

Gigekonomin som dörröppnare?

Adrian Adermon

Lena Hensvik

Gigekonomin som dörröppnare?^a

av

Adrian Adermon^b och Lena Hensvik^c

2020-11-23

Sammanfattning

Gigjobb har lyfts fram som möjliga instegsjobb för personer med svag förankring till arbetsmarknaden, t.ex. ungdomar och invandrare. Vi undersöker detta genom en korrespondensstudie, där vi skickat fiktiva ansökningar till 10 000 platsannonser. Vi jämför andelen svar från arbetsgivare för ansökningar med erfarenhet från gigjobb, traditionella jobb, eller arbetslöshet. Vi undersöker även hur effekterna skiljer sig för personer med svensk- eller arabisk klingande namn. Resultaten tyder på att gigjobb värderas högre än arbetslöshet och lägre än erfarenhet från ett traditionellt jobb, men bara för sökande med svensk klingande namn. För personer med arabisk klingande namn syns inga effekter av arbetslivserfarenhet. Däremot är graden av etnisk diskriminering fortsatt hög på den svenska arbetsmarknaden.

^a Rapporten är en populärvetenskaplig version av forskningsuppsatsen Adermon och Hensvik (2020) och den specialintresserade läsaren hänvisas dit för en mer detaljerad redovisning av metod och resultat. Vi är tacksamma för kommentarer och förslag från Stefan Eriksson, Martin Nybom och Roland Rathelot och seminaredeltagare vid IFAU, Nordic Summer Institute in Labor Economics i Uppsala och EALE/SOLE/AASLE World Conference 2020, och för forskningsassistans från Ulfhild Westin.

^b IFAU, Uppsala Center for Labor Studies (UCLS), Uppsala Center for Fiscal Studies (UCFS). adrian.adermon@ifau.uu.se

^c IFAU, Uppsala Center for Labor Studies (UCLS), CESifo och CEPR. lena.hensvik@ifau.uu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Bakgrund och tidigare forskning.....	5
3	Experimentet.....	6
3.1	Urvalet av vakanser.....	6
3.2	De fiktiva ansökningarna.....	8
3.3	De experimentella behandlingarna.....	9
3.4	Randomiserings-protokoll.....	10
3.5	Vad räknas som ett positivt svar?.....	10
4	Resultat.....	11
5	Slutsatser.....	12
6	Referenser.....	13

1 Inledning

Gigekonomin kommer att hjälpa dem som vill ha en fast anställning men som har svårt att få det, till exempel unga utan lång erfarenhet eller de som kommer nya till Sverige. För dem blir det lättare att få ett jobb inom gigekonomin och börja bygga ett cv som hjälper dem att få en fast anställning. (*Erik Sandström, chef för digitaliseringsfrågor på Arbetsförmedlingen, Dagens Nyheter, 2018-02-25.*)

Gigekonomin har växt snabbt under senare år i de flesta rika länder. På den traditionella arbetsmarknaden är de flesta anställda av ett företag, som i sin tur tillhandahåller varor eller tjänster till konsumenter. Gigjobb karaktäriseras istället av företag som tillhandahåller en plattform, genom vilken utförare av tjänster direkt kopplas samman med konsumenter som efterfrågar dessa tjänster (gigjobb återfinns mycket sällan i tillverkningsindustri). Exempel är taxiverksamhet, hemleverans av lagad mat och uthyrning av bostäder i andra hand. Gigekonomin kallas ibland *delningsekonomin*, och gigjobb har av vissa benämnts *app-jobb*, eftersom det är vanligt att kommunikationen mellan konsument och utförare sker via en mobilapp.

Som citatet ovan illustrerar har gigjobb på senare tid lyfts fram som en möjlig väg till fler ”enkla jobb” i Sverige, som skulle kunna tjäna som instegsjobb för personer som har svårt att finna anställning på den traditionella arbetsmarknaden. Det pågår samtidigt en diskussion om hur dessa jobb ska regleras. Skatteverket (2016) har pekat på svårigheten att samla in tillförlitliga kontrolluppgifter för utförare i gigekonomin, samt att skattereglerna kan te sig komplexa och därmed försämra förutsebarheten för utförarna. Fackförbundet TCO (Essemyr, 2017) har efterfrågat anpassningar av reglerna för a-kassa för att stärka skyddet för gigjobbare. Arbetsförmedlingen lyfter i sin Arbetsmarknadsrapport (2018) de potentiella möjligheter gigjobb kan medföra, men även risken att de bidrar till skapandet av fler ”dåliga jobb”. Kunskap om de olika effekterna gigjobb har för arbetstagare kommer vara ett viktigt underlag till den pågående diskussionen.

Denna studie syftar därför till att studera hur erfarenhet från gigjobb värderas av traditionella arbetsgivare.¹ Sådan erfarenhet skulle kunna signalera att en arbetssökande är motiverad och beredd att anstränga sig. Men det oklart hur arbetsgivare värderar en sådan signal, eftersom gigjobb vanligen karaktäriseras av låga inträdesbarriärer. Gigerfarenhet skulle dessutom kunna betyda att den sökande inte lyckats få ett traditionellt jobb, vilket kan tolkas som en negativ signal. Slutligen utförs många gigjobb i enskildhet, vilket medför att utföraren inte får möjlighet att bygga upp nya sociala nätverk. Den typen av nätverk har i

¹ Rapporten är en sammanfattad version av Adermon och Hensvik (2020).

tidigare studier visats hjälpa unga människor till anställning.² Det är alltså inte möjligt att på teoretisk grund bedöma hur erfarenhet från gigjobb värderas av arbetsgivare, och därmed om de fungerar som inträdesbiljetter till den traditionella arbetsmarknaden eller om de snarare riskerar att fånga människor i oattraktiva låglönejobb.

Vi studerar effekter av erfarenhet från ett gigjobb genom ett s.k. korrespondensexperiment. Vi skickade under 2018 omkring 10 000 fiktiva ansökningar till 3 300 jobbannonser hämtade från Arbetsförmedlingens sida *Platsbanken*. Genom att slumpmässigt variera arbetslivserfarenheten i ansökningarna och räkna andelen positiva svar från arbetsgivarna, kan vi isolera effekten av olika typer av arbetslivserfarenhet på sannolikheten att bli kallad till intervju för ett jobb. Våra fiktiva jobsökare (alla unga män) hade antingen varit arbetssökande under det senaste året, haft ett gigjobb eller haft ett traditionellt jobb. Vi varierade dessutom namnen på ansökningarna mellan svensk- eller arabisk klingande, för att kunna undersöka om gigerfarenhet värderas olika för dessa grupper.³

Det finns flera skäl till att vi använder denna forskningsdesign. Det är i dagsläget inte möjligt att i administrativa register urskilja om en person arbetar i ett gigjobb eller i ett traditionellt jobb. Men även om det vore möjligt att genom registerdata jämföra arbetsmarknadsutfall mellan personer med och utan gigerfarenhet, kvarstår problemet att personer som arbetar i gigeekonomin mest troligt skiljer sig på många andra sätt från de som inte arbetar eller arbetar i traditionella jobb. Vår experimentella design gör det möjligt att isolera effekten av arbetslivserfarenhet från andra faktorer.

Våra resultat tyder på att erfarenhet från gigjobb värderas positivt av arbetsgivare, men att erfarenhet från traditionella jobb värderas högre, för sökande med svensk klingande namn. Traditionell erfarenhet höjer andelen positiva svar med omkring 4 procentenheter (ca 23 procent), medan effekten är omkring hälften så stor för gigerfarenhet: 2,3 procentenheter (13 procent). Det är dock viktigt att komma ihåg att dessa resultat är behäftade med statistisk osäkerhet, och bör därför tolkas med viss försiktighet.

I linje med tidigare studier finner vi omfattande etnisk diskriminering – andelen positiva svar för sökande med arabisk klingande namn är omkring hälften så hög som för sökande med svensk klingande namn. Vidare finner vi att arbetsgivare inte över huvud taget värderar arbetslivserfarenhet för denna grupp.

² Se Hensvik och Nordström Skans 2014, 2016; Kramarz och Nordström Skans 2014.

³ Enligt en enkätundersökning från 2016 sökte dubbelt så många män som kvinnor jobb på digitala plattformar i Sverige, de flesta var 16–24 år gamla och en majoritet var utrikes födda (SOU 2017:24).

Våra resultat ger alltså inget stöd till hypotesen att gigjobb kan hjälpa minoriteter att få fotfäste på arbetsmarknaden.

2 Bakgrund och tidigare forskning

Tidigare studier har visat att arbetstagare hos taxijätten Uber i USA värderar den flexibilitet och frihet som dessa jobb medför (Chen m.fl. 2017; Hall och Krueger 2016). Samtidigt finns tecken på att många som har dessa jobb skulle föredra ett mer traditionellt jobb med permanent anställning. Boeri m.fl. (2020) redovisar enkätstudier från USA, Storbritannien och Italien, som visar att många gigjobbare skulle vilja arbeta fler timmar än de har möjlighet till. Datta (2019) låter arbetstagare i USA och Storbritannien värdera olika egenskaper hos ett jobb (t.ex. lön, flexibla arbetstider och semester), och finner att de egenskaper som värderas högst tenderar att vara sådana som vanligen associeras med traditionella anställningar. Detta gäller även för försökspersoner som för tillfället arbetar i icke-typiska jobb (t.ex. gigjobb).

I USA är personer som tidigare varit arbetslösa överrepresenterade i icke-traditionella jobb, och personer som har dessa jobb tjänar mindre än liknande personer som utför liknande arbetsuppgifter i traditionella jobb (Katz och Krueger, 2017). I regioner där gigjobb finns tillgängliga kommer personer snabbare ur arbetslöshet genom att ta ett gigjobb, men de blir också kvar längre i dessa jobb och har lägre löner än jämförbara personer utan möjlighet att ta ett gigjobb, även flera år framåt (Jackson, 2020).

En annan relaterad litteratur har studerat hur arbetsgivare värderar tidigare arbetslivserfarenhet hos arbetssökande. Studier i Sverige och USA har visat att arbetsgivare inte bryr sig särskilt mycket om korta perioder av arbetslöshet, men reagerar negativt på längre perioder (Eriksson och Rooth 2014; Kroft, Lange och Notowidigdo 2013). Eriksson och Rooth (2014) visar att andelen positiva svar på jobbansökningar sjunker med en femtedel för unga, relativt högkvalificerade sökande till enkla jobb i Sverige om de har varit arbetslösa i minst nio månader. Ett intressant undantag är Cahuc, Carcillo och Minea (2019), som inte finner några negativa effekter av tidigare arbetslöshet för personer utan avslutad grundskola i Frankrike.

Förekomsten av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden är mycket väldokumenterad. Flera korrespondensstudier av den svenska arbetsmarknaden har visat att personer med arabisk klingande namn får svar från arbetsgivare i hälften så hög grad jämfört med sökanden med svensk klingande namn (Bursell 2007; Carlsson och Rooth, 2007). Detta gäller i liknande grad för både första och andra generationens invandrare (Carlsson, 2010). Diskriminering har även belagts i

labboxperiment (Holm, 2001; Ahmed, 2005) samt med hjälp av anonyma ansökningar (Åslund och Nordström Skans, 2012).

Enkla jobb som insteg på arbetsmarknaden för flyktingar har kartlagts av Ek, Hammarstedt och Skedinger (2020). De följer invandrade från Afrika och Mellanöstern i administrativa register under perioden 2000–2017, och finner att de invandrare som anställs i lågkvalificerade ("enkla") jobb aldrig kommer ikapp de som anställs i mer högkvalificerade jobb inkomstmässigt. Författarna redovisar även en korrespondensstudie utförd under 2019, där de skickade 2 000 ansökningar till enkla jobb. De fiktiva sökande var invandrare från Syrien som beviljats uppehållstillstånd 2016, och författarna varierade språkkunskaper (avslutad SFI) och arbetslivserfarenhet (restaurangbiträde eller arbetssökande). I denna grupp fick endast omkring 4 procent svar om intervju eller mer information, och strax över 1 procent blev direkt kallade till intervju. Studien finner inga effekter av vare sig språkkunskaper eller arbetslivserfarenhet för denna grupp.

3 Experimentet

Vår studie genomfördes under perioden mars–oktober 2018, då Sverige befann sig i en högkonjunktur med låg arbetslöshet och hög efterfrågan på arbetskraft.

Eftersom gigjobb har funnits längst i storstäderna fokuserade vi på Stockholm, Göteborg och Malmö samt omgivande pendlingskommuner. Sammanlagt skickades omkring 10 000 ansökningar till 3 300 jobbbannonser från Platsbanken. Ansökningarna skickades ut via e-post, och svar från arbetsgivarna togs emot via e-post samt telefon. För att minimera belastningen för arbetsgivarna avböjdes alla intervjufrågor omgående.

3.1 Urvalet av vakanser

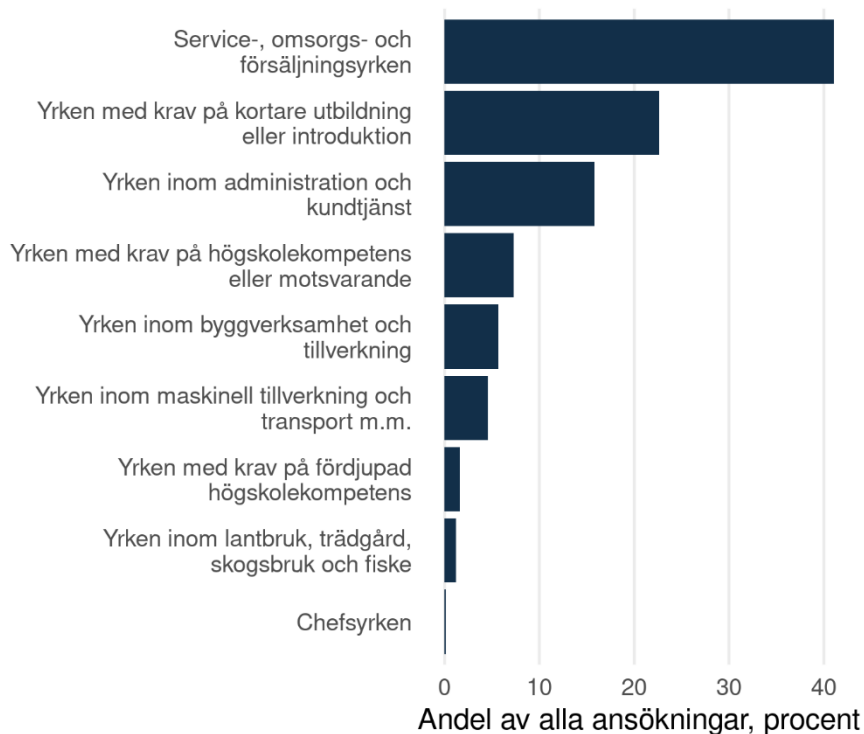
Eftersom vi ville ta reda på om erfarenhet från gigjobb kan underlätta inträdet på den reguljära arbetsmarknaden, sökte vi endast jobb utan krav på vare sig högre utbildning eller tidigare arbetslivserfarenhet – så kallade *enkla jobb*. På Platsbanken kan jobb med krav på tidigare erfarenhet filtreras bort av den arbetssökande, och krav på eftergymnasial utbildning framgår tydligt i annonstexterna.

Studiens urvalsram var därmed alla jobb som annonserades på Platsbanken under perioden mars–oktober 2018, utan krav på eftergymnasial utbildning eller tidigare arbetslivserfarenhet, i Stockholm, Göteborg eller Malmö med omgivande pendlingskommuner. Eftersom ansökningarna skickades via e-post var ett ytterligare krav att annonsen skulle innehålla en e-postadress. Detta utesluter arbetsgivare som använder egna webbportaler för ansökning. Vi skickade an-

sökningar till 12 procent av alla enkla jobb som annonserades på Platsbanken under perioden.

Våra data omfattar 9 987 ansökningar. Den största andelen av ansökningarna (nästan 80 procent) gäller service-, omsorgs-, och försäljningsyrken; enkla jobb inom städ, bygg, restaurang och relaterade branscher; samt administration och kundtjänst (se Figur 1). Tabell 1 visar de 20 största yrkena i vårt urval efter SSYK-kod.

Figur 1 Fördelning av ansökningar



Tabell 1 De 20 största yrkena

SSYK	Yrke	Andel, procent
941	Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.	12,2
534	Skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl.	9,4
522	Butikspersonal	8,2
524	Eventsäljare och telefonförsäljare m.fl.	7,7
422	Resesäljare, kundtjänstpersonal och receptionister m.fl.	6,5
513	Hovmästare, servitörer och bartendrar	5,9
911	Städare och hemservicepersonal m.fl.	5,6
411	Kontorsassistenter och sekreterare	4,4
332	Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl.	4,4
432	Lagerpersonal och transportledare m.fl.	4,3
531	Barnskötare och elevassistenter m.fl.	3,2
832	Bil-, motorcykel och cykelförare	2,3
512	Kockar och kallskänkor	1,6
532	Undersköterskor	1,6
912	Tvättare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare	1,5
351	Drift-, support- och nätverkstekniker m.fl.	1,3
523	Kassapersonal m.fl.	1,1
821	Montörer	1,0
611	Växtodlare inom jordbruk och trädgård	0,9
962	Tidningsdistributörer, vaktmästare och övriga servicearbetare	0,9
	Övriga yrken	16,0

3.2 De fiktiva ansökningarna

Våra fiktiva jobbsökare är unga män som nyligen tagit examen från ett yrkesprogram på gymnasiet. Vi fokuserar på unga personer med begränsad arbetslivserfarenhet för att fånga inträdet på arbetsmarknaden. Avgränsningen till män beror dels på att en majoritet av de som arbetar inom gigekonomin är just män⁴, dels på att det hade krävts ett betydligt större material för att kunna studera könsskillnader med bibehållen statistisk precision.

Bostadsadress och gymnasieskola på ansökningarna är valda för att signalera medelklassbakgrund hos våra sökande. De har alla avslutat ett yrkesprogram med inriktning mot tjänstesektorn, innehållande minst 12 veckors arbetsplatsförlagd praktik. De har också B-körkort.

Vi skickade tre ansökningar till varje vakans, och skapade därför tre distinkta ansökningar för varje stad (Stockholm, Göteborg och Malmö). Varje ansökan

⁴ Enligt en enkätundersökning från ILO är omkring två tredjedelar av alla gigjobbare män (Berg m.fl. 2018).

hade en unik gymnasieskola och gymnasieprogram, hemadress, arbetspraktik, och layout. Ansökningarna bestod av ett personligt brev samt CV. Vi skapade också fyra unika identiteter bestående av ett namn, en e-postadress och ett telefonnummer. Tre av dessa identiteter kombinerades sedan slumpmässigt med de tre ansökningarna samt de tre behandlingsnivåerna. Detta beskrivs i detalj i nästa avsnitt.

De tre ansökningarna till en given vakans skickades med en dags mellanrum (dock ej under helger), och den första ansökan skickades normalt ut inom två dagar efter att vakansen publicerats på Platsbanken.

3.3 De experimentella behandlingarna

De fiktiva ansökningarna tilldelades slumpmässigt en av följande nivåer av arbetslivserfarenhet:

- (i) 7–15 månaders arbetslivserfarenhet i ett gigjobb
- (ii) 7–15 månaders arbetslivserfarenhet inom ett traditionellt jobb
- (iii) 7–15 månaders arbetslöshet.

Vi signalerade arbetslöshet genom ett glapp i CV samt frasen ”nu söker jag jobb”.⁵

För att göra innehållet i gigjobbet så likt det traditionella jobbet som möjligt valde vi att jämföra leverans av mat från restauranger hem till kunder (gigjobb) med postutdelning (traditionellt jobb). Dessa jobb är bägge självständiga servicejobb som huvudsakligen består i att cykla runt i staden. Jobben ger främst arbetslivserfarenhet i form av god fysisk form samt lokalkännedom. Anställningskraven skiljer sig dock markant. Arbete hos gigföretaget kräver endast tillgång till en smartmobil och cykel, att personen är minst 18 år gammal samt har ett person- eller samordningsnummer. En typisk jobbbannons hos den traditionella arbetsgivaren kräver däremot att den arbetssökande är minst 18 år gammal, har avslutad gymnasieexamen och körkort, talar flytande svenska, är i god fysisk form samt positiv och serviceinriktad. Den sökande måste även bifoga ett utdrag ur belastningsregistret. Den traditionella arbetsgivaren ställer alltså betydligt tuffare krav i anställningsprocessen, i kontrast till gigjobbet, som endast ställer minimala krav på tillgång till egen utrustning.

Det är viktigt att arbetsgivarna känner igen de företag som anges i våra fiktiva CV, och vet att det avser ett gigjobb. Vi har därför använt det matleverans-

⁵ Erfarenhetens längd bestämdes av när under studieperioden ansökningen skickades. Våra fiktiva jobbsökare började sin anställning (alternativt jobbsökande) i augusti 2017, och sökte nya jobb någon gång under perioden mars–oktober 2018.

företag som funnits längst på den svenska marknaden och som är etablerat i alla de tre städer som ingår i studien. För att förstärka signalen till arbetsgivarna har vi även beskrivit företaget som ”det dominerande app-företaget för matleverans i Stockholm/Göteborg/Malmö”.

En brist i studien är att vi inte kan veta hur arbetsgivarna uppfattar de specifika jobb vi valt. Det kan inte uteslutas att vi hade fått andra resultat om vi valt andra jobb för jämförelsen. Samtidigt gör utformningen av studien att vi fångar hur dessa jobb faktiskt värderas på arbetsmarknaden, och våra effektskattningar omfattar därmed också eventuella missuppfattningar eller kunskapsluckor om dessa jobb hos arbetsgivarna.

De fiktiva ansökningarna tilldelades också slumpmässigt antingen ett svensklingande eller ett arabisklingande namn. Eftersom tre ansökningar skickades till varje vakans, skapade vi fyra fiktiva namn (två svensklingande och två arabisklingande), så att varje vakans skickades minst en ansökan med ett svensklingande namn samt en med ett arabisklingande namn.⁶ Då alla fiktiva sökande har svensk gymnasieexamen och talar flytande svenska, uppfattas troligen våra sökande med arabisklingande namn antingen som andra generationens invandrare eller som första generationens invandrade som anlänt i Sverige relativt unga. Carlsson (2010) har visat att första generationens invandrare med utländsk utbildning möter ungefär samma nivå av diskriminering på arbetsmarknaden som andra generationens invandrare, och vi har därför skäl att tro att våra resultat också är informativa om effekter för nyanlända.

3.4 Randomiseringsprotokoll

Vi skickade tre ansökningar till varje vakans. Varje ansökan var en slumpmässig kombination av arbetslivserfarenhet och namn. Varje vakans fick därmed en ansökan med varje typ av erfarenhet (gigjobb, traditionellt jobb eller arbetslöshet), och minst en ansökan med varje typ av namn (svensk- eller arabisklingande). Eftersom vi kombinerade de olika behandlingsnivåerna slumpmässigt med våra personliga brev och CV, kan vi utesluta att eventuella skillnader i svarsfrekvenser härrör från specifika egenskaper hos ansökningarna, t.ex. gymnasieskola, bostadsadress eller formuleringar i texten.

3.5 Vad räknas som ett positivt svar?

Vi samlade in alla svar från arbetsgivare upp till två månader efter att ansökan skickats in. I huvudanalysen klassificeras alla kontakter från arbetsgivaren som

⁶ De svensklingande namnen var Filip Johansson och Erik Andersson, och de arabisklingande namnen var Ali Ahmed och Mohammed Hassan. De är hämtade från de vanligaste för- och efternamnen givna till nyfödda pojkar i Sverige 1998.

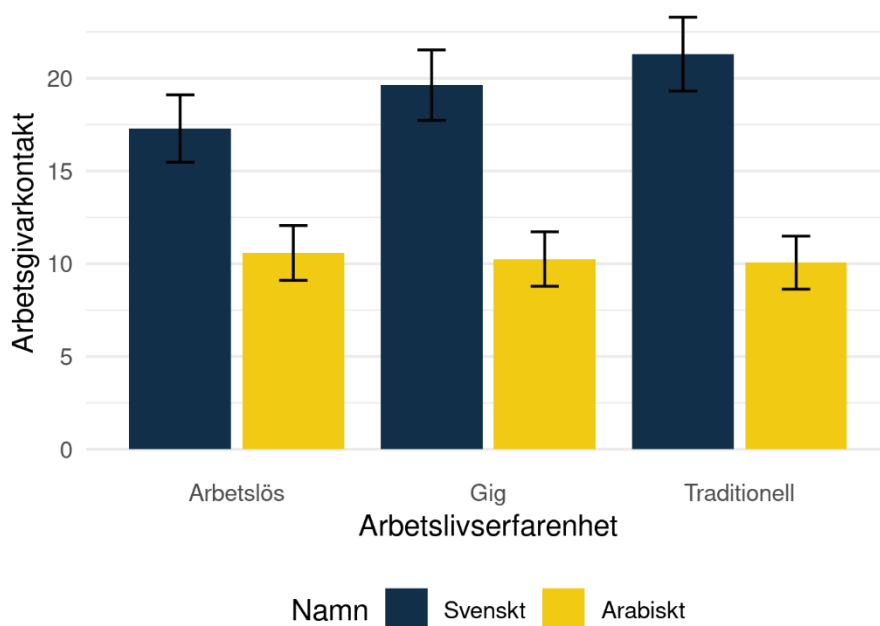
positiva svar, förutom de som är explicit negativa. Detta innefattar inbjudningar till intervjuer eller frågeformulär, såväl som frågor av typen: ”Talar du norska?” eller ”Kan du tänka dig att pendla?”. Vi räknar även missade samtal till våra telefoner som positiva svar.

För att säkerställa att resultaten inte drivs av vår definition av svar har vi också studerat en smalare definition, där vi inte räknar in arbetsgivare som kontaktar de sökande med ytterligare frågor.

4 Resultat

Figur 2 visar andelen ansökningar som erhöll positiva svar från arbetsgivaren, uppdelat efter behandlingsgrupp. De blå staplarna visar andelar för sökande med svenskklingande namn, och de gula staplarna visar motsvarande andelar för sökande med arabisk klingande namn.

Figur 2 Arbetsgivarkontakter per behandlingsgrupp



Not: Staplarna visar andelar av ansökningarna som fick svar från arbetsgivaren, i procent, för respektive behandlingsgrupp. De svarta linjerna visar 95 procents konfidensintervall.

För ansökningar med svenskklingande namn men utan arbetslivserfarenhet var andelen positiva svar 17,3 procent. Motsvarande andel var 19,6 procent för an-

sökningar med erfarenhet från gigjobb, och 21,3 procent för de med traditionell arbetslivserfarenhet. Det tycks alltså som att erfarenhet från gigjobb värderas av arbetsgivare, men inte lika högt som traditionell erfarenhet. Det bör dock påpekas att dessa skattningar är behäftade med statistisk osäkerhet, och skillnaderna bör därför tolkas med viss försiktighet.

För ansökningar med arabisk klingande namn kan vi först konstatera en hög grad av diskriminering: andelen positiva svar är 10,6 procent för sökande utan arbetslivserfarenhet, vilket endast är omkring 60 procent av motsvarande siffra för sökande med svensk klingande namn. Vidare ser vi att arbetslivserfarenhet inte värderas över huvud taget för denna grupp – andelarna är 10,3 procent för sökande med gigerfarenhet, och 10,1 procent för sökande med traditionell erfarenhet.

I Adermon och Hensvik (2020) presenterar vi formella regressionsanalyser av vårt experiment, vilket gör det möjligt att kvantifiera den statistiska osäkerheten i resultaten. Skillnaden mellan gig- och traditionell erfarenhet är något oprecist skattad, och bör därför tolkas med viss försiktighet. Övriga skillnader är mer precisa.

5 Slutsatser

Våra resultat bekräftar tidigare studier som påvisat omfattande etnisk diskriminering bland svenska arbetsgivare. Fokus för vår studie är dock på frågan om gigjobb kan fungera som instegsjobb, särskilt för minoritetsgrupper.

Resultaten tyder på att arbetsgivare värderar erfarenhet från gigjobb högre än arbetslöshet, men inte lika högt som erfarenhet från ett traditionellt jobb – men bara om den sökande tillhör majoritetsgruppen (svensk klingande namn). Skillnaderna är dock relativt små och behäftade med statistisk osäkerhet, och bör därför tolkas försiktigt.

För personer från en minoritetsgrupp (arabisk klingande namn) värderas ingen form arbetslivserfarenhet. En möjlig förklaring kan vara att arbetsgivare är så starkt negativa till denna grupp att de struntar i de sökandes kvalifikationer. Men det kan också vara så att arbetsgivarna är medvetna om att diskriminering förekommer på arbetsmarknaden och därför inte tolkar avsaknaden av erfarenhet lika negativt för denna grupp. Oavsett vilken förklaring som stämmer finner vi inget stöd för hypotesen att gigeconomien skulle hjälpa minoritetsgrupper att få fotfäste på arbetsmarknaden.

6 Referenser

- Adermon, A. och L. Hensvik, (2020), ”Gig-jobs: stepping stones or dead ends?”, Working Paper 2020:23, IFAU, Uppsala.
- Ahmed, A. M., (2005), ”Essays on the Behavioral Economics of Discrimination”, doktorsavhandling, Växjö universitet, Växjö.
- Arbetsförmedlingen (2018), *Arbetsmarknadsrapport*.
- Berg, J., M. Furrer, E. Harmon, U. Rani och M. S. Silberman, (2018), *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*, rapport, International Labour Organization, Genève.
- Boeri, T., G. Giupponi, A. B. Krueger och S. Machin, (2020), "Solo Self-Employment and Alternative Work Arrangements: A Cross-Country Perspective on the Changing Composition of Jobs", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 34, nr. 1, s. 170–95.
- Bursell, M., (2007), ”What’s in a Name? A Field Experiment Test for the Existence of Ethnic Discrimination in the Hiring Process”, SULCIS Working Paper 2007:7, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier.
- Cahuc, P., S. Carcillo och A. Minea, (2019), ”The Difficult School-to-Work Transition of High School Dropouts: Evidence from a Field Experiment.” *Journal of Human Resources*, 0617–8894R2.
- Carlsson, M. och D.-O. Rooth, (2007), ”Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data.” *Labour Economics*, vol. 14, nr. 4, s. 716–729.
- Carlsson, M., (2010), ”Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-Generation Immigrants.” *LABOUR*, vol. 24, nr. 3, s. 263–278.
- Chen, M. K., J. A. Chevalier, P. E. Rossi och E. Oehlsen, (2017), ”The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers”, Working Paper 23296, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Datta, N., (2019), ”Willing to Pay for Security: A Discrete Choice Experiment to Analyse Labour Supply Preferences”, Discussion Paper 1632, Centre for Economic Performance, London.
- Ek, .S, M. Hammarstedt och P. Skedinger, (2020), *Enkla jobb och kunskaper i svenska–nycklar till integration?*, Forskningsrapport, SNS Förlag, Stockholm.

- Eriksson, S. och D.-O. Rooth, (2014), "Do Employers Use Unemployment as a Sorting Criterion When Hiring? Evidence from a Field Experiment", *American Economic Review*, vol. 104, nr. 3, s. 1014–1039.
- Essemyr, M. (2017), "Gig-ekonomin kräver ändringar i a-kassan", Blogg-post, TCO. <https://www.tco.se/tco-bloggar/bloggare/mats-essemyr/gig-ekonomin-kraver-andringar-i-a-kassan/>. Publicerad 11 april 2017. Hämtad 9 oktober 2020.
- Hall, J. V. och A. B. Krueger, (2016), "An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States", Working Paper 22843. National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Hensvik, L. och O. Nordström Skans, (2014), "Networks and Youth Labor Market Entry", i M. Rosholm och M. Svarer (red.), *Youth Unemployment*, 2014, nr. 1, s. 81–118. Nordic Economic Policy Review.
- Hensvik, L. och O. Nordström Skans, (2016), "Social Networks, Employee Selection, and Labor Market Outcomes", *Journal of Labor Economics* vol. 34, nr 4, s. 825–867.
- Holm, H. J., (2001), "What's in a Name? An Ethnical Discrimination Experiment". Working Paper 2000:3, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet, Lund.
- Jackson, E., (2020), "Availability of the Gig Economy and Long Run Labor Supply Effects for the Unemployed", opublicerat manuskript, Stanford University, Stanford.
- Katz, L. F. och A. B. Krueger, (2017), "The Role of Unemployment in the Rise in Alternative Work Arrangements", *American Economic Review*, vol. 107, nr. 5, s. 388–392.
- Kramarz, F. och O. Nordström Skans, (2014), "When Strong Ties Are Strong: Networks and Youth Labour Market Entry", *The Review of Economic Studies*, vol. 81, nr. 3, s. 1164–1200.
- Kroft, K., F. Lange och M. J. Notowidigdo, (2013), "Duration Dependence and Labor Market Conditions: Evidence from a Field Experiment." *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 128, nr. 3, s. 1123–1167.
- Skatteverket, (2016), *Kartläggning och analys av delningsekonomis påverkan på skattesystemet*, rapport.

SOU 2017:24, *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*, betänkande av Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv.

Åslund, O. och O. Nordström Skans, (2012), “Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field?”, *ILR Review*, vol. 65, nr. 1, s. 82–107.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar. Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på www.ifau.se