gender and ethnicity. Names were randomized in the applications. The applicants had identical merits within occupations, i.e., they had the same occupation-specific education and employment background. They were all aged 31. Information about the gender of the recruiter or the contact person was based on the employers' responses and the job advertisements.

### **For more information**

Senior researcher Anni Erlandsson, Turun yliopisto, etunimi.sukunimi@utu.fi

## Sources

- Albert, R., Escot, L., & Fernández-Cornejo, J. A. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(02), 351-375.
- Arai, M., Bursell, M., & Nekby, L. (2016). The reverse gender gap in ethnic discrimination: Employer stereotypes of men and women with Arabic names. *International Migration Review*, 50(2), 385-412.
- Baert, S. (2015). Field Experimental Evidence on Gender Discrimination in Hiring: Biased as Heckman and Siegelman Predicted? *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 9(25), 1-11.
- Baert, S. (2018). Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005. In Gaddis, S. M. (Ed.), *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance* (pp. 63–77). Cham, Switzerland: Springer.
- Birkelund, G. E., Lancee, B., Larsen, E. N., Polavieja, J. G., Radl, J., & Yemane, R. (2022). Gender Discrimination in Hiring: Evidence from a Cross-National Harmonized Field Experiment. *European Sociological Review*, 38(3), 337-354.
- Blommaert L., Coenders M., & van Tubergen F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: an internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92, 957–982.
- Bursell, M. (2014). The multiple burdens of foreign-named men—evidence from a field experiment on gendered ethnic hiring discrimination in Sweden. *European Sociological Review*, 30(3), 399-409.
- Bygren, M., Erlandsson, A., & Gähler, M. (2017). Do employers prefer fathers? Evidence from a field experiment testing the gender by parenthood interaction effect on callbacks to job applications. *European Sociological Review*, 33(3), 337-348.
- Bygren, M., & Gähler, M. (2012). Family formation and men's and women's attainment of workplace authority. *Social Forces*, 90, 795-816.
- Dahl, M., & Krog, N. (2018). Experimental evidence of discrimination in the labour market: Intersections between ethnicity, gender, and socio-economic status. *European Sociological Review*, 34(4), 402-417.
- Di Stasio, V., & Larsen, E. N. (2020). The racialized and gendered workplace: applying an intersectional lens to a field experiment on hiring discrimination in five European labor markets. *Social Psychology Quarterly*, 83(3), 229-250.
- Duvander, A. Z., & Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319-330.
- Edlund, J., & Öun, I. (2016). Who should work and who should care? Attitudes towards the desirable division of labour between mothers and fathers in five European countries. *Acta Sociologica*, 59(2), 151-169

Erlandsson, A. (2019). Do men favor men in recruitment? A field experiment in the Swedish labor market. *Work and Occupations*, 46(3), 239-264.

Erlandsson, A. (2022). *Gender, Parenthood, Ethnicity and Discrimination in the Labor Market: Experimental Studies on Discrimination in Recruitment in Sweden*. Doctoral dissertation, Department of Sociology, Stockholm University.

European Institute for Gender Equality. (2017). Gender Equality Index 2017. Measuring Gender Equality in the European Union 2005–2015. Vilnius: European Institute for Gender Equality

Liebkind K., Larja L., & Brylka A. (2016). Ethnic and gender discrimination in recruitment: experimental evidence from Finland. *Journal of Social and Political Psychology*, 4: 403–426.

Midtbøen A. H. (2016). Discrimination of the second generation: evidence from a field experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration*, 17, 253–272.

OECD. (2014). Finding the way: A discussion of the Swedish migrant integration system. Paris: OECD publishing.

OECD. (2017). OECD employment outlook 2017. Paris, France: OECD Publishing.  
[https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2017-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en)

Riach, P. A., & Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the market place. *The economic journal*, 112(483), F480-F518.

Statistics Sweden. (2021). Utrikes födda i Sverige [The foreign-born in Sweden].  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/utrikes-fodda/>

Swedish Social Insurance Agency. (2018). Social Insurance in Figures 2018. Stockholm: Swedish Social Insurance Agency.